

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL & MARQUE EMPLOYEUR

## PILIERS DE L'ATTRACTIVITÉ DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS D'OCCITANIE

*Retour d'expérience d'une action collective*





## LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS : UNE SOLUTION COMPÉTENCE POUR LES ENTREPRISES ET LES SALARIÉS

Les groupements d'employeurs permettent de répondre aux problématiques de compétences des entreprises tout en présentant plusieurs intérêts du point de vue de la qualité de l'emploi pour les salariés : la possibilité de développer ses compétences dans des contextes variés tout en ayant un employeur unique permettant de garantir un emploi pérenne et le plus souvent à temps plein. De par leur structuration et leur fonctionnement, les groupements d'employeurs doivent également innover dans leurs pratiques pour :

- **Soutenir une dynamique collective et développer le sentiment d'appartenance** des salariés le plus souvent répartis dans différentes entreprises.

- **Animer le dialogue social** en prenant en compte le contexte particulier des différents salariés.

- **Entretenir l'engagement** des adhérents, membres utilisateurs des compétences.

Face à ces défis, les représentations et l'engagement des différentes parties prenantes du GE (adhérents, salariés, partenaires) sont déterminantes pour l'attractivité et le développement du GE.

Et c'est au management du GE d'innover pour trouver les bons compromis entre contraintes économiques, exigences des entreprises et aspirations des salariés.

### Un projet pilote pour accompagner un groupe de GE

Face à ces constats, le CRGE Occitanie et l'Aract Occitanie ont souhaité développer un **projet pilote** visant à **expérimenter avec un groupe de GE volontaires** une démarche d'accompagnement articulant **qualité de l'emploi, qualité de vie au travail** en lien avec le développement de la **Marque Employeur** des GE impliqués.

Le projet s'est appuyé sur les principes méthodologiques développées par le Réseau Anact - Aract dans le cadre des « Actions Collectives Innovantes Apprenantes ».

Une démarche qui repose sur 2 points clés :

- **La mobilisation d'un binôme** (direction et représentant des salariés) au sein de chaque GE.

- **L'articulation de temps collectifs**, permettant le partage d'outils et l'échange entre participants, et **d'appuis individuels** pour la mise en route des actions envisagées.

Au-delà de l'appui aux GE participants, cette action expérimentale visait des objectifs plus larges pour le CRGE Occitanie. Il s'agissait notamment de contribuer à renforcer l'attractivité d'une modalité d'emploi trop souvent méconnue, en mettant en avant le dialogue social, la question de la qualité de l'emploi, et en cherchant à opérationnaliser les questions de qualité de vie au travail au sein des GE. Il s'agissait également de tester une forme originale d'action collective qui en appelle d'autres au service de la Marque Employeur de cette forme originale d'emploi durable.

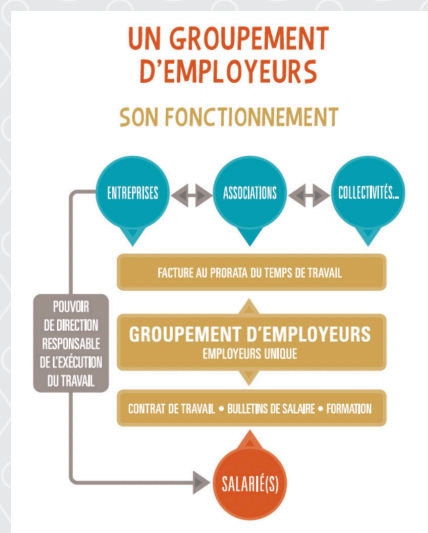


## Définition du GE // GEIQ

Un **groupelement d'employeurs (GE)** est une association loi 1901, à but non lucratif, qui permet à plusieurs employeurs de se réunir afin de partager entre eux le temps de travail d'un ou de plusieurs salariés. L'objectif est de répondre aux besoins en compétences, en temps partiels ou saisonniers des entreprises, tout en proposant une offre d'emploi à temps plein et pérenne au salarié.

Un **GEIQ** est un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification. C'est une association pilotée et gérée par ses entreprises adhérentes qui choisissent d'adhérer au GEIQ pour intégrer de nouvelles compétences grâce à l'intégration de personnes éloignées du marché du travail au travers d'une alternance.

En savoir plus : <https://www.cрге-occitanie.fr/>



## L'ACTION COLLECTIVE

### Deux objectifs prioritaires

- ▶ Permettre à chaque GE d'identifier des **axes d'amélioration** et de construire un **plan d'actions** adapté.
- ▶ Adapter le **plan d'actions** du CRGE Occitanie afin de répondre aux besoins de développement de ses adhérents.



### LES PARTICIPANTS

6 Groupements d'employeurs / GEIQ représentatifs des territoires et des secteurs économiques d'Occitanie.

- **294 salariés** (dont près de 100 au sein des 3 GEIQ)
- **365 adhérents** (dont 63 au sein des 3 GEIQ)



### La démarche



## MARQUE EMPLOYEUR - QVT : DE QUOI PARLE T-ON ?

### Qu'est-ce que la Marque Employeur ?

La Marque Employeur (ME) est « une **promesse d'emploi** unique à destination des employés actuels et potentiels qui s'appuie sur des **bénéfices** – fonctionnels, économiques et psychologiques – associés à une organisation

en tant qu'employeur et à l'offre RH qu'elle propose »<sup>1</sup>.

La Marque Employeur permet « **de créer une identité et une image distinctive** de l'organisation en tant qu'employeur »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L. Benraiss-Noailles, C. Viot, Employeurs démarquez-vous ! La marque employeur, un gisement de valeur inexploité ?, *Management international*, HEC Montréal, 2014, pp.60-81.



Si la marque employeur s'adresse en premier lieu aux salariés et aux candidats, dans le cadre d'un groupement d'employeurs, les adhérents constituent une cible spécifique de part le rôle qu'ils jouent dans le fonctionnement et dans le développement de la structure. De même, l'ensemble des autres parties prenantes du GE (partenaires, pouvoirs publics, acteurs du bassin d'emploi...) ont un impact sur l'identité employeur et l'attractivité du GE.

Pour être durablement efficace, la marque employeur doit s'appuyer sur des bénéfices

réels, des expériences vécues et des preuves.

Ainsi, la démarche marque employeur a pour objectif la **mise en cohérence de tous les messages que la structure adresse en externe et en interne à ses parties prenantes** (salariés et candidats, adhérents et entreprises, partenaires, pouvoirs publics...) **et ses pratiques en termes de management, d'organisation, de gestion des ressources humaines**. Il s'agit de mettre en adéquation ce que le GE promet et communique, avec les situations vécues par les salariés au sein des structures adhérentes.



## La Qualité de Vie au Travail (QVT), un levier de la Marque Employeur

Définie par les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la qualité de vie au travail

**« vise d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de « faire du bon travail » dans une bonne ambiance ».**



La Qualité de Vie au Travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois **l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des organisations** (...) Elle est un des éléments constitutifs d'une **responsabilité sociale d'entreprise assumée**.

Compte tenu de la nature particulière de la structure d'un GE et de son fonctionnement, les adhérents utilisateurs constituent, de par la place qu'ils occupent dans la relation de travail, des acteurs essentiels des démarches visant à améliorer la qualité de vie au travail et à renforcer l'attractivité d'un GE.

Agir sur les différentes dimensions de la qualité de vie au travail (santé, conciliation vie privée et vie professionnelle, parcours professionnels, égalité, ...), dans une démarche associant les salariés et leurs représentants est **une opportunité pour faire évoluer positivement la marque employeur** du GE.

Il s'agit plus précisément de :

- Questionner l'organisation et l'expérience vécue par les collaborateurs et les différentes parties prenantes (les adhérents notamment).

- Faire évoluer les pratiques internes pour améliorer les situations et être en cohérence avec les messages et les valeurs que le groupement d'employeurs met en avant.









## 2 L'analyse d'indicateurs



### INDICATEURS RH

#### RECRUTEMENT

- Offres d'emploi diffusées / pourvues
- Candidatures reçues (nombre,...)
- Contrats (nombre, nature, durée, ...)
- Ruptures anticipées, turnover...
- ...

#### COMPETENCES / PARCOURS

- Formations (nombre, heures, ...)
- Sorties vers l'emploi
- ...

#### SANTÉ

- Absentéisme (valeurs, taux, ...)
- Accidents du Travail / Maladies professionnelles
- ...

#### AUTRES

- Participation des salariés aux évènements
- Comptes rendus CSE
- ...



### INDICATEURS ÉCO

#### ADHÉRENTS

- Nombre
- Départs / Entrée
- ...

#### GOVERNANCE

- Participation aux instances (taux)
- Participation aux évènements (taux,...)
- ...

#### ENVIRONNEMENT

- Sollicitations extérieures (nombre,...)
- Orientations (entreprises, candidats, ...)
- Nature des actions partenariales
- ...

#### AUTRES

- ...

## 3 L'analyse de la présence digitale

Il s'agit ici de repérer les messages qui circulent sur les réseaux à propos du GE :

- ce que le GE valorise auprès de ses parties prenantes (environnement, partenaires et partenaires potentiels, candidats, adhérents potentiels,...),
- ce que les parties prenantes véhiculent du GE.



## L'ÉLABORATION D'UN PLAN D'ACTIONS POUR LES GE D'OCCITANIE

L'état des lieux à permis de disposer d'éléments permettant :

- Aux GE, **d'orienter des actions stratégiques** à l'égard des différentes parties prenantes ;
- Au CRGE Occitanie d'**adapter un accompagnement** pour améliorer la QVT dans les GE ;
- Aux GE et au CRGE Occitanie de **co-construire des actions** communes pour les années à venir.

### DES POINTS FORTS À VALORISER



LE PROFESSIONNALISME  
DU **RECRUTEMENT** RECONNU

**94%** des adhérents satisfaits

**96%** des salariés satisfaits



LA QUALITÉ DE  
**L'ACCUEIL ET DE  
L'INTÉGRATION**  
DANS LE GE

**99%** des salariés bien  
accueillis dans leur GE



LA QUALITÉ DES **RELATIONS** DANS LE GE

**98%** des salariés les trouvent agréables

**97%** des adhérents les trouvent agréables



**L'ÉCOUTE** DU GE AUPRÈS DES SALARIÉS ET DES ADHÉRENTS

**99%** des salariés peuvent s'adresser au GE en cas de difficulté

**91%** des adhérents trouvent les GE à l'écoute de leurs besoins

| AXES DE TRAVAIL                                                | CIBLES                                           | PRIORITÉ | ACTIONS ENVISAGÉES                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Développer le sentiment d'appartenance                         | Salariés / candidats                             |          | Formaliser la promesse employeur et l'offre de service (valeurs, engagements)                                |
| Faire du GE un partenaire RH pour ses adhérents                | Adhérents / adhérents potentiels                 |          | Développer la communication interne                                                                          |
| Renforcer la visibilité du GE et de son action                 | Selon éléments à valoriser                       |          | Animer la présence digitale                                                                                  |
| Améliorer l'accueil et l'intégration chez les adhérents        | Salariés / candidats                             |          | Créer un livret / un outil d'accueil adhérent                                                                |
| Développer les compétences et les parcours professionnels      | Salariés / candidats et/ou adhérents/entreprises |          | Trouver des ressources pour la formation professionnelle...                                                  |
|                                                                |                                                  |          | Expérimenter l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), notamment pour les GEIQ et GE Sectoriels |
| Veiller à la qualité des conditions de travail chez l'adhérent | Salariés / candidats                             |          | Organiser un suivi de la charge de travail                                                                   |



# Les résultats sont unanimes, et extrêmement encourageants

Depuis sa création en 2008 le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs met l'accent sur la **qualité des emplois** générés par les Groupements d'Employeurs que l'on accompagne et/ou que l'on crée.

A ce titre le Conseil d'Administration du CRGE Occitanie a produit et promeut une **Charte sur la Qualité d'emploi en GE** qui positionne les GE comme un vecteur d'emplois durables au travers des mises à dispositions qu'ils proposent.

Nous le mesurons chaque année au travers de notre observatoire : l'emploi durable (en nombre et en volume d'heures) en Groupement d'Employeurs connaît une progression constante depuis plus de 10 ans.

En 2019, le Conseil d'Administration dans son orientation stratégique a souhaité renforcer et rendre encore plus visible son action en matière de RSE et de Qualité de Vie au Travail en GE.

Une convention cadre a été signée avec l'ARACT Occitanie affichant la volonté des deux structures paritaires d'apporter un appui aux GE pour leur permettre d'améliorer leur process et de renforcer leur attractivité.

Cette première expérience nous a notamment permis de révéler, pour la première fois, la perception des adhérents et des salariés sur l'outil Groupements d'Employeurs. Les résultats sont unanimes, et extrêmement encourageants. Le niveau de confiance, de performance et de fidélité au modèle est reconnu tant par les salariés que par les entreprises adhérentes.

**Notre engagement** est de poursuivre le travail réalisé en permettant aux Groupements d'Employeurs de mesurer leur efficacité auprès de leurs adhérents et salariés au travers de cette démarche.

Aussi, le Conseil d'Administration a décidé de sanctuariser une « **Cellule RSE** » pour accompagner les GE dans la mise en œuvre d'actions responsables. Chaque année, des thématiques prioritaires seront définies pour continuer à sublimer le modèle GE, et transformer le temps partiel en temps plein en donnant un cadre de collaboration épanouissant pour toutes les parties prenantes.



**PIERRE-OLIVIER NAVARRO**  
DIRECTEUR DU CRGE OCCITANIE



## Le 1<sup>er</sup> ensemblier dans le secteur de l'aide à la personne



**Zone d'intervention :** Hérault, Tarn et Lozère

**Site internet :** [www.domicilegrandsud.fr](http://www.domicilegrandsud.fr)



Notre enjeu prioritaire est de valoriser l'image du métier auprès des candidats mais également auprès des bénéficiaires

**ANTHONY PETRUCCI** - Directeur

Le secteur de l'aide à domicile souffre d'un manque criant d'attractivité. Attirer des candidats et fidéliser nos salariés est pour nous essentiel. Réfléchir à la qualité de vie au travail et à notre marque employeur nous est apparu comme un moyen de progresser et de trouver des solutions aux difficultés rencontrées par les salariés.

Notre enjeu prioritaire est de valoriser l'image du métier auprès des candidats mais également auprès des bénéficiaires. Pour ce faire, nous avons créé, avec les salarié.e.s, un calendrier mettant en avant la diversité des compétences des aides à domicile. L'outil est à disposition des salarié.e.s pour inviter les bénéficiaires et toutes nos parties prenantes à poser un autre regard sur les équipes. Autre enjeu majeur pour nous,

la fidélisation des salariés, éviter les ruptures de contrat. Sur ce point, nous avons renforcé notre suivi des salariés et mieux organisé le tutorat. Les tuteurs bénéficient désormais d'un accompagnement et les temps de tutorat sont planifiés tout au long du parcours.

Tout à fait et à plusieurs niveaux. Nous avons moins de remontées de salariés en difficultés et notre taux de rupture est en baisse significative. Le tutorat a été d'une aide importante pour s'adapter aux procédures sanitaires et nos adhérents se disent plus à l'aise avec une fonction que jusqu'à présent, ils subissaient un peu. Mais nous avons encore des progrès à faire. Il nous faut mieux communiquer sur nos pratiques, sur l'image du métier pour casser les stéréotypes et toucher d'autres profils même si nous comptons près de 30% d'hommes au sein du GE.



**FRANCINE LAMOTTE** - Aide à domicile

Notre métier est aujourd'hui reconnu comme utile, nous devons assurer le bien-être des gens en sécurité. Mais il est aussi difficile et peu valorisé. J'ai été ravie de pouvoir participer à cette action pour réfléchir aux moyens de valoriser l'entreprise et nos métiers. Plusieurs choses peuvent être réalisées. Une meilleure reconnaissance bien sûr, mais aussi la formation et le tutorat pour bien démarrer dans le métier et surtout la communication avec les collègues, avec nos responsables, et être écouté.

C'était vraiment très bien. J'ai eu l'impression de participer à la vie de l'entreprise, d'être écoutée. Et j'ai beaucoup appris, voir d'autres GE, d'autres métiers, était très enrichissant.

En cas de besoin, votre aide à domicile peut :

*Être une oreille attentive et participer à des activités ludiques.*

**Avril 2021**

| mois            | janv. | fév. | mars | avr. | mai | juin | juil. | août | sept. | oct. |
|-----------------|-------|------|------|------|-----|------|-------|------|-------|------|
|                 | 1     | 2    | 3    | 4    | 5   | 6    | 7     | 8    | 9     | 10   |
| <b>5 Phases</b> | 6     | 7    | 8    | 9    | 10  | 11   |       |      |       |      |
| 12              | 13    | 14   | 15   | 16   | 17  | 18   |       |      |       |      |
| 19              | 20    | 21   | 22   | 23   | 24  | 25   |       |      |       |      |
| 26              | 27    | 28   | 29   | 30   |     |      |       |      |       |      |

# COMPÉTENCES PLUS

Nos compétences à vos côtés



Compétencesplus  
Nos compétences à vos côtés

**Date de création :** 2010

**Secteur d'activité :** Multisectoriel, numérique, tech...

**Zone d'intervention :** Région toulousaine

**Nombre de salariés :** 25

**Nombre d'adhérents :** 30

**Site internet :** [www.compétences-plus.org](http://www.compétences-plus.org)



*Nous souhaitons améliorer le parcours d'intégration de nos collaborateurs notamment chez l'adhérent*

**CÉCILE BREILHAT** - Directrice

❖ **Pourquoi vous êtes-vous engagée dans cette action ?**

La question de la Marque Employeur était une de nos préoccupations depuis quelques années. C'est pour nous une piste pour développer Compétences Plus en mettant en avant nos valeurs. L'intérêt de traiter le sujet en lien avec la qualité de vie au travail nous a semblé évident.

❖ **Quelle démarche avez-vous mis en œuvre ?**

Nous avons tout d'abord décliné l'enquête élaborée lors des séances collectives. Les résultats nous ont confortés sur plusieurs dimensions, ce qui nous a permis de décliner un plan d'actions actuellement mis en œuvre.

❖ **Et quelles sont vos priorités d'action ?**

Nous souhaitons tout d'abord améliorer le parcours d'intégration de nos collaborateurs, et notamment l'intégration des salariés chez l'adhérent. Nous sommes en train de finaliser notre livret d'accueil salariés et adhérents.

Nous avons également identifié leur souhait d'échanger sur des problématiques métiers ou l'expérience adhérents, renforcé avec la période de COVID. Nous allons donc expérimenter des outils collaboratifs en mettant en place des temps collectifs et animer des groupes thématiques.

Notre dernier axe touche la communication dans son ensemble et notamment la refonte de notre site internet et un projet de newsletter trimestrielle qui devrait voir le jour dans l'année.



**VÉRONIQUE DUFAU** - Responsable recrutement

❖ **Pouvez-vous nous parler du livret adhérent sur lequel vous travaillez actuellement ?**

Les résultats de l'enquête, les quelques remontées de salariés nous ont conduit à travailler sur la création de ce livret. Les adhérents jouent un rôle important en matière de QVT car nos salariés sont chez eux en permanence. L'objectif du livret est de mieux faire connaître Compétences Plus et ses valeurs, le temps partagé et surtout d'insister sur l'importance de l'accueil et de l'intégration du salarié dans l'entreprise adhérente pour faciliter la mise à disposition.

❖ **Quels sont les enjeux associés à ce projet ?**

Nous avons tous à y gagner. Travailler sur l'accueil et l'intégration chez l'adhérent, c'est d'abord agir pour la QVT de nos salariés en faisant en sorte qu'ils arrivent dans de bonnes conditions. C'est aussi leur permettre de bien évoluer dans leurs missions et contribuer ainsi à donner une image positive du Groupement. C'est également pour nous une occasion d'affirmer ce qui fait notre identité, nos valeurs mais aussi de mettre en avant notre partenariat Collaborateurs – Entreprises Adhérentes – Groupement.





# GE GERS EN GASCOGNE

Un monde d'emplois à partager !



**Date de création :** 2011

**Secteur d'activité :** Multisectoriel

**Zone d'intervention :** Gers

**Nombre de salariés :** 81

**Nombre d'adhérents :** 154

**Site internet :** [www.gegg.fr](http://www.gegg.fr)



*Plusieurs actions ont été menées pour faire connaître nos valeurs, renforcer le sentiment d'appartenance et faire de nos salariés et de nos adhérents des ambassadeurs du GE*

**STÉPHANIE REINA** - Directrice

## ► Pourquoi avoir souhaité travailler sur la Marque Employeur du GEGG ?

En tant que GE, travailler sur notre image auprès des partenaires, des adhérents, des salariés et des candidats est primordial. L'objectif est de faire connaître l'identité, les valeurs et l'état d'esprit au GEGG pour mieux être identifié sur notre territoire, donner envie de nous rejoindre et fidéliser nos salariés.

## ► Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur les actions mises en place au GEGG ?

Notre stratégie de communication interne et externe a été travaillée avec nos chargés de communication et community managers qui vivent également l'expérience de la mise à disposition chez nos adhérents. Plusieurs actions ont été menées pour faire connaître nos valeurs, renforcer le sentiment d'appartenance et faire de nos salariés et de nos adhérents des

ambassadeurs du GE. Nous effectuons un suivi des salariés avec 3 entretiens professionnels par an, des temps conviviaux sont organisés sur le mode « auberges espagnoles », et nos AG sont délocalisées chez les adhérents et sont l'occasion de réunir l'ensemble de nos parties prenantes. Ces actions nous permettent de gagner en proximité avec nos salariés et avec nos adhérents.

## ► Avez-vous d'autres projets ?

Pour répondre davantage aux besoins de nos adhérents et des entreprises du territoire, nous souhaitons programmer des visites régulières sur site. La crise sanitaire nous invite à trouver de nouveaux moyens pour communiquer auprès de nos adhérents et de nos salariés. Notre nouveau site internet propose des espaces d'échanges et devrait permettre de répondre en partie à ce besoin.



**MARLÈNE DESPAX** - Chargée de communication

## ► Comment appuyez-vous le GEGG dans sa démarche ?

Je travaille sur notre nouvelle identité graphique et m'occupe de la communication du GE sur son site web et sur les réseaux sociaux. Notre participation aux journées collectives nous a aidé à définir l'identité et les valeurs du GEGG. Je veille à ce que le ton employé et le contenu des messages communiqués reflètent bien ces éléments-là et correspondent aux actions quotidiennes du GEGG.

## ► Vous avez quelques exemples de réalisation ?

Oui, j'ai par exemple travaillé sur la conception et la diffusion d'offres d'emploi « décalées » sur les réseaux sociaux pour des postes sur lesquels nous avons des difficultés de recrutement. Les résultats ont été positifs puisque nous avons reçu un nombre important de candidatures. J'ai aussi travaillé sur une vidéo de Noël avec les salariés permanents et sur la mise en visibilité de nos adhérents pour que nos salariés et nos adhérents aient une meilleure connaissance du GE.



**Date de création :** 2005

**Secteur d'activité :** Culture

**Zone d'intervention :** Occitanie

**Nombre de salariés :** 23

**Nombre d'adhérents :** 48

**Site internet :** [www.ge-o pep.org](http://www.ge-o pep.org)



*Nous souhaitons améliorer nos outils et nos pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail*

**OLIVIA SERRE** - Directrice

### ❖ Pourquoi avoir choisi d'entrer dans cette action collective ?

**OLIVIA :** Nous souhaitons pouvoir nous appuyer sur des éléments concrets pour mettre en avant les valeurs du GE OPEP, améliorer nos outils et notre démarche en matière de QVT. Avoir cette réflexion commune sur nos modes de fonctionnement, échanger sur nos pratiques, partager nos expériences avec des GE de différents secteurs était d'ailleurs très intéressant.

**JEAN-FRANÇOIS :** Cette démarche nous a aussi permis d'avoir une réflexion sur les messages que nous véhiculons et que nous souhaitons véhiculer à l'extérieur pour promouvoir la mutualisation de l'emploi dans notre secteur.

### ❖ Quelles ont été les projets menés dans le cadre de cette action ?

**OLIVIA :** L'enquête réalisée auprès de nos salarié-es et de nos structures adhérentes a été très constructive. Elle a révélé un sentiment d'appartenance au GE assez fort. Cette enquête nous a permis d'identifier et de prioriser des axes de travail. L'accueil des salarié-es était un sujet important. Nous avons ainsi créé un livret d'accueil dans lequel figurent des éléments de présentation du



GE, des informations sur les outils mobilisables au quotidien, mais aussi des fondamentaux, comme les textes de référence sur l'égalité femmes-hommes à laquelle nous tenons beaucoup. Malgré la crise sanitaire nous avons continué à développer les temps de rencontre collectifs à distance avec les salarié-es et créé un réseau social professionnel pour favoriser les échanges de pratiques et d'informations entre des personnes qui occupent les mêmes fonctions. Nous souhaitons bien sûr que tout cela puisse à nouveau se faire en présentiel. Nous prévoyons même de créer un séminaire réunissant salarié-es et structures adhérentes.



**JEAN-FRANÇOIS HERRGOTT**

Chargé de coordination & élu CSE

*Nous avons souhaité négocier un accord sur l'aménagement du temps de travail*

**JEAN-FRANÇOIS :** L'organisation du temps de travail est un autre sujet important dans notre secteur qui se caractérise par une alternance de périodes de haute et de moindre activité. Nous avons besoin d'encadrer cela et avons négocié un accord sur l'aménagement du temps de travail. Nous avons beaucoup échangé avec les salarié-es sur ce projet d'accord, notamment lors de notre rencontre annuelle et une consultation a ensuite permis de le valider.

# GARONNE EMPLOI

Bienvenue dans la nouvelle culture de l'emploi !



**Date de création :** 2000

**Secteur d'activité :** Multisectoriel, industrie

**Zone d'intervention :** Région toulousaine

**Nombre de salariés :** 43

**Nombre d'adhérents :** 38

**Site internet :** [www.garonne-emploi.com](http://www.garonne-emploi.com)



*Travailler sur notre marque employeur était pour nous un moyen de favoriser le développement du GE en lui donnant plus de visibilité à travers la parole de nos salariés et de nos adhérents*

**CÉLINE LESPES** - Responsable RH

► **Pouvez-vous nous dire en quoi le sujet de la marque employeur vous intéressait particulièrement ?**

Travailler sur notre marque employeur était pour nous un moyen de favoriser le développement du GE en lui donnant plus de visibilité à travers la parole de nos salariés et de nos adhérents. Il s'agissait également d'attirer de nouveaux profils et de nouvelles entreprises.

► **Quels sont vos projets sur ce thème ?**

L'enquête réalisée dans le cadre de cette action nous a aidé à identifier nos sujets de travail prioritaires.

Nous souhaitons tout d'abord renforcer nos échanges avec nos salariés et améliorer notre communication auprès d'eux via la création d'une newsletter semestrielle.

Nous voulons aussi améliorer notre communication externe, notre présence sur les réseaux sociaux et travaillons actuellement sur la refonte de notre site internet. La question de sentiment d'appartenance et des possibilités d'échanges et de partage entre salariés d'une part, et entre salariés et adhérents d'autre part, est un autre point important sur lequel nous voulons engager des actions.

► **Pouvez-vous nous parler de votre dernière réalisation ?**

Oui, nous venons de finaliser notre livret d'accueil salariés et notre plaquette entreprise. L'objectif pour nous est double : mieux nous faire connaître auprès de nos adhérents, des managers et des équipes sur place et favoriser l'intégration de nos salariés.



**KARINE GIRAULT** - Assistante administrative

► **En quelques mots, que reteniriez-vous de cette action ?**

Cette action nous a permis de partager et nous a donné l'occasion de donner notre point de vue de salarié même si la communication est déjà très bonne avec le GE Garonne Emploi. L'expérience a également été très enrichissante pour moi car elle m'a permis de découvrir d'autres GE.

► **Pourquoi est-il selon vous important de s'emparer du sujet de la marque employeur ?**

C'est important pour le bien-être des salariés. Il y a un intérêt à faire comprendre à l'adhérent comment se passe exactement le temps partagé. L'enjeu est de faciliter l'intégration du salarié dans la société, mais aussi d'éviter toute sollicitation de l'entreprise en dehors du temps de mise à disposition.



# GEMME 34 GEIQ BTP HÉRAULT

Une réponse alternative aux  
besoins RH des entreprises

Gemme 34

Groupement d'Employeurs Multi-Métiers

Geiq BTP HÉRAULT  
la plus belle façon d'embaucher

**Date de création :** 2017 (GE), 1997 (GEIQ)

**Secteur d'activité :** Multisectoriel (GE), BTP (GEIQ)

**Zone d'intervention :** Hérault

**Nombre de salariés :** 10 (GE), 36 (GEIQ)

**Nombre d'adhérents :** 26 (GE), 29 (GEIQ)

**Site internet :** [www.gemme34.fr](http://www.gemme34.fr) / [www.geiqbtp34.fr](http://www.geiqbtp34.fr)



*Nous souhaitons répondre au besoin d'échanges de nos salariés et renforcer leur sentiment d'appartenance en créant un club salariés anciens et salariés en parcours*

**SARAH SANCHEZ** - Directrice

❖ **Pourquoi avoir souhaité participer à cette action ?**

Cette action était une opportunité de travailler sur le sujet de la marque employeur et d'avancer par rapport à nos différents enjeux, à savoir, attirer des candidats et fidéliser les salariés du GEIQ et mieux faire connaître le GEMME 34 pour favoriser son développement. C'était aussi pour nous l'occasion d'échanger avec d'autres GE plus expérimentés et de bénéficier de leurs retours d'expérience.

❖ **Quel a été votre premier sujet de travail ?**

Nous avons en premier lieu mené des actions pour qu'il y ait chez l'adhérent, et à tous les échelons, une meilleure connaissance du GEIQ et du GE et une meilleure intégration des personnes mises à disposition. L'objectif pour nous était d'avoir une communication plus directe avec l'encadrement

intermédiaire. Nous avons par exemple organisé en 2020 une formation pour sensibiliser les tuteurs sur leur rôle. De même, nous veillons lors de nos suivis sur chantier ou en entreprise à interroger systématiquement nos interlocuteurs sur leur connaissance de la structure. Ces actions sont importantes car elles nous font connaître et contribuent à faire évoluer les représentations.

❖ **Vous avez d'autres projets ?**

Oui, nous souhaitons répondre au besoin d'échanges de nos salariés et renforcer leur sentiment d'appartenance en créant un club salariés anciens et salariés en parcours, en organisant des temps conviviaux. Nous souhaitons également travailler sur notre communication interne et externe pour montrer davantage qui nous sommes et valoriser nos actions quotidiennes.



**RUBEN RODRIGUEZ** - Ouvrier de chantier GEMME 34

❖ **Quel point de vue portez-vous sur cette action ?**

Pour moi, le 1<sup>er</sup> intérêt de cette action était de sortir du contexte du travail, de sortir du chantier pour parler autrement du travail. J'ai également trouvé très intéressant de rencontrer d'autres GE. On avait l'impression que l'avis des salariés était pris en compte et que l'on a contribué même modestement à cette action.

❖ **Et pour vous, quels sont les enjeux de la marque employeur ?**

Pour moi l'intérêt d'un GE est de pouvoir tourner sur plusieurs entreprises, de voir différentes manières de travailler et de pouvoir prendre le meilleur dans chaque situation. C'est pour moi le point fort à renforcer.

## Les GE participants



**CR.G.E. OCCITANIE**  
22 rue Ernest Cognacq  
ZAC La Bonne Source  
Maison des vignerons BAT B  
11100 NARBONNE

**Tél :** 09 67 08 04 53

**Mail :** [contact@crge-occitanie.fr](mailto:contact@crge-occitanie.fr)



**ARACT OCCITANIE**  
25 rue Roquelaine - 31000 TOULOUSE  
1350 Avenue Albert Einstein - Le Phénix  
Bât 9 - Le Millénaire - 34000 MONTPELLIER

**Tél :** 04 99 52 61 40 - 05 62 73 74 10

**Mail :** [occitanie@anact.fr](mailto:occitanie@anact.fr)



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

