

L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS D'OCCITANIE



CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

2020

SOMMAIRE

P4

Avant-propos

LES GE ASSOCIATIFS EN RÉGION OCCITANIE EN 2019

Partie I

Panorama Général

P5

I - L'emploi dans les GE associatifs de la Région Occitanie en 2019 **P-7**

II - Les GE associatifs de la Région : Quelle longévité ? **P-12**

Partie II

Typologies des GE associatifs

P14

I - Les GE associatifs par secteurs d'activité : La dynamique du secteur sportif **P-14**

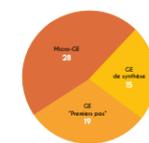
II - Classification des Groupements d'Employeurs de la Région **P-18**

*Cartographies des
GE Associatifs en Région*



P-15

*Classifications des
Groupements d'Employeurs*



P-18 À 20

L'action du CRGE pour les GE associatifs en 2019 **P-21**

P22

ANNEXES

Methodologie
Glossaire

P-23

P-25

AVANT PROPOS

Le CRGE Occitanie, en collaboration étroite avec ses partenaires de l'emploi (URSSAF Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Pôle Emploi, CRESS Occitanie), suit l'évolution et la structuration de l'Emploi en groupements d'employeurs en région. L'objectif de travail est de réaliser à la fois **un panorama de l'activité des GE** de la région et d'étudier l'évolution des **fonctionnements RH de l'outil GE** sur la Région Occitanie.

Il existe trois grandes familles/catégories de groupements d'employeurs :

- Ceux relevant du **régime général (URSSAF)** dont les adhérents peuvent être des associations (**GE associatifs**) ou des entreprises (**GE Marchands**). Les collectivités peuvent également adhérer à ces GE.
- Ceux relevant du **régime agricole (MSA), les GE agricoles**.
- Ceux relevant du **secteur de l'insertion et de la qualification (GEIQ)**, gérés par la Fédération Nationale des GEIQ.

De plus, au sein des GE affiliés à l'URSSAF, on distingue :

- Les GE marchands, fiscalisés, intégrant tous types d'adhérents (entreprise, association, collectivité) généralement assujettis à la TVA.
- Les GE dits « associatifs » composés d'associations et de collectivités **non assujetti à TVA uniquement**.

Ce rapport se concentre sur les GE affiliés à l'URSSAF, et s'intéresse spécifiquement aux « GE associatifs ».

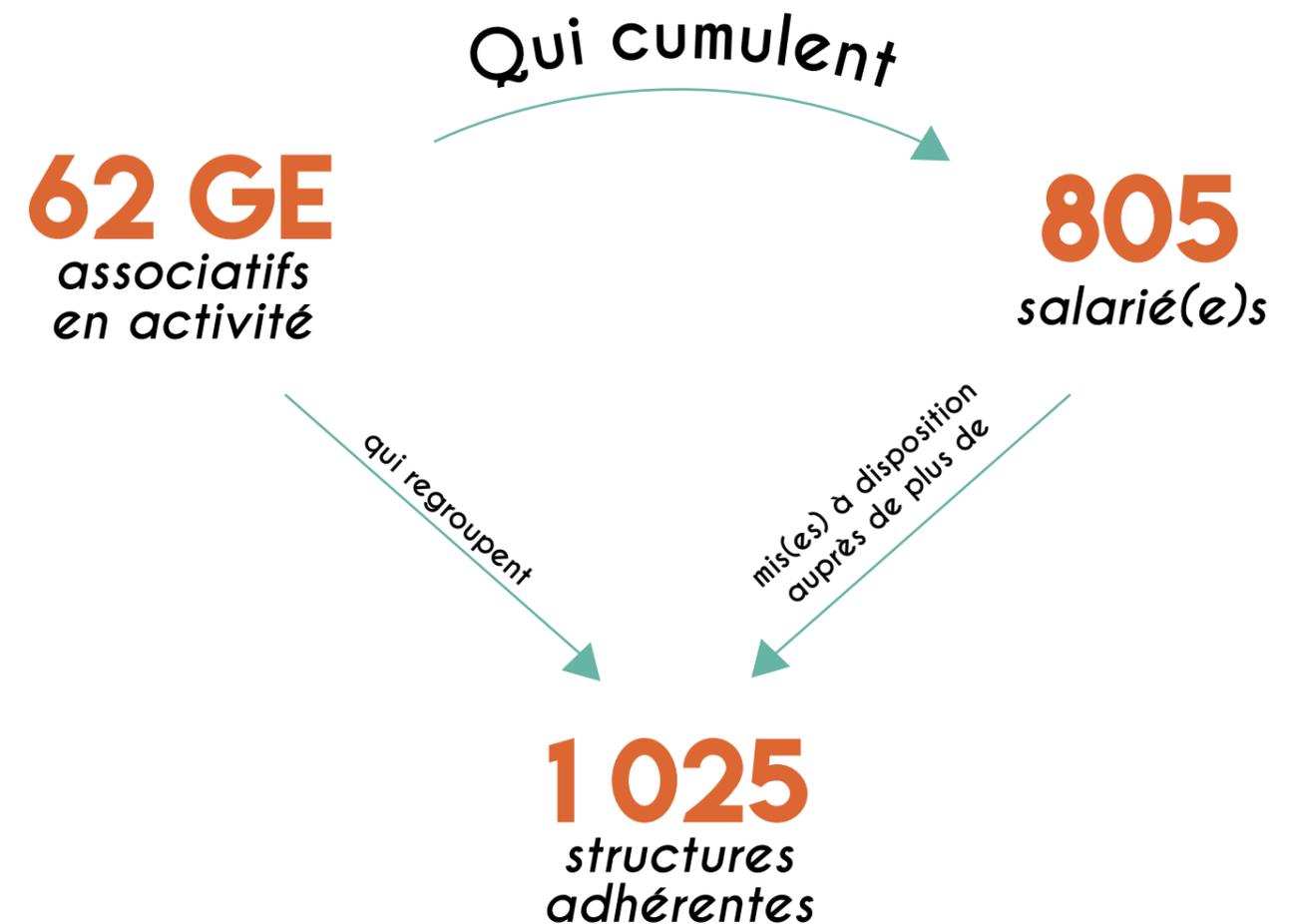
Les données de ce rapport proviennent ainsi de 2 sources d'informations :

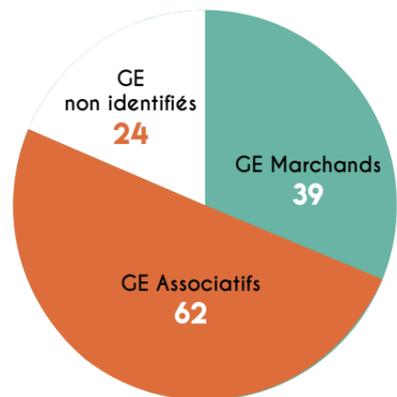
- **Les données collectées par les URSSAF Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées** à partir du code APE 7830Z : Mise à disposition de ressources humaines
- **Les données collectées au quotidien par le CRGE Occitanie** et à partir du recensement annuel (tout code APE confondu).

LES GE ASSOCIATIFS EN RÉGION OCCITANIE EN 2019

Partie 1 : Panorama général

On dénombre en région Occitanie en 2019 :

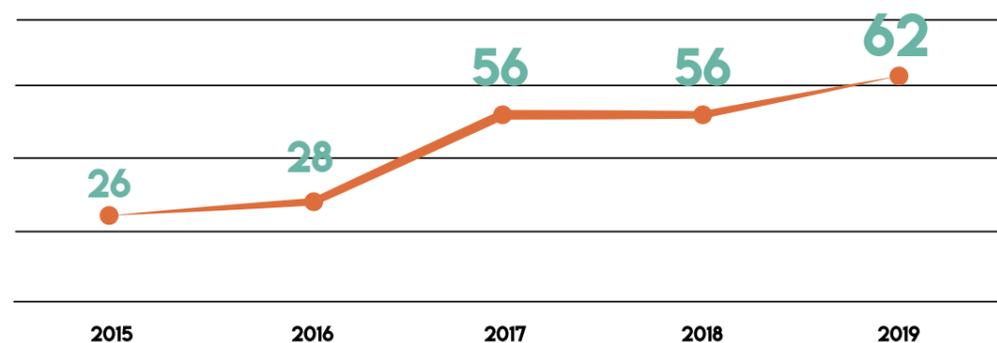




Les GE associatifs regroupent **près de la moitié des GE de la Région**.

Depuis 2015, le nombre de GE associatifs n'a cessé d'augmenter. Jusqu'en 2017, le CRGE recensait essentiellement les GE basés dans l'ex-région Languedoc-Roussillon. Avec la fusion du CRGE LR et du CRGE Associatif de Midi-Pyrénées, le CRGE Occitanie a pu affiner sa connaissance des GE associatifs sur l'ensemble du territoire Régional.

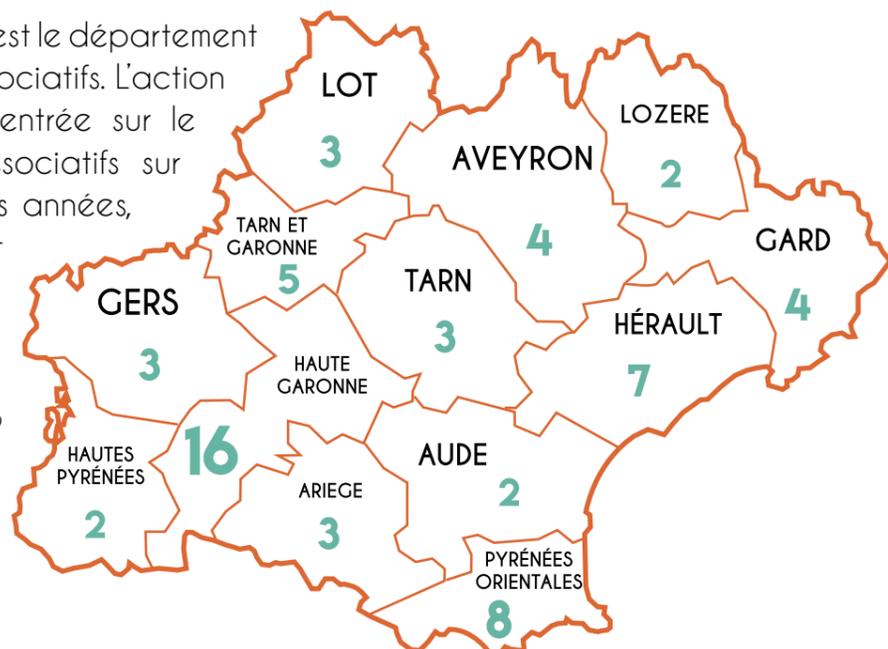
Augmentation du nombre de GE Associatifs en Région Occitanie depuis 2015



L'ex-CRGE Associatif est en effet à l'origine de la **création d'un nombre important de GE associatifs** en ex-Midi-Pyrénées et a pu apporter le recensement de **26 nouveaux GE** en région.

En 2019, la Haute-Garonne est le département comptant le plus de GE associatifs. L'action de l'ex CRGE associatif, centrée sur le développement de GE associatifs sur ce territoire depuis plusieurs années, explique le nombre important de GE sur ce département.

Avec l'Hérault et les Pyrénées-Orientales, ces 3 départements concentrent la moitié des GE associatifs de la Région.



I - L'emploi dans les GE associatifs de la Région Occitanie en 2019

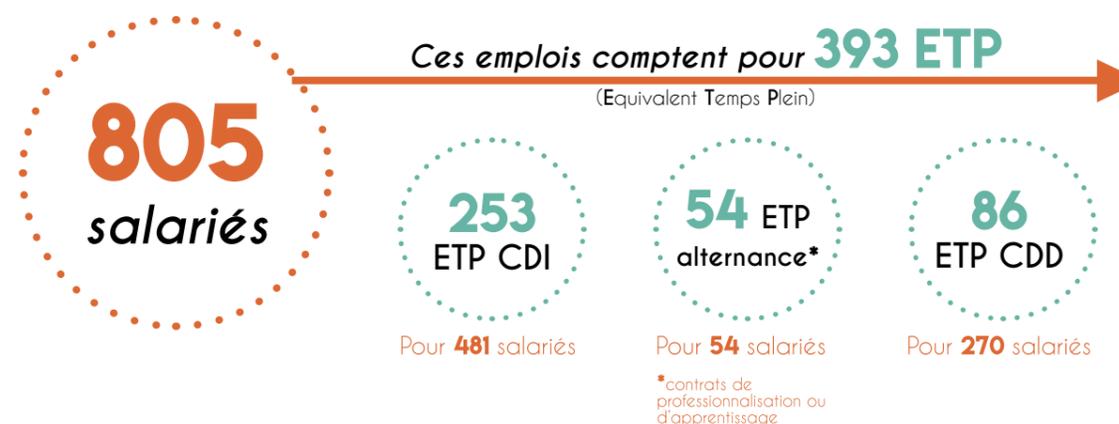
Qualité des emplois

La notion de création d'emplois durables et de qualité d'emploi est au cœur des actions menées par le CRGE Occitanie depuis sa création. Selon sa charte qualité de l'emploi, construite avec les partenaires sociaux et l'ARACT et intégrant des indicateurs définis par la DIRECCTE, le CRGE Occitanie valorise une catégorie d'emplois durables correspondant aux emplois en CDI et aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation).

Plus généralement, il promeut la qualité d'emploi au regard des critères de pérennité d'emploi (emplois durables) et des conditions de travail.

Cette qualité d'emploi est également défendue par la Région Occitanie et les collectivités dans le cadre de leur politique d'aide en faveur des GE.

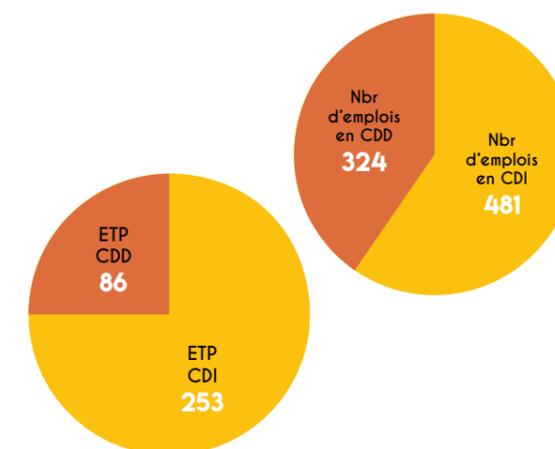
L'emploi en GE associatifs c'est :



Les 481 emplois CDI dans les GE représentent ainsi un temps de travail hebdomadaire moyen de 19h/semaine par emploi.

Ce même temps de travail hebdomadaire pour les 270 emplois en CDD se rapproche du 11h.

Le plus faible temps de travail moyen en CDD peut s'expliquer par la prépondérance d'emplois d'encadrants sportifs utilisés seulement quelques heures par semaine.

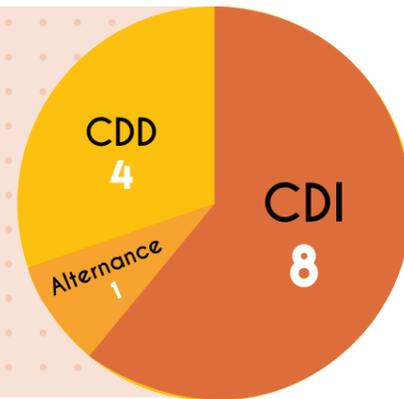


1. Nombre moyen de salarié par GE associatif en 2019

En 2019, un Groupement d'Employeurs associatif de la région employait en moyenne :

13 salariés MAD :

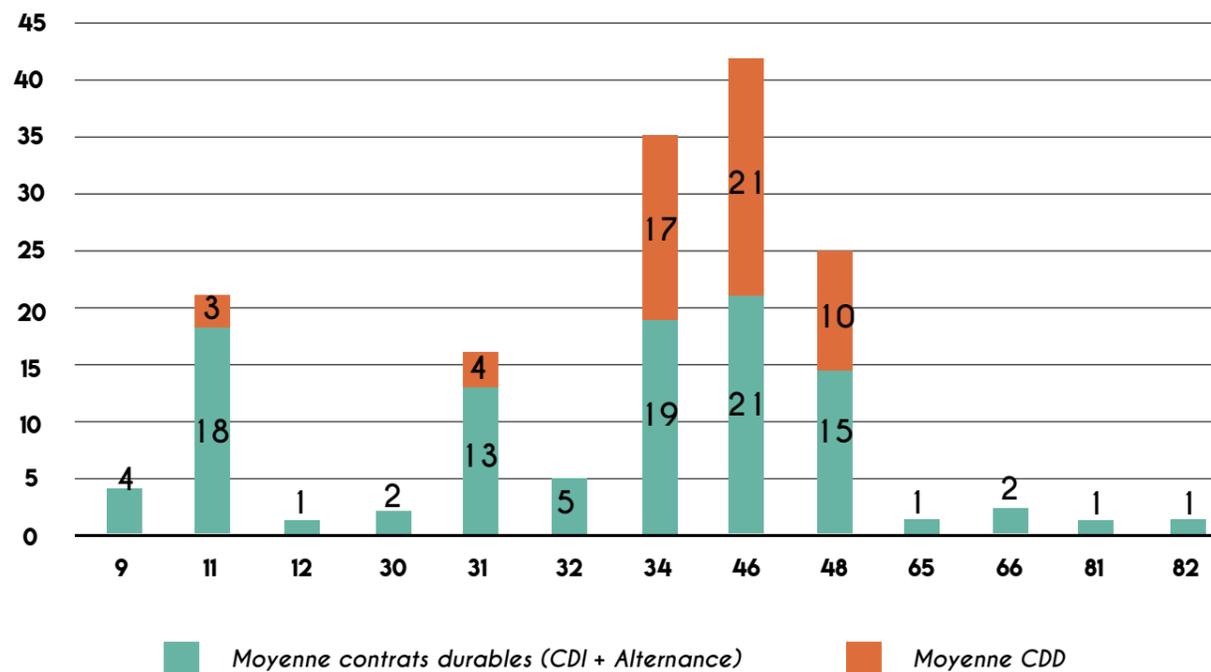
- **8 salariés en CDI** pour 4.1 ETP,
- **1 salarié en ALTERNANCE** pour 1 ETP
- **4 contrats en CDD** pour 1.4 ETP



Par exemple, en Haute-Garonne, un GE associatif comporte **en moyenne 13 salariés en CDI et 4 en CDD**.

Il est à noter que dans l'Aude et en Lozère, le nombre élevé d'emplois moyens s'explique par la présence de seulement 2 GE associatifs dont un de taille importante dans chaque département.

Nombre moyen d'emplois en contrats durables et CDD dans les GE Associatifs par département en 2019



2. Quelle part pour l'emploi associatif au sein de l'ensemble GE d'Occitanie ?

Par rapport à l'ensemble des GE de la Région, **les GE associatifs représentent : 28 % des emplois en GE et 29 % des ETP.**

Cette donnée est à rapprocher des 12 % que représente l'ensemble des emplois associatifs au sein de l'emploi privé en Occitanie (source ACCOS-URSSAF).

Les emplois en CDI des GE associatifs représentent 44 % du total d'emplois en CDI de l'ensemble des GE. Ces mêmes emplois en CDI comptent aussi pour presque 50 % du total des ETP en CDI des GE de la Région. Les salariés en CDI des GE associatifs sont donc embauchés pour un nombre d'heures quasiment équivalent à leurs homologues des GE marchands.

Les emplois en CDD des GE associatifs sont **moins nombreux** que ceux des GE marchands (14 % du total d'emplois en CDD des GE régionaux). Composés de contrats ayant un nombre réduit d'heures, ils représentent également moins de 15 % des ETP totaux en CDD en Région.

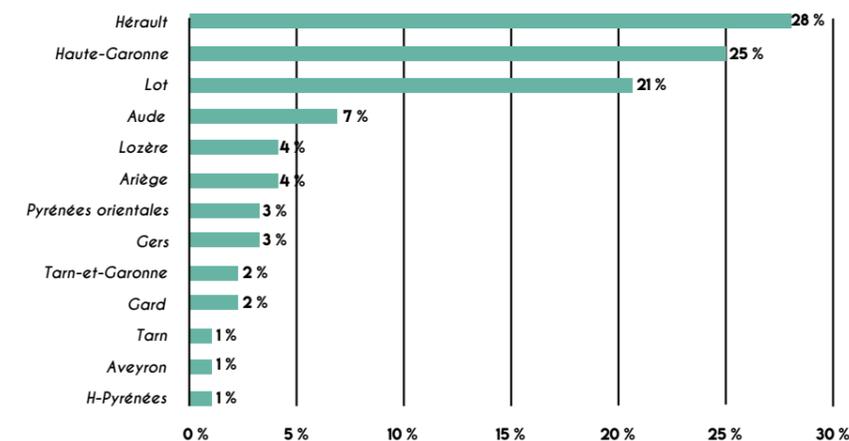
Au sein des GE Associatifs de la Région, les emplois en CDD **ne représentent que 33 % du total des emplois** alors que les contrats courts représentaient 85 % des emplois de l'ensemble du secteur associatif en 2018 (source ACCOS-URSSAF 2018).

Les emplois en GE associatifs : une répartition inégale sur le territoire régional

Les emplois des GE associatifs de la Région sont concentrés sur 3 départements (74 % des emplois en GEA de la Région en ETP) : **la Haute-Garonne, l'Hérault, et le Lot.**

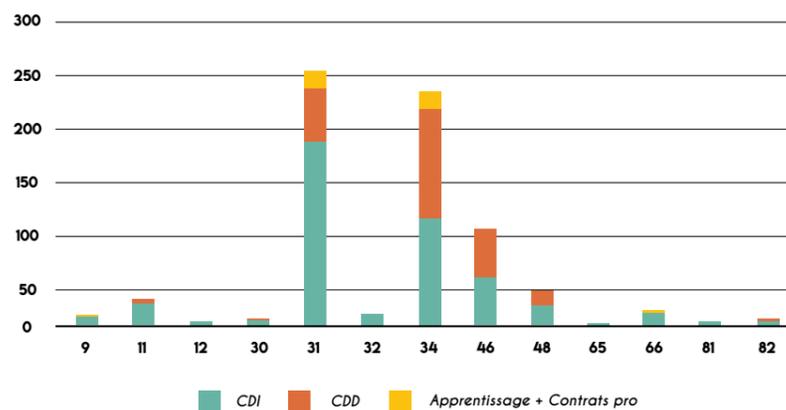
Ces chiffres s'expliquent par la présence sur ces territoires de **GE animations et sports de tailles importantes** tels que les GEEP, GE PSL Méditerranée, Sport et Loisir MP, et ProSport 46 ainsi que de GE de filières de dimensions départementales voire régionales.

Nombre d'emplois en GE Associatifs par départements (en ETP en %)



Ces mêmes GE, dans l'Hérault et la Haute-Garonne sont également ceux qui embauchent la quasi-totalité des salariés en contrats d'apprentissage de la Région, le secteur sportif étant facilitateur pour la mise en place de ce type de contrat.

Nombre d'emplois mis à disposition en GE associatifs par type de contrats par département en 2019



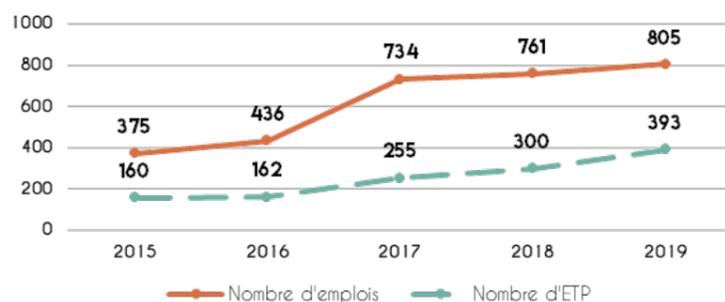
Ces mêmes ratios se retrouvent au niveau des emplois en CDI qui sont majoritairement employés par les GE des 3 départements principaux : Haute-Garonne, l'Hérault, et le Lot. De plus, ces 3 départements regroupent la quasi-totalité des ETP en CDD de la Région (90%).

3. Evolution du nombre d'emplois en GE associatif depuis 2015

Depuis 2015, le nombre d'emplois en Groupements d'Employeurs associatifs n'a cessé d'augmenter. Ce nombre a été presque doublé entre 2016 et 2017 grâce au recensement des emplois de 26 GE côté ouest de la Région.

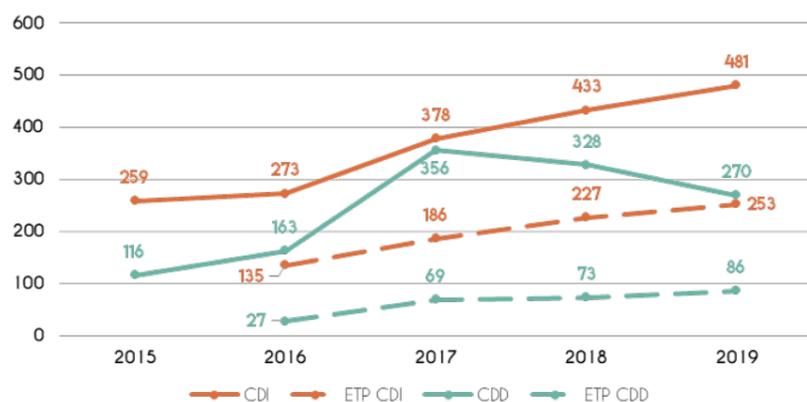
Le nombre d'ETP dans les GE associatifs a évolué plus régulièrement jusqu'en 2019 alors qu'on observe un ralentissement de l'augmentation du nombre de GE et d'emplois depuis 3 ans.

Evolution du nombre d'emplois et d'ETP en GE associatifs depuis 2015 en Région Occitanie



Depuis 3 ans, c'est surtout le temps de travail des salariés des GE associatifs qui a progressé.

Evolution du nombre d'emplois et d'ETP en CDI et CDD dans les GE associatifs depuis 2015



Ce constat est d'autant plus visible sur l'évolution des salariés en CDD dans les GE associatifs régionaux où le nombre d'emplois baisse depuis 3 ans alors que le nombre d'ETP augmente.

Les emplois en CDD tendent donc à s'allonger, à la fois dans la durée des contrats et dans le temps de travail proposé aux salariés.

Pour les CDI, l'évolution est constante et similaire autant pour le nombre d'emploi que le temps de travail (ETP).

Ainsi, par l'augmentation du nombre de CDI, la baisse du nombre de CDD et l'augmentation du temps de travail de ces derniers, les GE associatifs de la Région Occitanie contribuent à développer une meilleure qualité de l'emploi pour leurs salariés.

4. Pratiques de mises à disposition : La multi-MAD est souvent la règle

L'outil groupement d'employeurs a pour objet la mise à disposition de salariés partagés entre plusieurs structures. Les salariés employés par les GE sont ainsi mis à disposition de plusieurs entreprises, associations et collectivités, chaque semaine ou au cours de l'année en fonction de leurs besoins.

Lorsqu'un salarié de GE est mis à disposition au sein de plusieurs entreprises adhérentes au cours de l'année, on appelle cela de la **multi-mise à disposition**.

A l'inverse, si un salarié de GE n'est mis à disposition que d'une seule entreprise adhérente au cours de l'année, on appelle cela de la **mono-mise à disposition**.

Cette dernière n'étant pas l'essence même du GE, elle peut néanmoins être expliquée :

- Par la mise en place de certains types de contrats demandés par les adhérents et ne permettant que difficilement le partage de l'emploi : les contrats en alternance notamment.
- Par des besoins spécifiques sur certaines périodes de l'année sans complément le reste de l'année (besoins saisonniers notamment).

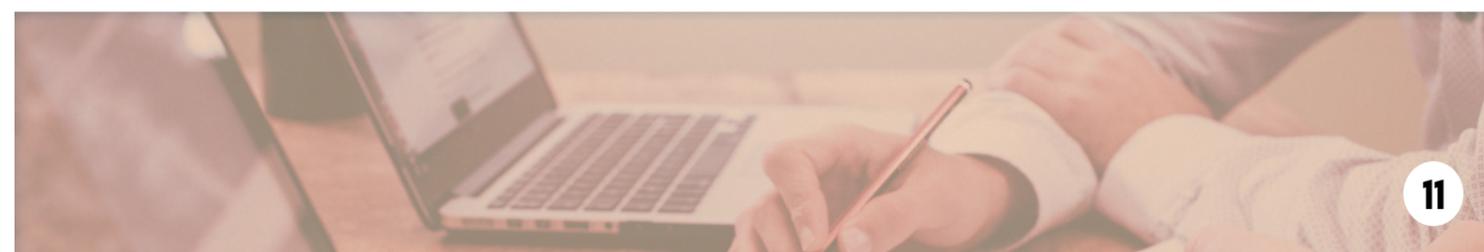
Les GE associatifs ont en moyenne **87 % de leurs salariés mis à disposition auprès de plusieurs structures (multi-MAD)**. Cependant ces chiffres sont fortement influencés par les GE du secteur sportif (GE mono-sport) dont les 1 ou 2 salariés sont quasiment tous en multi-mise à disposition.

Pour les autres GE (GE associatifs multifilières, monofilière hors sport et animation et sport), la pratique de la multi-mise à disposition est fortement corrélée au nombre d'emplois du GE :

- Chez les GE en dessous de 10 salariés, la multi-mise à disposition reste majoritaire (pour 94 % des salariés en moyenne).
- Pour les GE ayant plus de 10 salariés, ils ont en moyenne moins de la moitié de leurs salariés (48 %) mis à disposition de plusieurs adhérents (multi-MAD).

Cette différence s'explique par le fait que ces GE cherchent à répondre également aux problématiques spécifiques d'emplois de leurs adhérents, et aux questions de saisonnalité (surplus d'activité dans le secteur des loisirs et du tourisme).

La pratique de la multi mise à disposition reste stable par rapport à l'année dernière (85 % des salariés en multi-MAD en 2018).



5. Ancienneté en Groupement d'Employeurs associatif

Nous nous sommes ainsi intéressés à l'ancienneté des salariés des GE recensés par le CRGE Occitanie.

- Sur les **42 GE** ayant répondu à cette question, l'ancienneté la plus importante recensée auprès des salariés présents dans ces GE est de **22 ANS** dans un GE de l'Hérault.
- Les départements regroupant le plus de salariés « vétérans » en GE sont les **Hautes-Pyrénées, la Lozère, et le Lot** avec des anciennetés les plus importantes de 14 et 11 ans respectivement.

Il apparait ainsi possible de construire son parcours professionnel et faire carrière au sein d'un Groupement d'Employeurs.

II - Les GE associatifs de la Région : Quelle longévité ?

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif créé en 1985 et qui existe depuis plus de 35 ans. En tant qu'outil RH « vivant », les Groupements d'Employeurs se créent, se développent et peuvent également arrêter leur activité et être dissout.

Nous nous sommes intéressés à la longévité des GE encore en activité, ainsi qu'aux raisons ayant pu amener les GE à se dissoudre.

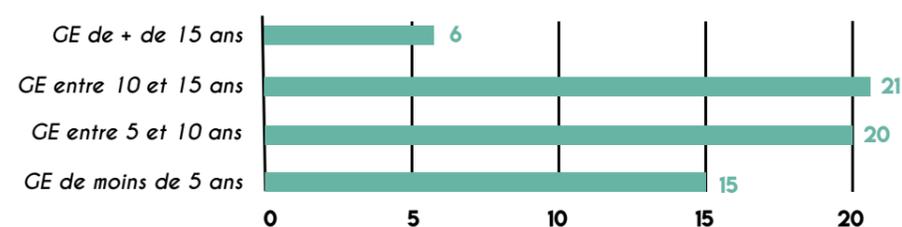
Le GE : un outil durable

Les GE associatifs de la Région Occitanie ont **en moyenne 9 ans d'existence**.

Près de 45 % d'entre eux existent depuis plus de 10 ans et 3 GE associatifs approchent ou dépassent les 20 années d'existence.

L'outil Groupement d'Employeurs apparait ainsi comme **un outil pérenne** pouvant s'inscrire dans des stratégies de stabilisation ou de **développement de l'emploi de longue durée** pour les associations.

Pyramide des âges des GE Associatifs de la Région Occitanie



GE dissouts : Un cycle de vie et des changements de modèles

En 2019, le CRGE Occitanie connaît **10 GE associatifs ayant été dissout sur les trois dernières années** :

- **8** issus du **secteur sportif** (GE mono-sport)
- **2** dans le **secteur de l'action sociale**

Les raisons généralement évoquées pour l'arrêt de l'activité de ces GE sont :

- Le **développement de l'activité d'un des adhérents ou la fusion de 2 adhérents du GE**. Dans cette situation le ou les salariés du GE ont généralement été embauchés par l'adhérent dont l'activité s'est développée, ayant besoin d'un employé à temps plein.
- Le manque de projet de développement, autant sur le projet associatif que sur la gestion financière n'ayant pu leur permettre de consolider leur activité.

Lors de l'arrêt d'un GE, la plupart des salariés retrouvent une solution professionnelle :

- Soit ils sont embauchés par un des adhérents ou une autre entreprise du secteur ;
- Soit ils reprennent un parcours de formation (parfois proposé par le GE) ;
- Soit ils mettent en œuvre leurs propres projets professionnels en mettant à profit l'expérience acquise au sein du GE (auto-entrepreneuriat, création d'activité, ...)

Quelles que soit les raisons de l'arrêt de ces GE, leurs adhérents ont pu être sensibilisés à des pratiques d'emplois plus durables au sein du GE.

Ainsi, le GE apparait souvent comme une étape dans la professionnalisation des structures qui y font appel, notamment les associations non-employeuses.

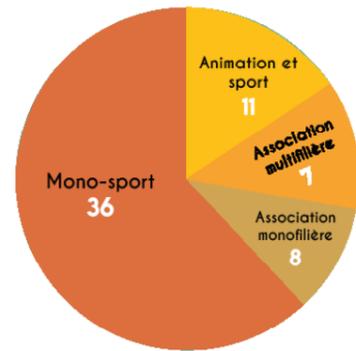
Partie 2 : Typologies des GE associatifs

Au sein des GE associatifs de la Région Occitanie deux grands groupes se distinguent :

- les GE mono-sport centrés autour d'une seule activité sportive ;
- les GE hors sport ou regroupant plusieurs filières et activités.

I - Les GE associatifs par secteurs d'activité : La dynamique du secteur sportif

Répartition du nombre de GE associatifs par filière en 2019



Au sein des GE associatifs, les GE **mono-sport** (activité centrée sur un seul sport) sont toujours majoritaires en nombre et **représentent près de 60 %** des GE associatifs.

Plus de **85 %** d'entre eux emploient de 1 à 3 salariés.

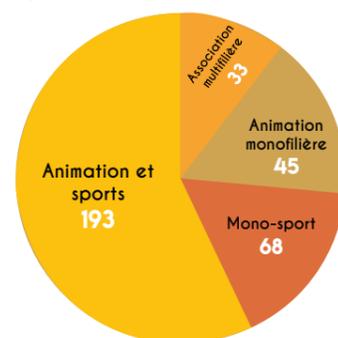
Il apparaît ainsi logique que les **conventions collectives des GE associatifs** les plus représentées soient celles du **sport et de l'animation**. Seuls 6 GE appliquent une autre convention.

Cependant, si l'on réparti les GE associatifs **selon leur nombre d'ETP**, ce sont **les GE animation et sports** qui deviennent la catégorie la plus représentée.

En effet, ces derniers regroupent **plus de 2/3 des emplois mis à disposition du secteur associatif**.

Près de ³/₄ de ces GE animation et sports, emploient plus de 10 salariés et 3 d'entre eux dépassent les 100 salariés.

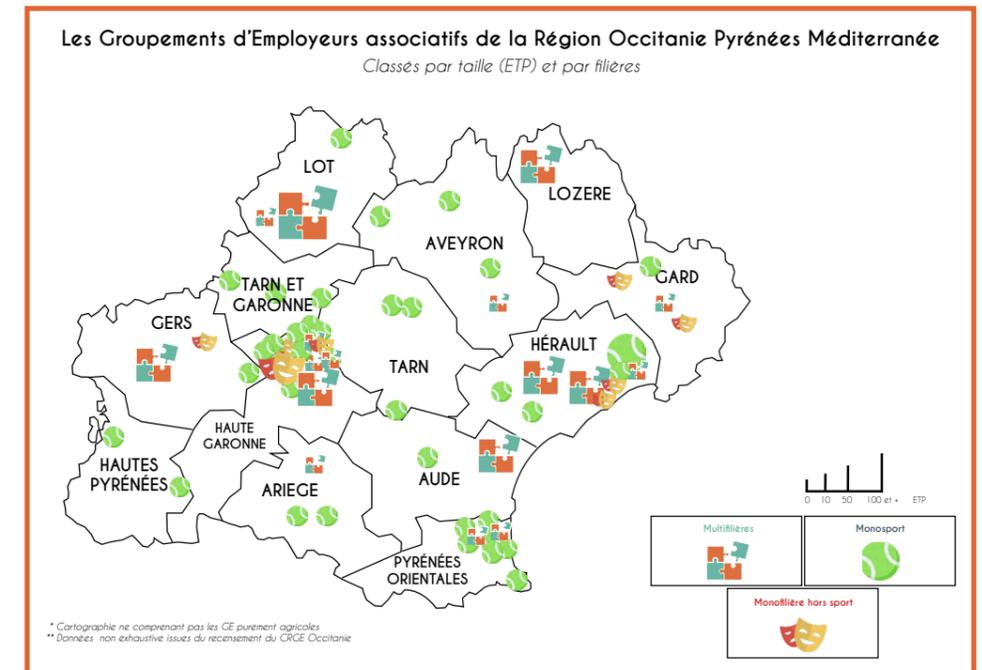
Répartition des ETP en GE associatifs par secteur d'activité en 2019



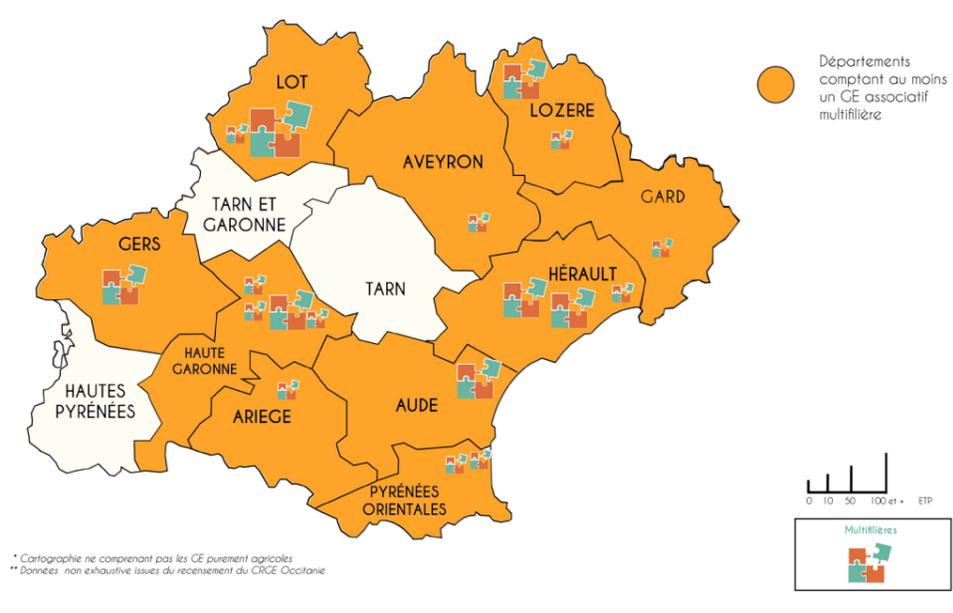
1. Répartition géographique des Groupements d'Employeurs Associatifs

Fortement représentés au sein de la région, les Groupements d'Employeurs associatifs sont **présents sur tous les départements**.

Plus d'**1/4** d'entre eux sont présents en **Haute-Garonne**. Sur ce département, ils ont bénéficié d'une **dynamique de développement importante impulsée par le CRGE**.



Zoom sur les Groupements d'Employeurs associatifs multifilières
Classés par taille (ETP) et par filières



Au niveau de la couverture territoriale des Groupements d'Employeurs associatifs, **10 départements sur 13** (soit plus de 75 %) ont un GE associatif ayant une vocation multifilières, apte à répondre aux besoins en emploi à temps partagé de tous types d'associations de son territoire.

2. Nombre d'utilisateurs : de grandes disparités selon le type de GE

Les 62 GE associatifs de la Région recensés par le CRGE Occitanie **cumulent 1025 ADHÉRENTS**, que ce soit des associations ou des collectivités. Ces GE ont **en moyenne 16 structures adhérentes**.

- Pour autant, **70 % de ces GE associatifs ont moins de 10 adhérents et plus de la moitié des GE ont 5 adhérents ou moins**.
- **Les GE mono-sport** sont ceux qui ont le moins d'adhérents avec en moyenne de 5 adhérents.
- Les GE qui regroupent le plus d'adhérents sont des **GE animation et sports** qui ont **en moyenne 58 adhérents**. Tous ont plus de 10 adhérents et 2 d'entre eux dépassent même 150 adhérents.

3. Gestion et animation des Groupements d'Employeurs de la Région

Pour animer et développer leur activité, les GE de la Région ont la possibilité d'employer des salariés dits « permanents » qui ne sont pas mis à disposition de leurs adhérents ou qui ne sont que partiellement mis à disposition.

Ces salariés ont généralement en charge une ou plusieurs des fonctions suivantes :

- La gestion RH du GE (paye, recrutement, contrats, mutuelle, MAD) ;
- La gestion des mises à dispositions ;
- Le développement commercial du GE ;
- L'animation de la vie associative du GE et le lien avec les adhérents.

Sur les 62 GE associatifs, seuls 30 % d'entre eux (23 GE) ont un ou plusieurs animateurs/directeurs. L'animation et la gestion de ces 23 GE est assurée par **29 ANIMATEURS OU DIRECTEURS** pour 17 ETP.

Ces derniers sont majoritairement employés en CDI (seuls 2 sont en CDD), et sont en moyenne à un peu plus d'un mi-temps (20h/semaine).

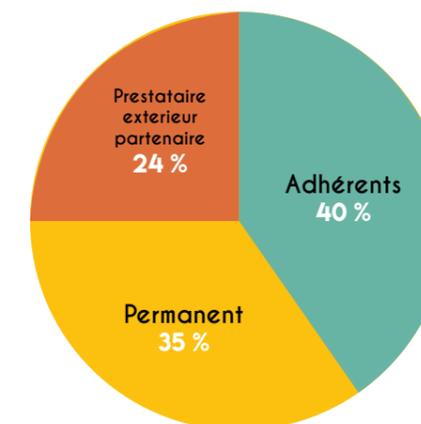
En groupement d'employeurs, c'est généralement le nombre de salariés mis à disposition qui définit la possibilité d'embauche d'un salarié permanent : Ainsi, les GE qui emploient un animateur ont tous au minimum 7 SALARIÉS MAD.

Certains salariés permanents ne sont pas à temps plein sur leur poste d'animation du GE. Ils **complètent généralement leur temps de travail** en étant mis à disposition d'un ou de plusieurs adhérents du GE.

Enfin, les GE dont la gestion est **assurée uniquement par leurs adhérents** ont tous moins de 3 salariés.

Cela montre que la gestion d'un nombre plus important de salariés nécessite des compétences spécifiques qui peuvent être apportées soit par une prestation externe ou par l'embauche d'un animateur.

Type de gestion et animation des GE associatifs d'Occitanie



Par catégories de GE

La gestion et l'animation des **GE mono-sport** est assurée soit par les adhérents (pour plus de 60 % d'entre eux) ou par une prestation d'une structure partenaire (généralement la ligue ou le comité dudit sport).

Pour les autres types de GE (« **animation et sports** » **associatifs multifilières et monofilière**), ^{3/4} d'entre eux emploient un ou plusieurs salariés permanents.



II - Classification des Groupements d'Employeurs de la Région

Pour arriver à une typologie représentative des GE de la Région, le CRGE a classé les GE de la Région qu'il a recensé selon plusieurs critères, en intégrant ceux fixés par le CESE :

- Le nombre de salariés et d'adhérents du GE
- Le potentiel de développement du GE
- La nature du projet associatif du GE
- La composition des adhérents

Trois catégories de GE sont ainsi représentées :

LES MICROS-GE

Ces GE, centrés sur un groupe restreint d'adhérents, viennent sécuriser un emploi (milieu associatif) et ont souvent été créés autour d'un objectif précis. Ces GE n'ont pas vocation à se développer et le GE est ici un simple outil de gestion RH.

LES GE PREMIERS PAS

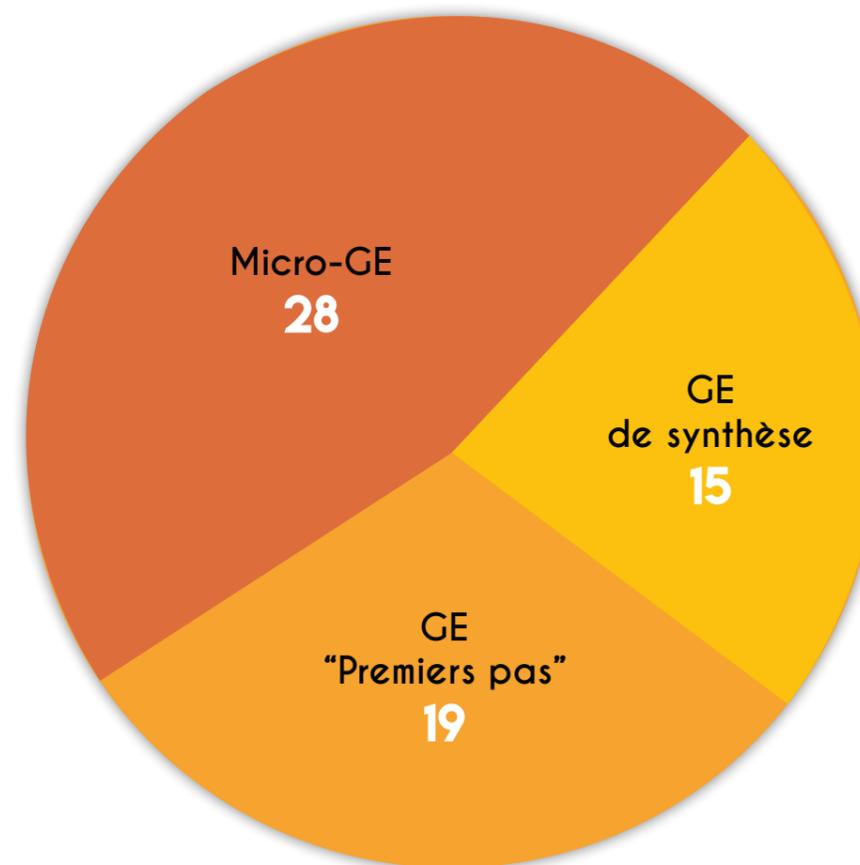
Centrés le plus souvent sur un seul secteur d'activité, ils sont inscrits dans une dynamique de développement sur le long terme et ont un potentiel de développement initial moins important que les GE de synthèse. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emploi. Ces GE sont portés et animés par leurs adhérents bénévoles ou par une contribution volontaire d'un partenaire souvent à l'origine de la création du GE.

LES GE DE SYNTHÈSE

En tant que guichets uniques de l'emploi, ils ont pour objectif de transformer l'emploi à temps partiel ou saisonnier, en emplois mutualisés à temps plein, et sont ancrés dans une logique de développement territorial et souvent multisectoriel. Ces GE à fort potentiel de développement ont généralement dès leur première année, un ou plusieurs animateurs pour déployer leurs actions.

Tous les GE, au cours de leurs développements peuvent changer de catégorie et évoluer vers le GE de synthèse.

CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTES TYPOLOGIES DE GE ASSOCIATIFS :

LES MICROS-GE			
Ces GE sont tous des « GE associatifs monofilière sport » et plus de la moitié de GE « tennis » .	GE créés pour <u>un poste d'animation sportive entre plusieurs clubs</u> .	Ils <u>cumulent</u> : 30 ETP soit : 8 % des emplois en GE régionaux	Tous ont moins de 3 salariés 1 en moyenne . 90 % en CDI (ETP) - 89 % en MULTI-MAD
Tous ont entre 2 ET 5 ADHÉRENTS .	Ils ont une gestion bénévole (hors 6 GE des P.O.)	Pas ou peu de <u>volonté de développement</u> .	

LES GE PREMIERS PAS			
<ul style="list-style-type: none"> 1/3 sont des GE mono-sport ; 1/3 sont des GE multifilières ; 1/3 sont des GE monofilière hors sport. 	GE créés pour initier des <u>pratiques d'emploi durable</u> pour leurs adhérents, généralement par filière.	Ils <u>cumulent</u> : 45 ETP soit : 11 % des emplois en GE régionaux	Ils ont entre 1 et 11 salariés, 3 en moyenne . 89 % en CDI (ETP) - 70 % en MULTI-MAD
Ils ont entre 2 et 36 adhérents et 10 adhérents en moyenne.	<ul style="list-style-type: none"> Soit gérés par leurs adhérents (58 %) aidés ou non par un salarié de GE Soit une gestion sous traitée (42 %) <p>Ils visent une animation salariée à moyen ou long terme.</p>	Pas de compétences en interne pour développer le GE, mais un besoin de consolider leur trésorerie en augmentant l'activité du GE .	

LES GE DE SYNTHÈSE			
Les GE de synthèse regroupent essentiellement des GE animation et sports (60 %) .	GE créés pour favoriser le développement économique d'un territoire ou d'une filière (et de leurs entreprises) par la création d' <u>emplois durables</u> .	Ils <u>cumulent</u> : 318 ETP soit : 81 % des emplois en GE régionaux	Ils ont entre 4 et plus de 190 salariés, 47 en moyenne . 70 % en CDI (ETP) - 51 % en MULTI-MAD
Ils ont entre 4 et 170 adhérents et 53 adhérents en moyenne.	Tous emploient au minimum un salarié permanent (2 en moyenne) ou sont gérés par une holding.	Pour développer le GE ils <u>investissent dans des compétences en interne</u> (communication, commerciales).	

L'ACTION DU CRGE POUR LES GE ASSOCIATIFS EN 2019

Depuis **2011**, le CRGE Occitanie a créé



Toujours en activité en **2019**

En 2019, les GE créés avec l'appui du CRGE représentent :

- 341 emplois MAD** pour **157 ETP** :
- 192 EN CDI** pour **118 ETP**
 - 149 EN CDD** pour **39 ETP**
- Et **14 animateurs** pour **9 ETP**.

Ces GE ont été créés sur **12 des 13 départements** de la Région et œuvrent dans les domaines :

- De l'associatif multifilière,
- De l'animation et sport,
- Du mono-sport,
- Et de divers secteurs d'activité en monofilière.

Les GE associatifs suivis et accompagnés par le CRGE Occitanie :

Le CRGE suit et appuie régulièrement 21 Groupements d'Employeurs associatifs sur 10 départements de la Région qui ont fait part de leur confiance au CRGE en engageant leur adhésion en 2019.

Le CRGE Occitanie accompagnait ainsi la pérennisation des 563 salariés MAD et 200 ETP employés par ces Groupements d'Employeurs en 2019 et de leurs 21 animateurs.

Ces GE représentent en effet 331 CDI et 232 CDD.

Quelques exemples de Groupements d'Employeurs créés :



ANNEXES

METHODOLOGIE

Le CRGE Occitanie, en collaboration étroite avec ses partenaires de l'emploi (**URSSAF Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Pôle Emploi, CRESS Occitanie, ARACT Occitanie**), suit l'évolution et la structuration de l'Emploi en groupements d'employeurs en région. L'objectif de ce travail est de réaliser à la fois un panorama de l'activité des GE de la région et d'étudier l'évolution des fonctionnements RH de l'outil GE sur la Région Occitanie.

Le résultat de cette action est concrétisé par la réalisation d'un Rapport Statistique annuel et d'une plaquette.

Pour ce faire, un recensement quantitatif des emplois des GE est réalisé le 1^{er} semestre de chaque année auprès de l'ensemble des GE de la Région. Les chiffres emplois qui sont demandés individuellement sont *intégrés à un ensemble de données au niveau départemental et régional*.

Les données récoltées ne sont **JAMAIS** utilisées individuellement afin de *respecter le secret statistique*. D'autre part, aucun GE n'est nommé à titre individuel dans le rapport ou la plaquette.

Il existe trois grandes catégories de groupements d'employeurs :

- Ceux relevant du **régime général (URSSAF)** dont les adhérents peuvent être des associations (**GE associatifs**) ou des entreprises (**GE Marchands**). Les collectivités peuvent également adhérer à ces GE ;
- Ceux relevant du **régime agricole (MSA)**, les **GE agricoles** ;
- Ceux relevant du **secteur de l'insertion et de la qualification (GEIQ)**, gérés par la Fédération Nationale des GEIQ.

Ce rapport se concentre sur les GE affiliés à l'URSSAF hors GEIQ.

(les GE agricoles et les GEIQ ayant leurs propres organisations.)

Les données de ce rapport proviennent ainsi de 2 sources d'informations :

- **Les données collectées par les URSSAF Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées** à partir du code APE 7830Z : Mise à disposition de ressources humaines ;
- **Les données collectées au quotidien par le CRGE Occitanie** et à partir du recensement annuel (tout code APE confondu).

Ces deux lots de données sont assemblés et retravaillés, nous permettant d'estimer le nombre de Groupements d'Employeurs de la Région.

Ainsi, les éléments présentés auprès de ce rapport **ne représentent PAS la totalité** des Groupements d'Employeurs et d'emplois en GE de la région Occitanie :

- **Les GE n'ayant pas le code APE 7830Z** (et les emplois qu'ils génèrent) ne sont pas recensés par l'URSSAF et certains ne sont pas connus du CRGE Occitanie ;
- **La donnée « ETP »** (Equivalent Temps Plein) n'est pas connue des URSSAF LR et MP. Cette information n'est recensée que pour les GE connus par le CRGE Occitanie. Une estimation est réalisée pour les données en CDD < 1 mois de l'URSSAF.

Le Rapport Statistique annuel ainsi que la plaquette sont diffusés auprès des adhérents du CRGE Occitanie ainsi qu'auprès des partenaires opérationnels et publics du CRGE.

La diffusion de ces deux éléments contribue à faire connaître le fonctionnement de l'emploi en GE. Egalement, elle a pour objectif, non seulement de faire évoluer la connaissance de l'outil GE et son fonctionnement RH, mais également de permettre d'améliorer l'accompagnement des différents acteurs qui collaborent au quotidien avec les GE de la Région.

CRGE :

Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs.

DIRECCTE :

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

ARACT :

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

GE :

Groupement d'Employeurs.

GEIQ :

Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification :

Les GEIQ emploient principalement des salariés en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage. Ils ont pour objectif de favoriser l'insertion des personnes éloignées du marché du travail par le développement de leurs qualifications.

GE MARCHANDS :

Un GE marchand peut être composé d'entreprises, d'associations et/ou de collectivités. Ce type de GE intègre au moins 1 adhérent assujéti à TVA et il est lui-même assujéti à la TVA.

GEA :

Groupement d'Employeurs Associatif :

Un GEA est un GE non assujéti à la TVA et composé uniquement d'associations ou de collectivités non assujétiées à la TVA (non fiscalisées).

GE DE SYNTHÈSE :

Ce type de GE à fort potentiel de développement a pour objectif de transformer l'emploi à temps partiel ou saisonnier en emplois mutualisés à temps plein. Il est ancré dans une logique de développement territorial et souvent multisectoriel. Ce sont des guichets uniques de l'emploi au sein de leurs territoires.

GE PREMIER PAS :

Ils sont centrés le plus souvent sur un seul secteur d'activité, et sont inscrits dans une dynamique de développement sur le long terme. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emplois. Ces GE sont portés et animés par leurs adhérents bénévoles ou par une contribution volontaire d'un partenaire souvent à l'origine de la création du GE.

GLOSSAIRE

MICRO-GE :

Ces GE, centrés sur un groupe restreint d'adhérents, viennent sécuriser un emploi (milieu associatif) et ont souvent été créés autour d'un objectif précis. Ces GE n'ont pas vocation à se développer et le GE est ici un simple outil de gestion RH.

ETP :

Equivalent temps plein :

Un équivalent temps plein est une unité de mesure de l'emploi.

1 ETP est égal à un **emploi à temps plein** sur une année.

EMPLOIS DURABLES :

Les emplois durables sont définis par le CRGE Occitanie comme une catégorie intégrant les emplois en CDI et les emplois en alternance (contrats d'apprentissages et contrats de professionnalisation).

Cette notion d'emploi durable est intégrée à la charte qualité de l'emploi du CRGE, construite avec les partenaires sociaux et l'ARACT, et intégrant des indicateurs définis par la DIRECCTE.

SAISONNIERS :

Les salariés dits saisonniers sont ceux embauchés pour la réalisation de travaux saisonniers agricoles ou touristiques et dont le contrat est défini comme un CDD saisonnier. Sont également intégrés à cette catégorie, les emplois recensés par l'URSSAF d'une durée de moins d'un mois.

MAD :

Mise à disposition :

L'outil groupement d'employeurs a pour objet la mise à disposition de salariés partagés entre plusieurs structures. Les salariés employés par les GE sont ainsi mis à disposition de plusieurs entreprises, associations et collectivités chaque semaine ou au cours de l'année en fonction de leurs besoins.

MULTI-MAD :

Lorsqu'un salarié de GE est mis à disposition au sein de plusieurs entreprises adhérentes au cours de l'année, on appelle cela de la multi-mise à disposition.

MONO-MAD :

Lorsqu'un salarié de GE n'est mis à disposition que d'une seule entreprise adhérente au cours de l'année, on appelle cela de la mono-mise à disposition.

Ours

Contact :

contact@crge-occitanie.fr
09 67 08 04 53
22 Rue Ernest Cognacq
ZAC Bonne Source
Maison des vigneron BAT B
11100 NARBONNE



Directeur de publication :

José RAZAFIMANDIMBY
Président du CRGE Occitanie
jraza@crge-occitanie.fr

Rédacteur principal :

David Trichard - Chargé d'Etudes au CRGE Occitanie

Contributeurs :

- Les Groupements d'Employeurs de la Région Occitanie
- URSSAF LR
- Directeur du CRGE Occitanie : Pierre-Olivier Navarro
- L'équipe du CRGE Occitanie : Manon Cadar, Marc Jeannoutot, Héloïse Tadjerouni, Mélanie Girard, Marie Beaumont.
- Responsable GE associatifs : Carl Orbach

Mise en page :

Laura Sahuc - Chargée de Communication auprès du CRGE Occitanie

Périodicité :

Ce rapport est publié une fois par an.

Date de parution :

Novembre 2020

NOS PARTENAIRES



CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.crge-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53

