L'OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI DES GE D'OCCITANIE

CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

2022

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE

La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

Département Hérault

AUDE Le département

Montpellier Méditerranée Métropole

L'EMPLOI EN GE D'OCCITANIE

SOMMAIRE

P4 *Avant-propos*

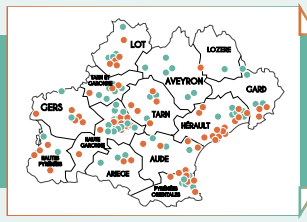
LES GE EN RÉGION OCCITANIE EN 2021

P5

PARTIE 1
Panorama Général

I - Nombre de GE en activité en région Occitanie P-5
II - Les GE de la Région : Quelle durée de vie ? P-7
III - L'emploi dans les GE de la Région Occitanie en 2021 P-9
IV - Qualification des emplois en GE par département P-16

Cartographies des GE en Région



P-17

P17

PARTIE 2
Typologie des Groupements d'Employeurs

I - Les secteurs d'activités représentés par les GE P-18
II - Les métiers privilégiés par les GE P-23
III - Classification des GE de la Région P-26

P30

ANNEXES

Methodologie P-31
Glossaire P-33

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 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.

Il existe trois grandes catégories de GE :

- Ceux relevant du **régime général (URSSAF)** dont les adhérents peuvent être des associations **(GE non-marchands)** 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, les GE agricoles ayant leurs propres organisations.

RAPPEL : QU'EST-CE QU'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ?

Un GE est une **association loi 1901** dont l'objet est la **mise à disposition de salariés à ses adhérents** au prorata de leurs besoins en emploi à temps partiel ou saisonniers.

Le GE est régi par une convention collective, il est créé et structuré par ses adhérents (entreprises, associations, collectivités) qui en sont utilisateurs.

Chaque adhérent **bénéficie des compétences d'un(e) salarié(e)** qu'il mutualise avec d'autres grâce au GE, de manière **à créer des emplois temps plein par ce cumul des besoins à temps partiels ou saisonniers**.

En partenariat avec le **Comité Régional de la Fédération Française des GEIQ**, un zoom sera effectué sur l'activité des GEIQ de la Région. La création de ce rapport est issue d'un travail collaboratif avec l'URSSAF dont la méthodologie est expliquée en Annexe 1.

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

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

CES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS NOUS ONT PERMIS D'ESTIMER LE NOMBRE DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION EN 2021 À :

132 GE

4467 SALARIÉS

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN RÉGION OCCITANIE EN 2021

PARTIE 1 :
PANORAMA GÉNÉRAL

I – NOMBRE DE GE EN ACTIVITÉ EN RÉGION OCCITANIE

On dénombre en région Occitanie en 2021 :

132 GE en activité en Région Occitanie

stable
par rapport à 2020

QUI CUMULENT

4467 SALARIÉS en GE

+ 363
par rapport à 2020

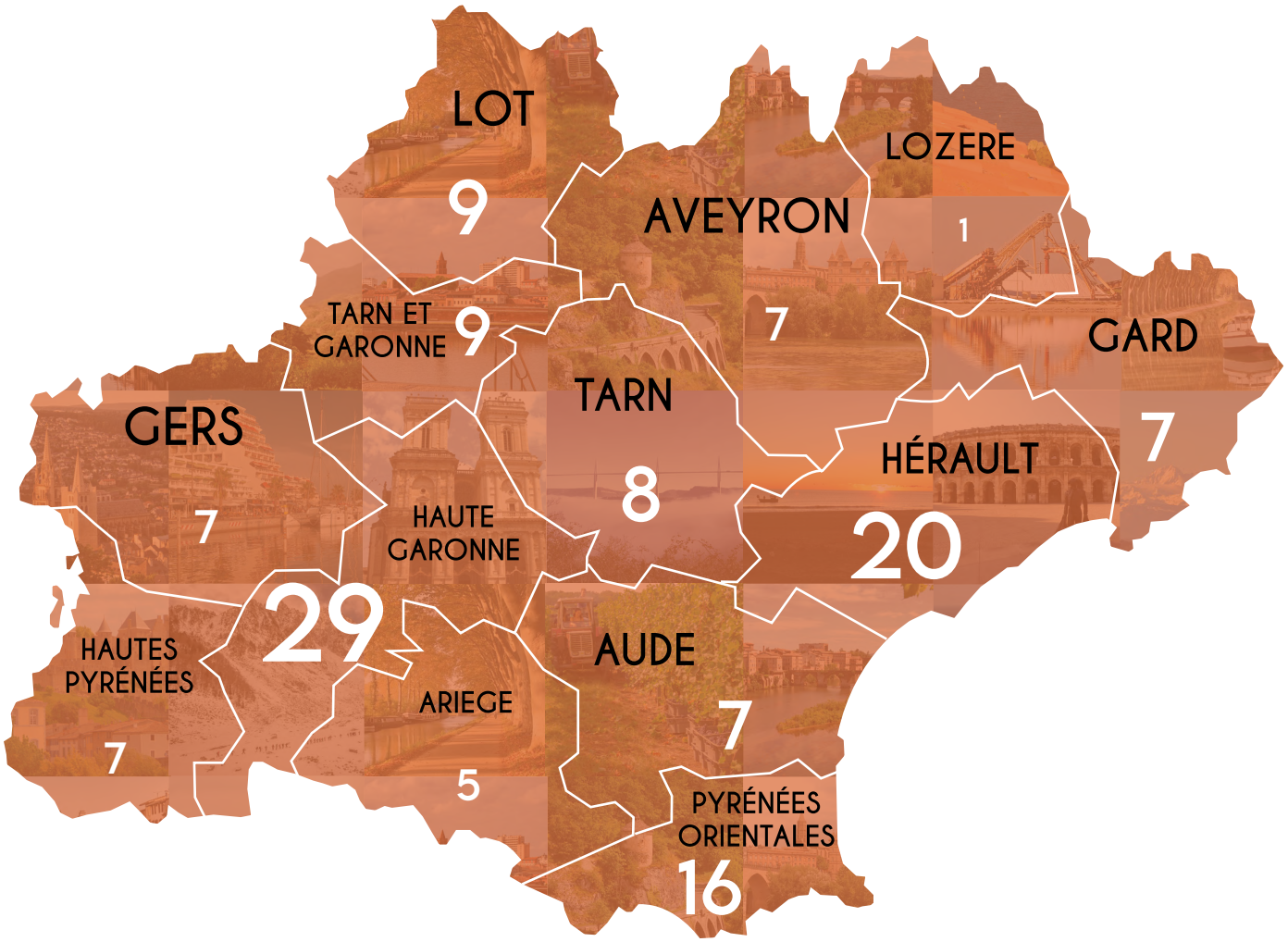
MIS À DISPOSITION AUPRÈS DE

QUI REGROUPENT

2570 STRUCTURES ADHÉRENTES en GE

+ 170
par rapport à 2020

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GE EN RÉGION OCCITANIE



UN REFLET DE LA DYNAMIQUE DES TERRITOIRES

Les territoires hébergeant les 2 métropoles régionales regroupent un nombre important de GE, à contrario des territoires ruraux qui comptent généralement moins de GE.

Cependant, il existe dans ces territoires ruraux au moins un GE concentrant un nombre important d'emplois. Ces GE exercent leur activité sur un large territoire départemental et auprès d'entreprises ou d'associations de secteurs d'activités multiples.

Comme pour les années précédentes, les départements de l'**Hérault** et de la **Haute-Garonne** sont ceux regroupant **le plus de GE** (presque 40 % des GE de la Région).

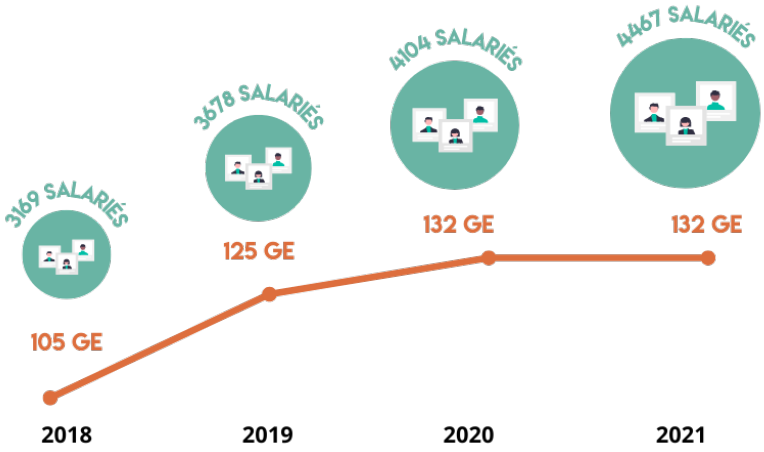
En effet, historiquement sur ces 2 départements où le nombre de GE est le plus important, se trouvaient des structures d'accompagnement[1] à la mise en œuvre de GE pouvant expliquer un développement important du nombre de GE sur ces territoires.

En termes d'évolution par rapport à l'année précédente (2020), le nombre de GE à peu évolué et reste stable dans la plupart des départements. En Haute-Garonne, on observe la création de 4 nouveaux GE sur le département. A l'inverse, l'Hérault fait face à une perte nette de 4 GE ayant arrêté leur activité.

1 Le CRGE Associatif dans l'ex-Région Midi-Pyrénées et le CRGE LR dans l'ex-Région Languedoc-Roussillon

EVOLUTION DU NOMBRE DE GE DEPUIS LE DÉBUT DE L'OBSERVATOIRE

Depuis le début de l'Observatoire des GE en 2015, le nombre de GE recensés n'a cessé d'augmenter. Ainsi **depuis 6 ans le nombre de GE a augmenté de près de 150 %**.



La diminution du nombre de GE entre 2017 et 2018 s'explique par la dissolution de micro-GE (notamment dans le secteur du sport où certains GE ne sont composés que de deux clubs pour partager un emploi) dont une partie des emplois a pu être pérennisée chez certains adhérents.

Cette disparition progressive des micro-GE depuis 2017 s'explique également par la mise en œuvre d'une stratégie concertée entre le CRGE Occitanie et les acteurs du sport visant à développer ou consolider des modèles de GE plus structurés. **Entre 2015 et 2017 et entre 2018 et 2020, nous constatons une forte progression du nombre de GE dans la Région (+22 % et 26 % respectivement)**, issus à la fois du travail de recensement et d'accompagnement à la création mené par le CRGE et d'initiatives individuelles.

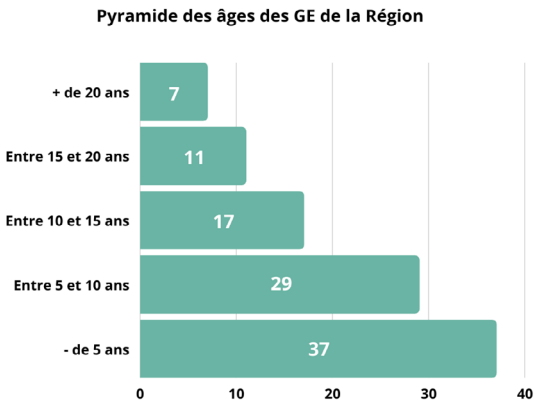
Nous pouvons expliquer en partie la stagnation de la croissance du volume de GE entre 2020 et 2021 par l'impact de la crise sanitaire, ayant freiné ou reporté les initiatives de création de GE. Il est à noter également que la couverture territoriale de l'outil GE en Occitanie commence à se compléter, et que le volume des GE en Région Occitanie va continuer d'augmenter mais de manière plus linéaire.

Rappelons ici que l'objectif du CRGE Occitanie n'est pas de créer des GE, mais bien de créer de l'emploi en GE. A ce titre, nous constatons un phénomène de progression des emplois autour des GE déjà existants.

II – LES GE DE LA RÉGION : QUELLE DURÉE DE VIE ?

LE GE : UN OUTIL DURABLE

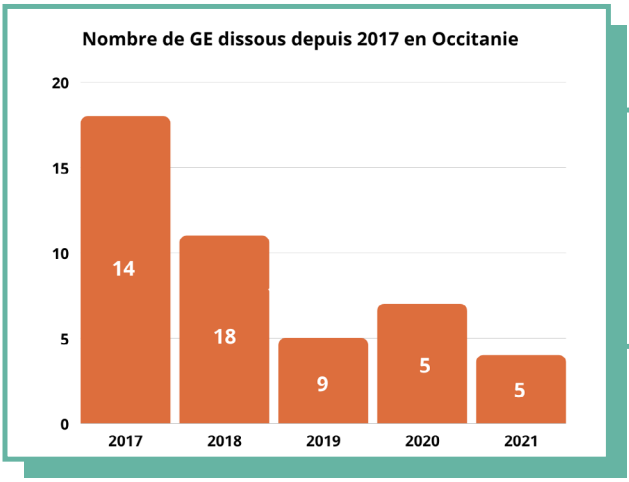
Les GE de la Région Occitanie **ont en moyenne 10 ans d'existence**. Près de **35 % d'entre eux existent depuis plus de 10 ans** et 8 GE dépassent les 20 années d'existence. Le GE « doyen », créé en 1993 dans l'Ariège, mutualise ainsi des salariés depuis 29 ans ! On trouve des GE de plus de 20 ans dans 8 des 13 départements de la Région.



L'outil GE apparait ainsi comme un outil pérenne pouvant s'inscrire dans des stratégies de stabilisation ou de développement de l'emploi de longue durée pour ses adhérents.

LES GE DISSOUTS DEPUIS 2015 :
UN CYCLE DE VIE ET DES CHANGEMENTS DE MODÈLES

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif créé en 1985. En tant qu'outil RH « vivant », les Groupements d'Employeurs se créent, se développent et peuvent également arrêter leur activité et être dissouts selon la volonté de leurs adhérents.



Le nombre de GE dissouts ou mis en sommeil dans la Région **est en forte baisse depuis 5 ans**.

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.
- **L'intégration du GE** (généralement de petite taille) au sein d'un autre GE d'envergure départementale.
- **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 en amont par le GE),
- soit ils **mettent en œuvre leurs propres projets professionnels** en mettant à profit l'expérience acquise au sein du GE (auto-entreprenariat, création d'activité, ...).

Quels que soient les motifs de la dissolution de ces GE, leurs adhérents, qu'ils soient des entreprises ou des associations, ***ont pu être sensibilisés à des pratiques d'emploi plus durable 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.

III – L'EMPLOI DANS LES GE DE LA RÉGION OCCITANIE EN 2021

Le Groupement d'Employeurs est un dispositif créé pour faciliter la création d'emploi autour de la mutualisation. Cet outil d'appui à l'emploi particulier a ses propres caractéristiques qui peuvent différer de celles des méthodes d'emplois « classique » (emploi en direct). Dans les paragraphes suivants, nous cherchons à évaluer quantitativement et qualitativement les différentes composantes liées à l'emploi dans les Groupements d'Employeurs de la Région.

N.B. 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 DREETS, le CRGE Occitanie défini 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 (non-discrimination, condition de travail, QHSE[1], ...).
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.

1 Qualité Hygiène Sécurité Environnement

EN 2021 L'EMPLOI EN GE EN RÉGION OCCITANIE, C'EST :

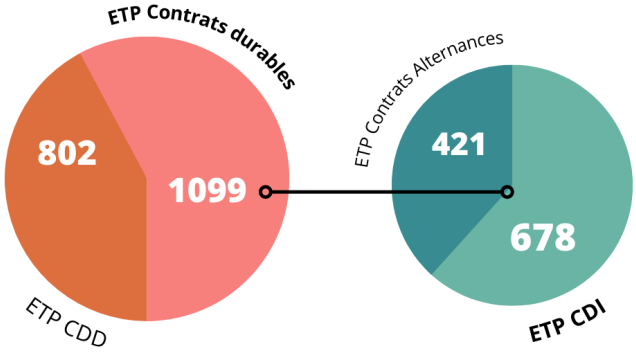
4467 SALARIÉS en CE
+ 9% *par rapport à 2020*

Ces emplois comptent pour **1901 ETP** **+ 4,4%**
(Equivalent Temps Plein)

1099 ETP d'emplois durables

- **678** *ETP* CDI — **+ 8%** — Pour **1048** salariés
- **421** *ETP* alternance* — Pour **421** salariés — *contrats de professionnalisation ou d'apprentissage
- **615** *ETP* CDD — **+ 8%** — Pour **1527** salariés
- **187** *ETP* Saisonniers* — **- 8%** — Pour **1471** salariés — *contrats courts

Salariés employés en GE en ETP en 2021 par type de contrat



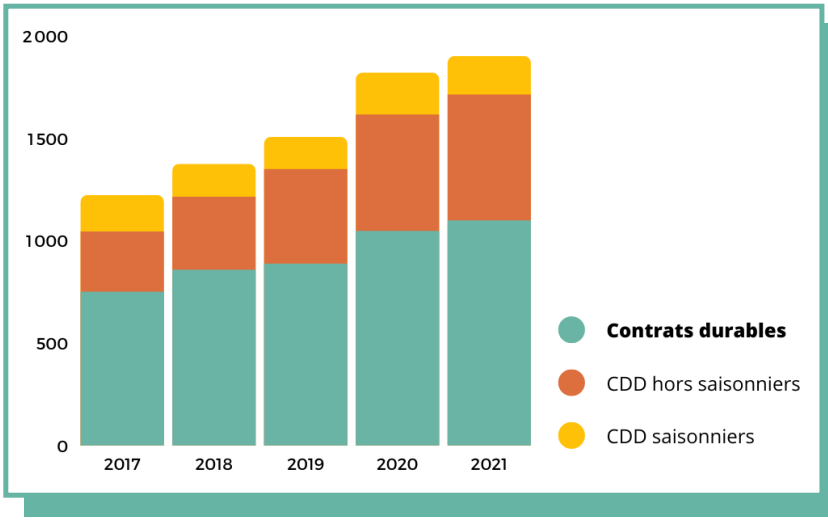
Par rapport à 2020, le nombre de salariés des GE de la Région a augmenté de 9 %.

Cette hausse est largement influencée par l'augmentation importante du nombre d'emplois en CDD (+ 51 %).

Au niveau des ETP, on note une augmentation des ETP CDI et CDD de 8 % montrant une reprise de l'activité des GE après la crise sanitaire.

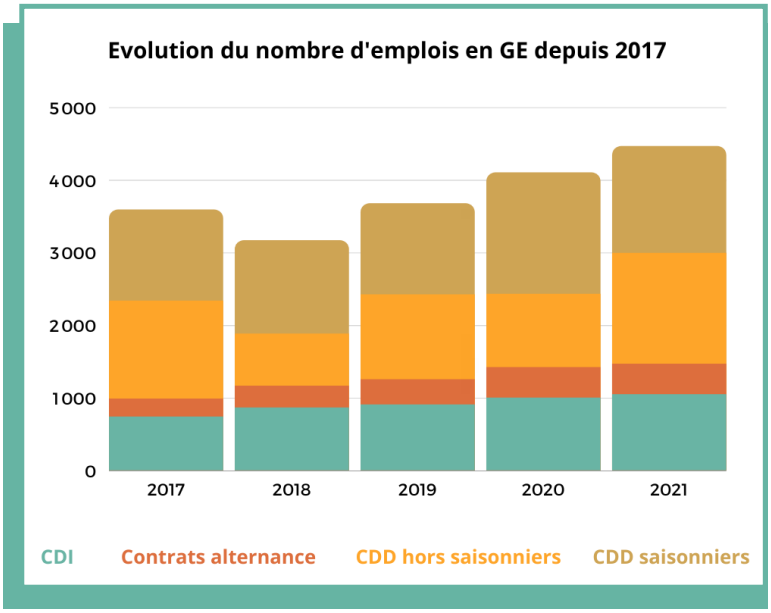
Le volume des emplois durables (CDI et contrats en alternance) des GE de la Région représente près de 60 % du total des emplois (en ETP) en GE.

EVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS ET DU NOMBRE D'ETP EN GE DEPUIS 5 ANS



Depuis 2017, le nombre d'emplois en GE a augmenté de 25 % et le nombre d'ETP a été multiplié par 1,6 !

Selon l'observatoire de Pôle Emploi, **le taux de croissance moyen de l'emploi (tous secteurs confondus) en Région Occitanie est de 1,9 %** sur la période 2017-2020. Avec l'augmentation du nombre de GE en Région et sous l'impulsion d'une dynamique de création d'emplois pérennes portée par le CRGE Occitanie, **CE MÊME TAUX DE CROISSANCE MOYEN EST DE 11,3% POUR L'EMPLOI EN GE** sur cette même période (2017-2020).



Depuis 5 ans le nombre d'emplois durables (CDI + contrats alternance) a augmenté de 48 % alors que le nombre d'emploi en CDD et les saisonniers n'ont augmenté que de 13% et 17 % respectivement.

Alors qu'ils ne représentaient qu'un peu plus d'1/4 des effectifs en 2017, les emplois durables représentent **1/3 des emplois des GE et presque 60 % des ETP en 2021 !**

Cela montre bien **une dynamique forte de développement de l'emploi au sein des Groupements d'Employeurs de la Région** qui fait de celui-ci **un outil porteur pour le développement de l'emploi en Occitanie**.

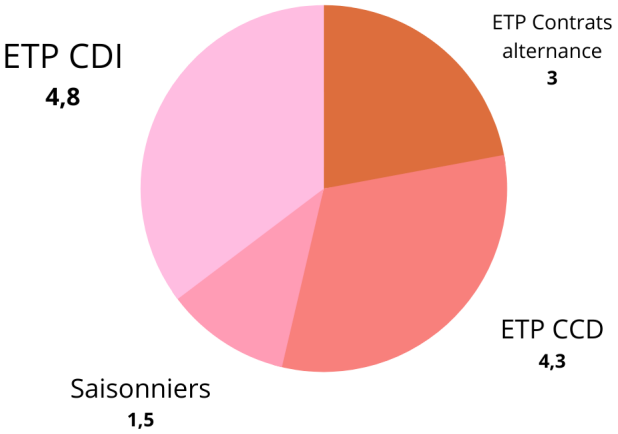
Cette dynamique est soutenue et accompagnée par le CRGE Occitanie depuis sa création en 2008.

NOMBRE MOYEN DE SALARIÉ EN GE EN 2021

En 2021, un Groupement d'Employeurs de la région Occitanie employait en moyenne :

34 *salariés*

18 *adhérents*



CDI — **8** ***salariés*** pour 5.1 etp

ALTERNANCE — **3** ***salariés*** pour 3 etp

CDD — **12** ***salariés*** pour 6.1 etp

SAISONNIERS — Jusqu'à 11 salariés

QUALITÉ DES EMPLOIS

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES GE DE LA RÉGION

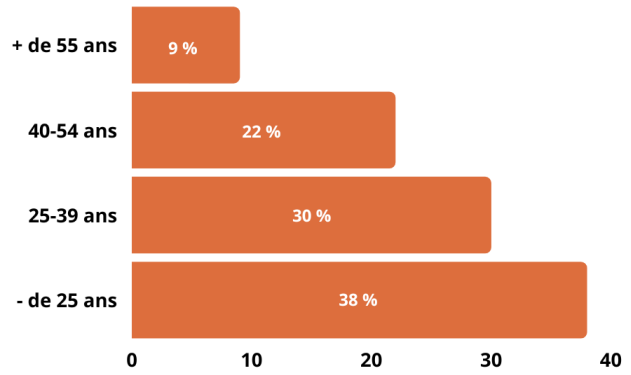
(sources URSSAF DUE 2021) et ancienneté (salariés en CDI) :

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif qui existe depuis plus de 35 ans.
Nous nous sommes ainsi intéressés à l'ancienneté au sein des salariés des GE recensés par le CRGE Occitanie.

L'ancienneté la plus importante recensée auprès des salariés présents dans ces GE est de 22 ans. *Nous avons pu observer que l'ancienneté des salariés en GE était plus importante en milieu rural qu'en milieu urbain ou péri urbain, ces derniers offrant plus d'opportunités d'embauche.*

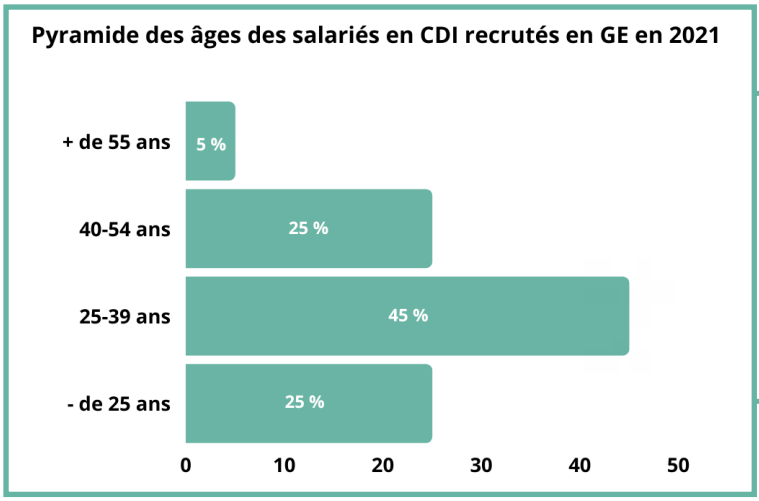
Il apparait ainsi possible de « faire carrière » au sein d'un Groupement d'Employeurs.

Pyramide des âges des salariés recrutés en GE en 2021



En 2021, près de 68 % des salariés embauchés par les GE ont moins de 40 ans.

Ces chiffres sont globalement les mêmes qu'en 2009 et ont donc peu évolués depuis 12 ans.



Pour les emplois en CDI, les GE privilégient l'embauche de salariés compris entre 25 et 39 ans en 2021. ***Ces derniers représentent 45 % des recrutements en CDI cette année-là.***

Les salariés de moins de 25 ans représentent 25 % des recrutements en 2021.

Pour les GE, les salariés plus jeunes peuvent se montrer **plus adaptables et enclins à travailler « autrement »** au sein d'un GE que dans une entreprise « classique ». De plus, l'embauche d'un salarié de moins de 25 ans pourra permettre au GE de le former et de lui apporter des expériences professionnelles plus diversifiées.

Le GE apparait ainsi comme **UN TREMPLIN** apportant aux salariés des expériences plurales au sein de leur parcours professionnel.

PARITÉ HOMMES – FEMMES (sources URSSAF DUE recrutements 2021)

En 2021, les GE d'Occitanie ont recruté **43 % de femmes pour 57 % d'hommes.**

Le taux d'emploi des femmes dans les GE est en augmentation par rapport à 2020 (+ 5 %). Pour comparaison, en Occitanie la part des femmes dans la population en emploi (tous secteurs confondus) est de 50.5 %[1].

Pour les GE, cela peut s'expliquer par l'**activité saisonnière des GE agricoles et l'activité des GE industriels** qui voient candidater plus d'hommes que de femmes, mais aussi sur les contrats de professionnalisation dont les candidatures traitées sont dans la grande majorité masculines car souvent issus des secteurs industriels.

Pour les emplois en CDD, seuls les départements de l'Aude et des Pyrénées-Orientales recrutent plus de femmes que d'hommes. L'Hérault, le Gers et l'Ariège quant à eux montrent un nombre d'hommes et de femmes recruté en CDD en 2021 s'approchant de la parité. Pour les départements des Pyrénées-Orientales, la forte activité saisonnière liée au tourisme peut expliquer des embauches plus importantes sur des postes majoritairement féminins (hôtellerie, accueil, ...).

Pour les emplois en CDI, les GE s'approchent de la parité avec 49 % de femmes pour 51 % d'hommes recrutés en 2021. Ce retour vers une parité d'emploi en CDI s'est opéré depuis 2018 et tend à se stabiliser en 2021 *(le ratio femmes/hommes était de 52 % / 48 % en 2020)*.

Les années antérieures à 2018, le ratio hommes/femmes en CDI se rapprochait de celui de l'ensemble des salariés pour l'année 2021.

[1] *Les Chiffres Clés 2021 de la DREETS Occitanie*

PRATIQUES DE MISE À DISPOSITION DANS LES GE DE LA RÉGION

N.B. 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 (multi-MAD)**.

- 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 (mono-MAD)**.

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

- Par la mise en place certains type 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 ne trouvant pas de complémentarités le reste de l'année (certains besoins saisonniers notamment).
- Par le besoin de sécurisation des contrats saisonniers auprès d'adhérents sujets à une forte saisonnalité, notamment en milieu rural.

Au sein des GE interrogés, la multi-mise à disposition reste la pratique majoritaire avec en moyenne **65 % des salariés partagés entre plusieurs structures au sein d'un même GE**. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2020 ou 71 % des mises à disposition étaient réalisées auprès de plusieurs entreprises.

Cette baisse peut être due aux conséquences de la crise sanitaire qui a obligé une partie des GE à répondre à de nouvelles demandes (CDD en mono-mise à disposition) de leurs adhérents auxquelles ils n'auraient pas répondu auparavant pour maintenir leur activité.

D'autre part, la pratique de la mono-mise à disposition concerne principalement les salariés en CDD et peut notamment être expliquée par l'embauche des salariés en contrats de professionnalisation et les emplois saisonniers pour lesquels un emploi du temps partagé reste difficilement réalisable si un complément d'activité n'a pu être trouvé par le GE.

Généralement, un salarié en GE est mis à disposition dans 2 à 4 structures utilisatrices sur l'année.

L'UTILITÉ DES GE POUR LA SÉCURISATION DU TRAVAIL SAISONNIER

Le nombre important de salariés en CDD dits « saisonniers » s'explique par le fait que *l'activité saisonnière en Occitanie est très importante*. En cela, certains groupements d'employeurs ont développé une activité saisonnière et emploient un nombre important de saisonniers, surtout dans les **zones rurales et touristiques**.

Le GE est alors bien souvent le **guichet unique de l'emploi capable de sécuriser les embauches et d'éviter le turn-over saisonnier en pérennisant les emplois**. Il vient également **professionnaliser et sécuriser l'embauche de personnel** sur des structures parfois démunis face au besoin de main d'œuvre.

Pour autant, **ce type de contrat n'est pas représentatif de l'activité des GE de la Région**, ne représentant que 23 % des ETP CDD et étant utilisé par peu de GE.

En 2020, l'impact de la crise sanitaire ainsi que l'insécurité quant au maintien de l'activité des adhérents des GE avait intensifié le recours à l'emploi saisonnier ou de CDD de très courte durée au sein des GE (+ 33 % en 2020) alors que leur nombre était resté stable depuis 2017.

En 2021, on observe une baisse du recours à ce type de contrat (- 13 %) montrant une possible sortie de crise pour les GE.

FOCUS SUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE : L'APPROPRIATION PAR LES GE

N.B. Les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), sont des dispositifs de formation initiale ou continue, en CDD et parfois en CDI qui alternent entre formation théorique et pratique en entreprise. Les formations proposées préparent à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre qualifiant à finalité professionnelle inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Présents depuis plusieurs années au sein des Groupements d'Employeurs, les contrats « en alternance » ont vu leur nombre augmenter régulièrement, aidés par des politiques publiques attractives et incitatrices.

En 2021 au sein des GE de la Région on dénombre **421 SALARIÉS** *en contrat d'alternance.*

Les deux types de contrats en alternance se distinguent par le type de GE qui les embauche et les secteurs d'activité des adhérents qui les composent :

174 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

- *Employés majoritairement par des GE dont les **adhérents sont des associations** (GE non-marchands) et dont le secteur d'activité est l'**animation et/ou le sport**.*
- **8 GE** ***non-marchands loisirs et/ou sport*** *emploient **54 % des salariés** en contrats d'apprentissage de la Région.*
- *Ces salariés sont, pour la plupart, **partagés entre plusieurs associations** (multi-MAD).*

247 CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

- *Employés par des GE composés d'entreprises de **tout secteurs d'activité** (GE marchands multisectoriels) pour 75 % d'entre eux.*
- *Ce type de contrat est devenu une offre de service à part entière pour **6 GE** qui embauchent des **88 % des contrats de professionnalisation** de la Région à la demande de leurs adhérents.*
- *Ces salariés, contrairement aux contrats d'apprentissage, sont majoritairement **mis à disposition auprès d'une seule entreprise** (mono-MAD) ayant pour objectif une **embauche potentielle à la fin de leur formation**.*

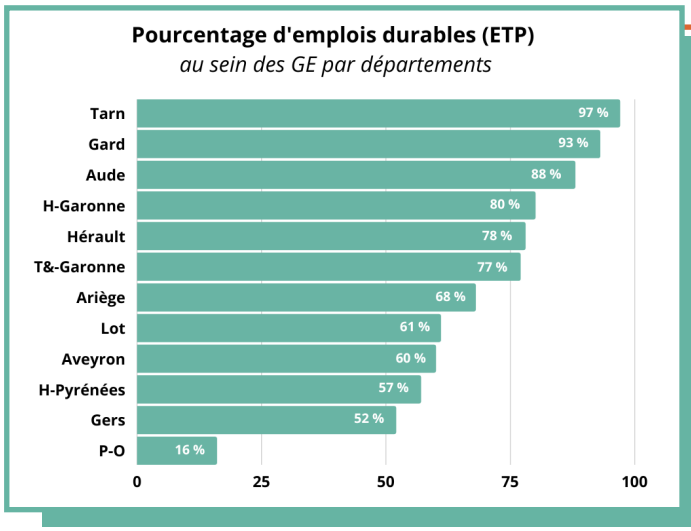
LES CONTRATS EN ALTERNANCE

AU SEIN DES ÉQUIPES DE GESTION DE GE

15 GE ***embauchent des contrats en alternance*** (apprentissage ou professionnalisation) qui ne sont pas (ou que partiellement) mis à disposition de leurs adhérents. Ces salariés viennent renforcer l'équipe de permanents de gestion du GE et participent au développement de l'activité de ces GE. ***Ils peuvent être embauchés en CDI à la fin de leur formation.***

IV – QUALIFICATION DES EMPLOIS EN GE PAR DÉPARTEMENT

DES GE MIROIRS DE LEURS TERRITOIRES



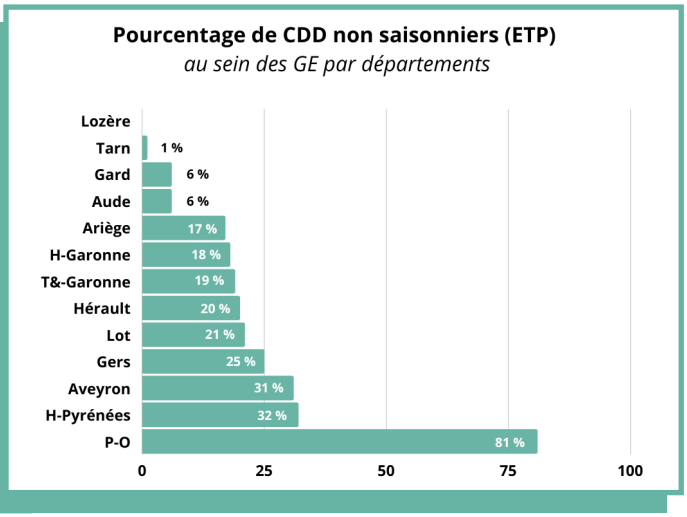
Les départements dont les GE privilégient l'emploi en CDI en 2021 sont :

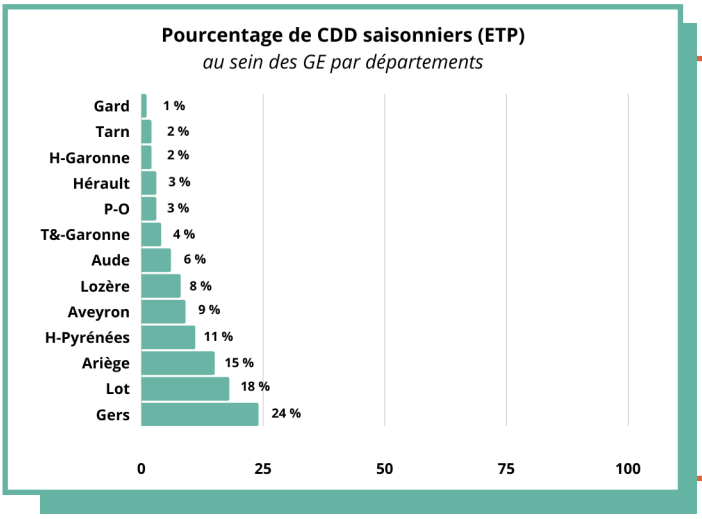
- le **Tarn** (81)
- et le **Gard** (30).

Les départements des Pyrénées-Orientales, du Gers, des Hautes-Pyrénées et du Lot sont soumis à des **saisonnalités fortes** impliquant l'emploi de nombreux salariés en CDD et réduisant ainsi leur pourcentage d'emploi durable.

Concernant les emplois en CDD, les Pyrénées-Orientales sont le seul département ou ils sont plus importants (en ETP) que les emplois en CDI.

Néanmoins pour ce département, ces emplois ne sont représentatifs que d'un seul GE qui regroupe 97 % des emplois en CDD des GE du département.





Au sein des départements du Gers, de l'Ariège, du Lot, et des Hautes-Pyrénées, les emplois saisonniers dépassent 10 % des emplois des GE sur ces territoires.

En effet, ces départements sont plus exposés à la **saisonnalité** (agricole ou touristique) et souffrent parfois d'un déficit d'attractivité sur leurs territoires.

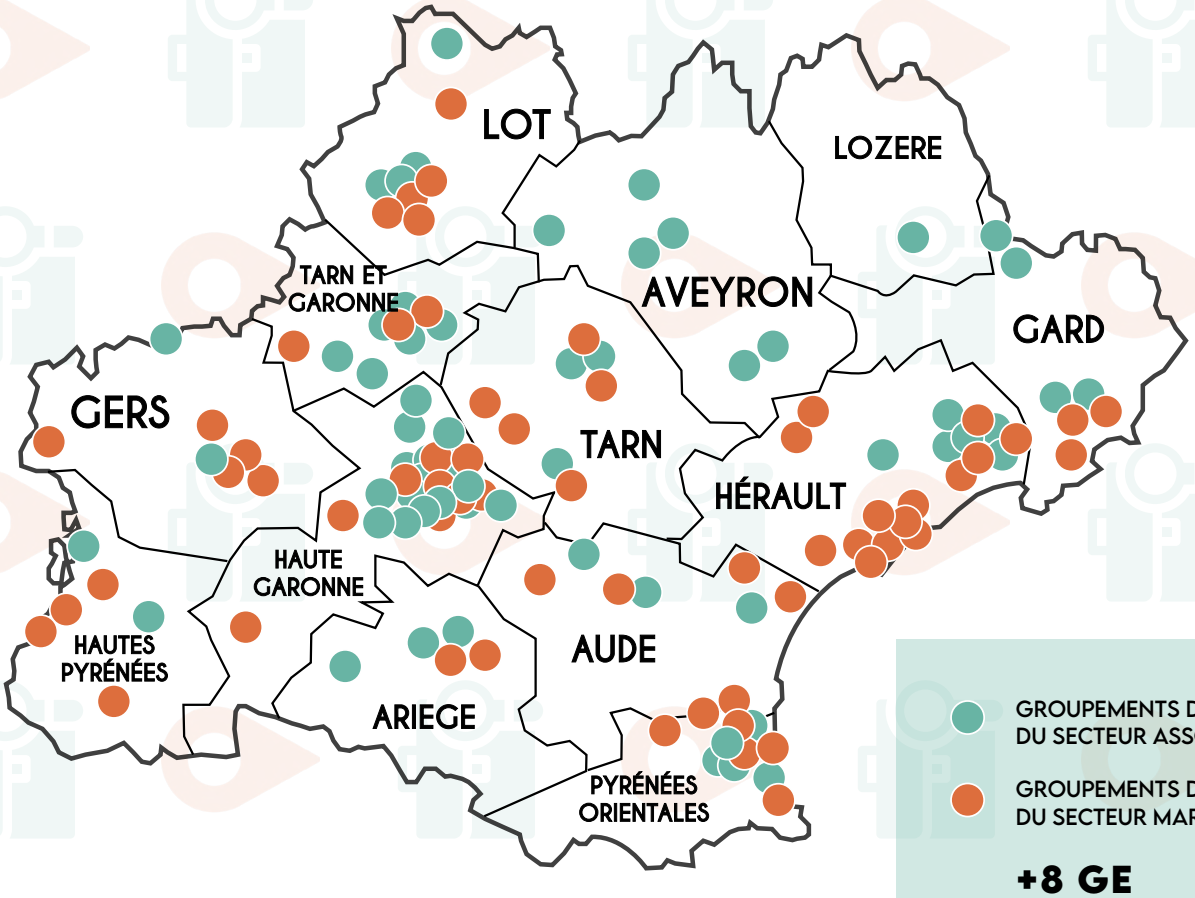
La spécificité gersoise : *Dans le département du Gers, près de 80 % des emplois des GE correspondent soit à des emplois saisonniers, soit à des contrats de professionnalisation, et sont embauchés par 3 des 7 GE du département.*

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN RÉGION OCCITANIE EN 2021

PARTIE 2 :

TYPOLOGIE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

A partir de son recensement annuel et des données collectées par ses salariés, le CRGE Occitanie a pu qualifier l'activité des Groupements d'Employeurs de la Région Occitanie et les caractéristiques liées notamment à leurs secteurs d'activité et ceux de leurs adhérents, leur gestion interne et leur animation.



I – LES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

N.B.

Fiscalement, les GE de la Région peuvent être classés en deux grandes catégories :

- **Les GE Marchands :** les adhérents sont majoritairement des entreprises.
- **Les GE non-marchands :** les adhérents sont tous des associations ou des collectivités (souvent également appelés GE « associatifs »).

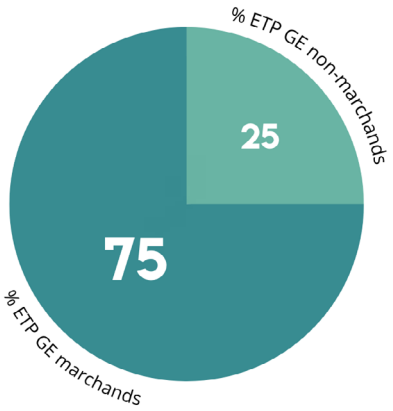
On dénombre dans la Région Occitanie autant de GE marchands que de GE non-marchands :

62 *GE NON MARCHANDS*

62 *GE MARCHANDS*

8 *GE DONT L'ACTIVITÉ EST INCONNUE*

Cependant, en termes d'emplois, le **secteur majoritaire est toujours celui des GE « marchands »** qui représente **3/4 des emplois (ETP)** des GE de la région.



Cette disparité tendait à se renforcer l'année dernière (ratio GE marchands/non-marchands : 71 % / 29 % en 2019 et 79 % / 21 % en 2020), la crise sanitaire ayant lourdement touché les associations, notamment sportives, adhérentes aux GE.

En 2021, l'écart tend à se réduire avec une remontée du nombre d'ETP des GE non-marchands.

LES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS AU SEIN DES GE DE LA RÉGION

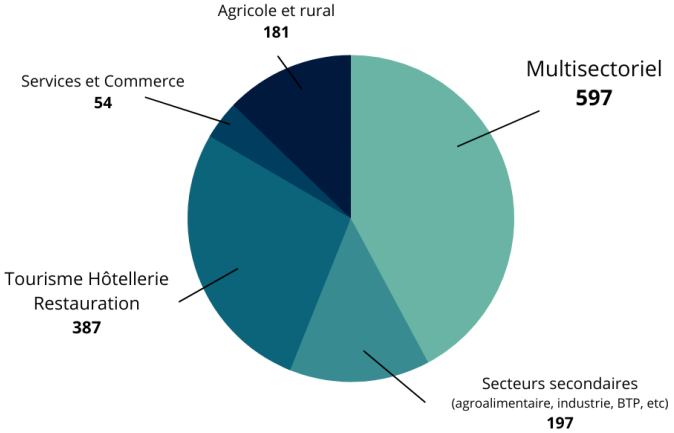
Le secteur d'activité d'un GE dépend de ceux de ses adhérents : Un GE composé uniquement d'associations sportives d'un même type de sport sera classé comme **GE « mono-sport »**. A l'inverse un GE composé d'entreprises de secteurs d'activité multiples sera classé comme **GE « multisectoriel »** et un GE ayant pour adhérents des entreprises relevant du secteur de l'industrie sera un **GE du secteur secondaire**, ...

POUR LES GE MARCHANDS :

Le secteur majoritaire en termes d'emploi (ETP) est celui des ***GE multisectoriels qui cumulent 42 % des emplois de cette catégorie de GE.***

Suivent les GE des filières Tourisme et Hôtellerie restauration, cependant, 82 % des ETP de cette catégorie sont employés par un seul GE des Pyrénées-Orientales.
Par rapport à 2020 les secteurs secondaires font face à une perte notable d'emplois (-12 %) consécutive aux difficultés qu'ils ont rencontrés pendant la crise sanitaire.

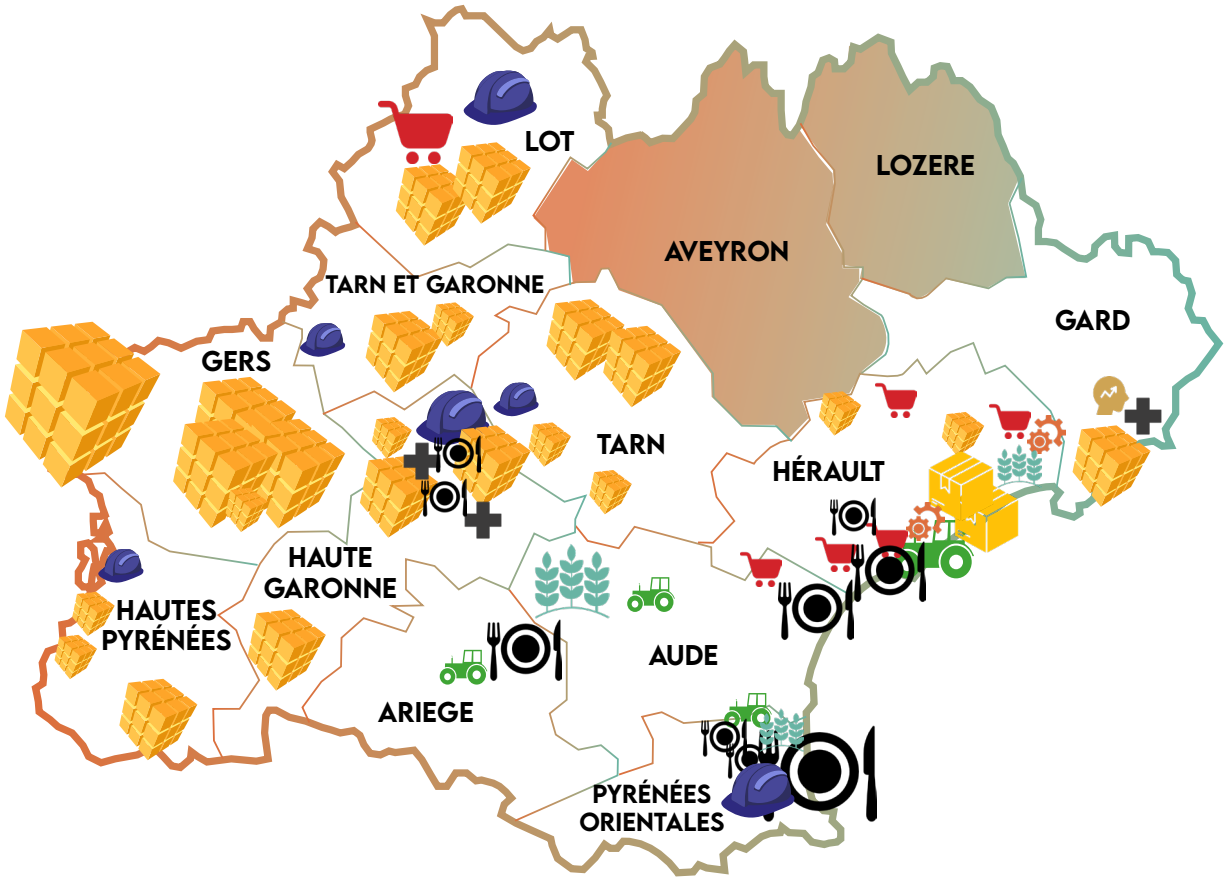
Répartition des ETP en GE Marchands
par secteurs d'activité en 2021



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS RECENSÉS PAR LE CRGE OCCITANIE :

Les Groupements d'Employeurs marchands de la Région Occitanie Pyrénées Méditerranée

Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



* Cartographie ne comprenant pas les GE purement agricoles
** Données non exhaustive issues du recensement du CRGE Occitanie

BTP

AGRICOLE ET RURAL

MULTISECTORIEL

AGROALIMENTAIRE

SERVICES ET COMMERCES

LOGISTIQUE

INDUSTRIE

PROFESSIONS LIBÉRALES

MÉDICO-SOCIAL

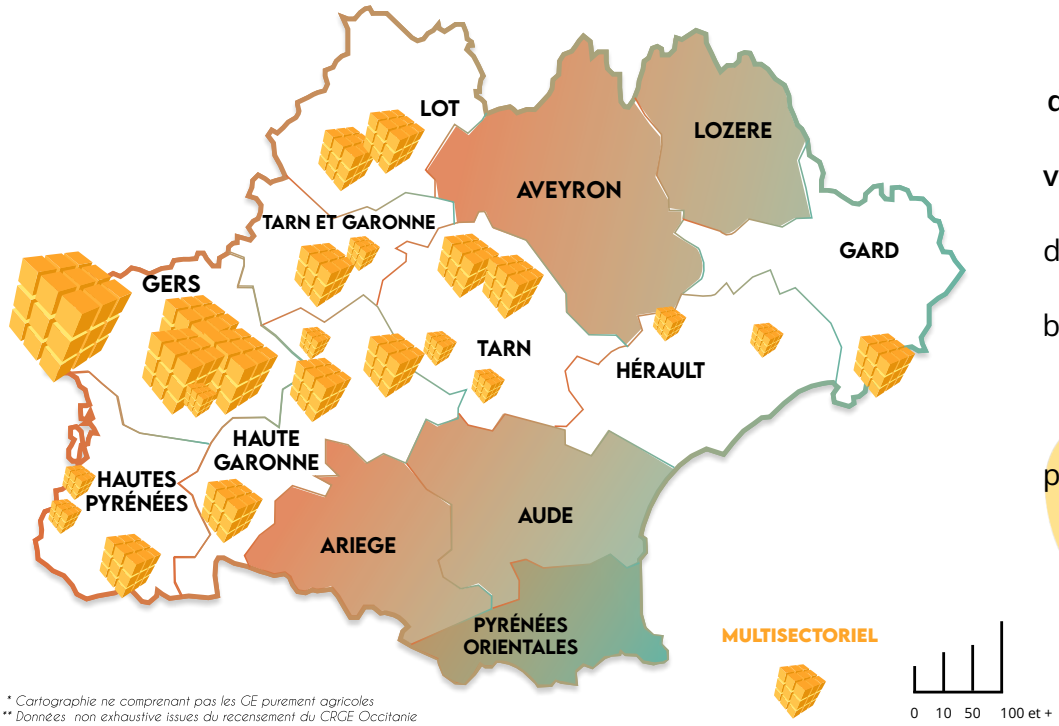
TOURISME HOTELLERIE-RESTAURATION

Les départements hébergeant les deux métropoles de la Région sont ceux qui concentrent le plus de GE marchands : L'Hérault, avec 14 GE, suivi par la Haute-Garonne avec 9 GE.

Seul le département de la Lozère et de l'Aveyron n'en comptent aucun.
Plus de 10 secteurs d'activités sont représentés par ces Groupements d'Employeurs.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS MULTISECTORIELS

Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



* Cartographie ne comprenant pas les GE purement agricoles
** Données non exhaustive issues du recensement du CRGE Occitanie

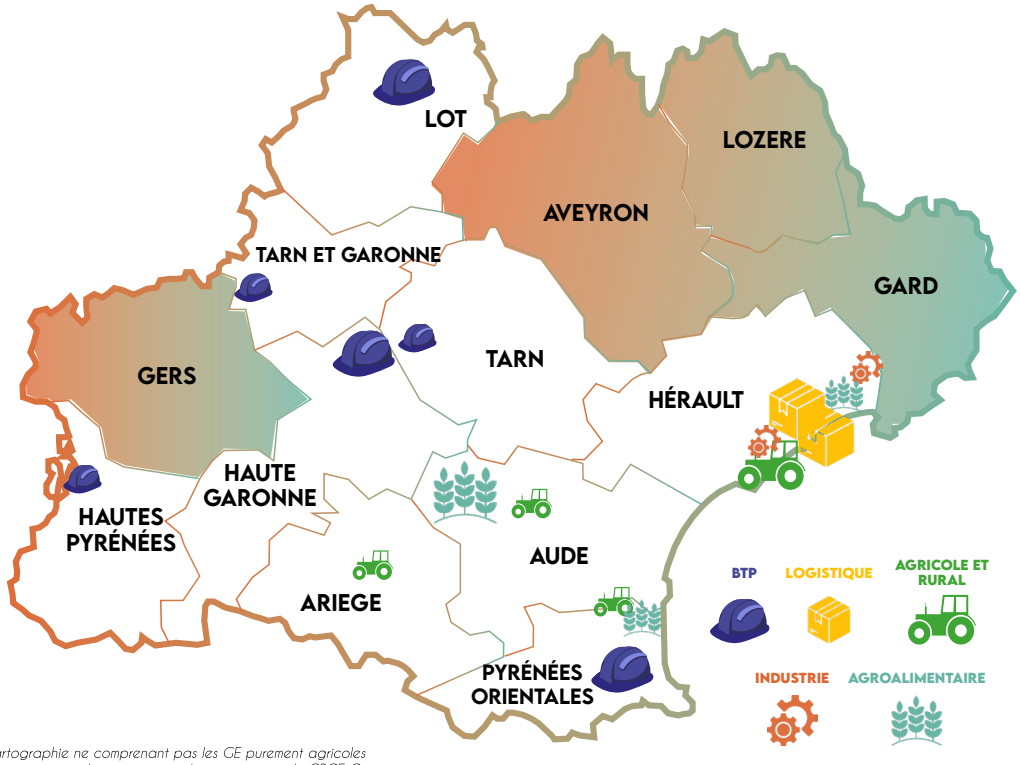
Sur l'ensemble de la Région, **8 des 13 départements accueillent un GE multisectoriel à vocation départementale,** soit un peu plus de 60 % d'entre eux, en capacité de répondre à tout type de besoins en emploi à temps partagé.

Le GE multisectoriel présent sur le Gard n'a pas vocation à se développer en dehors de son cercle d'adhérents.

Cette offre de service de mutualisation d'emplois multisectorielle est ***absente des départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, de la Lozère et des Pyrénées-Orientales en 2021***.
Ainsi, le potentiel de création de nouveaux GE multisectoriels dans certains territoires est important, pour les autres territoires, il s'agit de les développer ou de les modéliser de manière à ce que chaque territoire soit pourvu d'une offre de service GE optimisée.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS DU SECTEUR SECONDAIRE

Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



* Cartographie ne comprenant pas les GE purement agricoles
** Données non exhaustive issues du recensement du CRGE Occitanie

Au sein de la Région, un certain nombre de Groupements d'Employeurs centrés sur un secteur d'activité industriel particulier sont présents. Ces **GE dits «de branche»** couvrent généralement un territoire géographique particulier et non l'ensemble d'un département.

Ils existent dans **9 des 13 départements de la Région** et concernent principalement les **secteurs de la logistique, de l'industrie, de l'agroalimentaire et du BTP**.

Les GE spécialisés dans le BTP ont quasiment tous été créés par des GEIQ BTP afin de former des ensembliers. Ce type de Groupement d'Employeurs pourrait être amené à se développer dans les autres départements de la Région avec l'appui des branches professionnelles.

L'INFO EN + : LES GEIQ EN RÉGION OCCITANIE

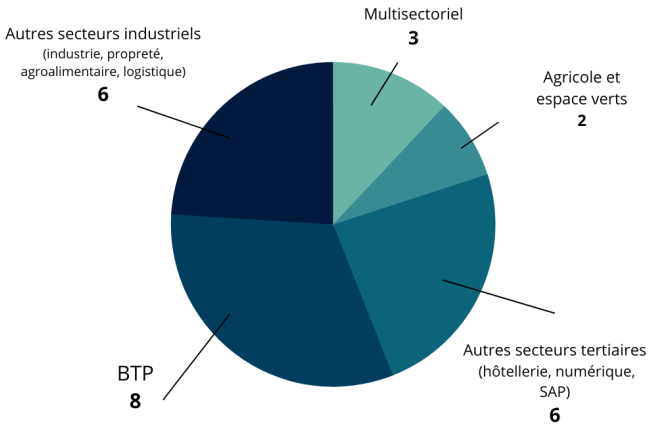
Source : observatoire des GEIQ 2022

Ils se répartissent dans **11 secteurs d'activité**.

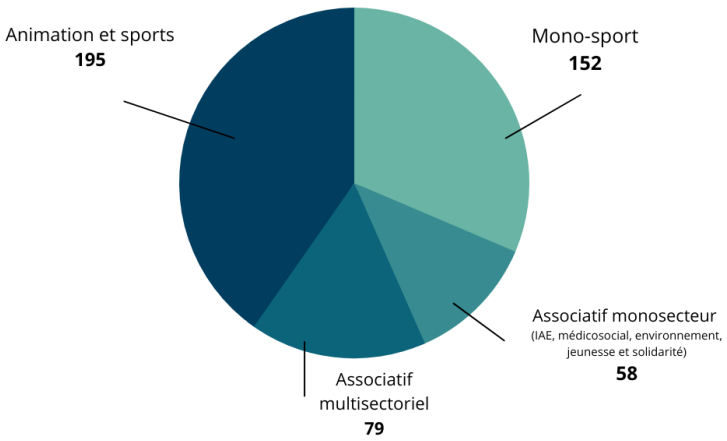
Presque d'**1/3 d'entre eux**, (8 GEIQ), œuvrent dans le **secteur du BTP** et sont répartis sur 8 départements.

En 2021, ils accueillaient **1224 salariés** en parcours *(majoritairement en contrat de professionnalisation à temps plein)* au sein de **613 entreprises** et **66 salariés** permanents pour leur gestion et leur animation.

Les 25 GEIQ par secteurs d'activité en Occitanie



Répartition des ETP des GE non-marchands
par secteurs d'activité en 2021



POUR LES GE NON MARCHANDS :

Ce sont les **GE « animation et sports »** qui regroupent, avec **40 % des ETP**, le plus d'emplois pour ce type de GE, suivis de par les **GE mono-sport** (**31 % des ETP**).

Le **secteur du sport** en général est largement représenté au sein des GE non-marchands avec **48 GE** en Occitanie (12 GE animation et sports + 36 GE mono-sport).

En effet, les **GE « mono-sport »** avec **36 Groupements d'Employeurs**, font partie de la catégorie qui compte le plus de GE. Au sein de cette catégorie, 13 GE, soit plus d'1/3 d'entre eux, sont des micro-GE « tennis » employant moins de 3 salariés chacun (pour 16.5 ETP au total pour les 13 GE).

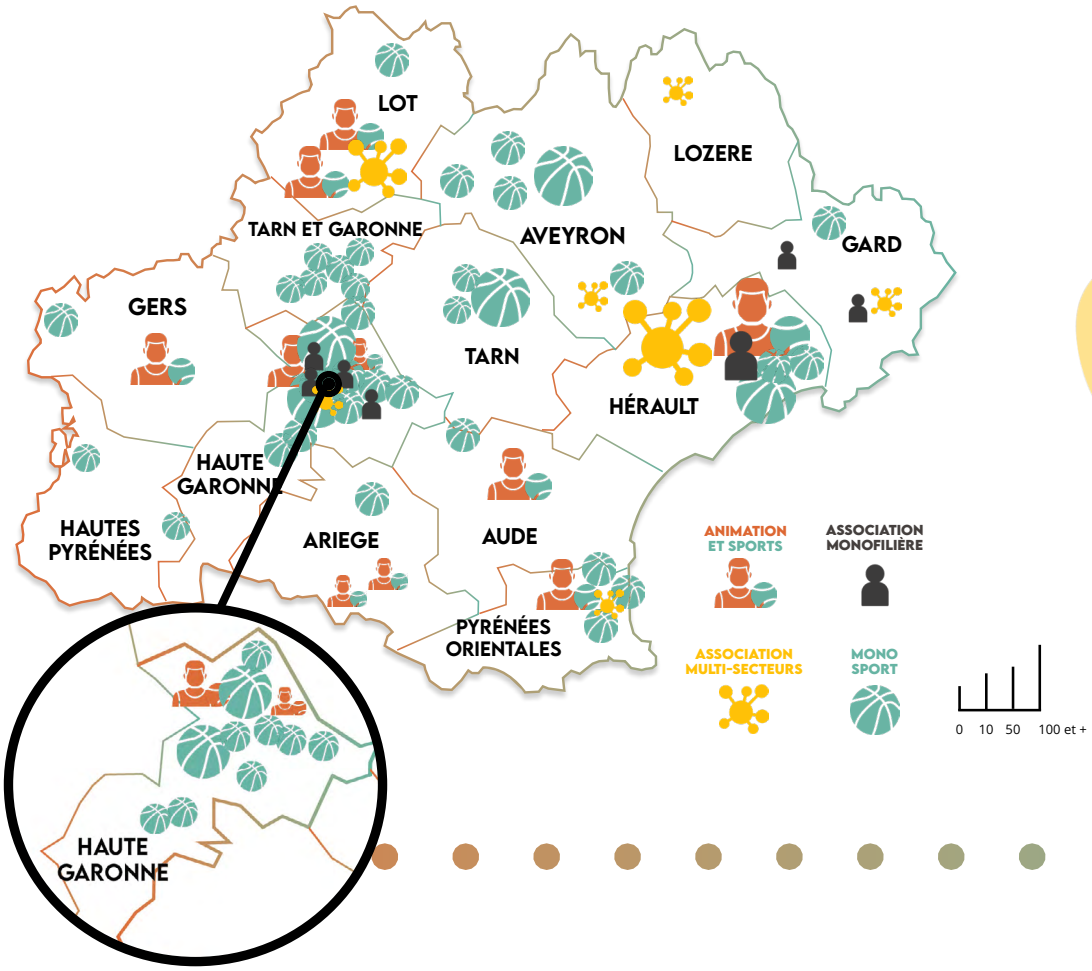
Par rapport à 2020, on note une augmentation du nombre d'emplois de tous les secteurs d'activités des GE non-marchands.

Pour des informations plus détaillées sur les secteurs d'activité recensés au sein des GE, vous pouvez consulter le rapport sur l'emploi des GE associatifs (non-marchands).

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS NON-MARCHANDS (ASSOCIATIFS) RECENSÉS PAR LE CRGE OCCITANIE :

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS DE LA RÉGION OCCITANIE

Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité

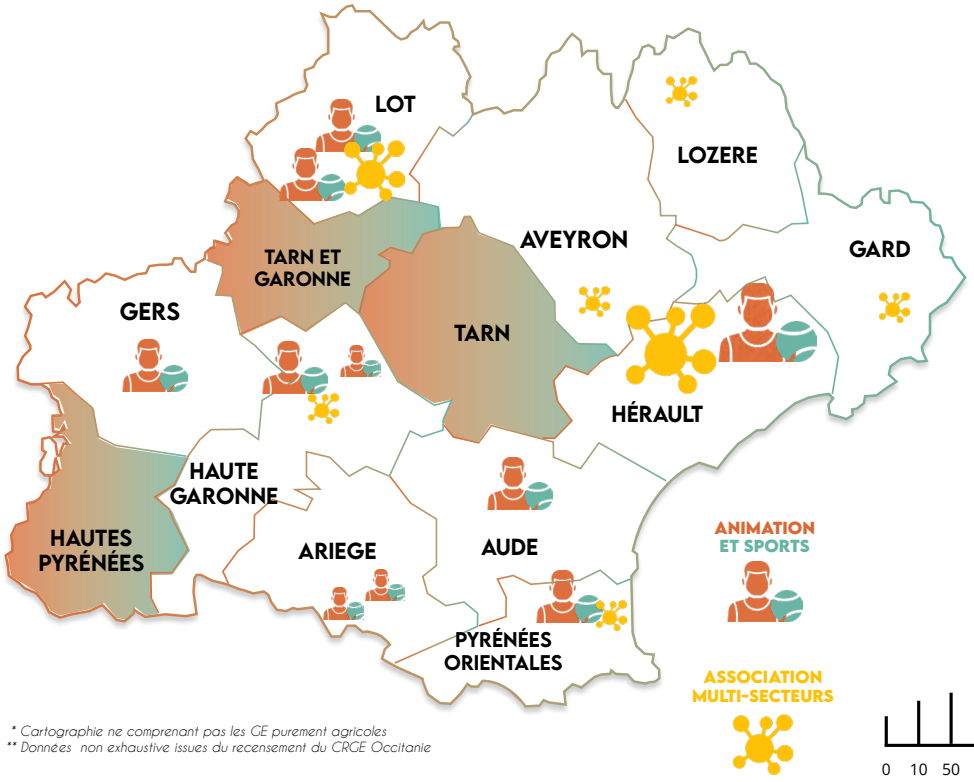


Fortement représentés au sein de la région, **les Groupements d'Employeurs non-marchands** *(à dominante associative)* **sont présents sur tous les départements.**

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

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS MULTIFILIÈRES DE LA RÉGION OCCITANIE

Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



* Cartographie ne comprenant pas les GE purement agricoles
** Données non exhaustive issues du recensement du CRGE Occitanie

Au niveau de la couverture territoriale des Groupements d'Employeurs non-marchands, **10 départements sur 13** (soit 77 %) ont un GE non-marchands (associatif) ayant une vocation multisectorielle apte à répondre aux besoins en emploi à temps partagé de tout type d'associations de son territoire.

Seuls les départements des Hautes-Pyrénées, du Tarn et du Tarn-et-Garonne n'ont pas de GE de ce type sur leurs territoires.

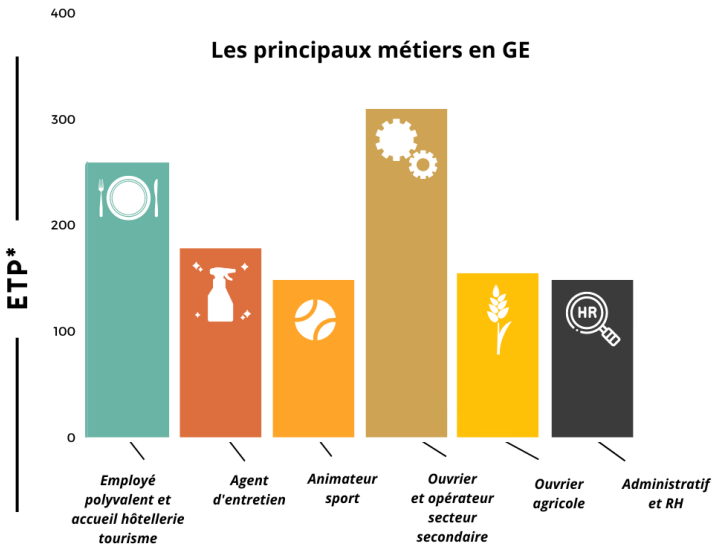
II – LES MÉTIERS PRIVILÉGIÉS PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

N.B.

Par définition, un GE peut être amené à employer des salariés sur toute sorte de métiers et compétences en fonction des besoins de ses adhérents, eux-mêmes issus de secteurs d'activités multiples. Seuls les métiers réglementés ou issus de la fonction publique ne sont pas autorisés au sein d'un GE : policier, gendarme, avocat, expert-comptable, ...

Afin de mieux comprendre les besoins en compétences des adhérents des Groupements d'Employeurs, le CRGE Occitanie a interrogé les GE de la Région sur les **deux métiers principaux qu'ils mettent à disposition de leurs adhérents** (hors contrats pro) et le pourcentage d'activité que ces métiers représentent.

Sur les 132 GE interrogés, 100 ont répondu (93 l'année dernière).



AU SEIN DE LA DIVERSITÉ DE MÉTIERS EXISTANTS MIS À DISPOSITION PAR LES GE, 4 À 5 PROFILS DE MÉTIERS SE DÉGAGENT :

OUVRIERS ET OPÉRATEURS SUR LES SECTEURS SECONDAIRES ET AGRICOLES

*Ces deux groupes de métiers correspondent à des postes de **manutentionnaires, magasiniers, caristes et d'ouvriers spécialisés ou polyvalents de différents secteurs industriels** (agroalimentaire, industries diverses, usine, portuaire, logistique, ...), **des secteurs du BTP** (bâtiment, travaux publics, second œuvre, charpentiers, ...), et **du secteur agricole**.*

16 GE soit **16 % DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS** répondants
en ont fait leur offre de service principale

Tous sont de taille importante (ils ont entre 10 et plus de 700 salariés pour 8 à plus de 150 ETP MAD) et sont soit spécialisés sur un secteur du secondaire, soit multisectoriel marchand.

Ces métiers regroupent PLUS DE 462 ETP SOIT PRESQUE 21 % DES ETP des GE répondants et ils sont ainsi les métiers les plus utilisés par les GE et leurs adhérents en 2021.

ANIMATEUR SPORTIF / ENTRAINEUR SPORTIF

*Au vu du nombre important de GE spécialisés dans le sport ou l'animation sportive, il n'est pas étonnant de voir les **métiers d'animateurs, entraineurs sportif** (diplômés ou non) prendre une place importante au sein de ce type de GE.*

40 GE soit **40 % DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS** répondants
en ont fait leur offre de service principale

Ces GE sont tous spécialisés dans le sport ou le secteur animation et sport.
Cela représente **PLUS DE 147 ETP**.

ADMINISTRATIFS ET RH

32 GE soit **32 % DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS** répondants
en ont fait leur offre de service principale

*Ces postes de **secrétaire administrative, agent d'accueil à responsable RH et secrétaire de direction*** représentent **PLUS DE 147 ETP** (autant que les animateurs sport). Ils sont embauchés par des GE de divers secteurs d'activités qu'ils soient marchands ou non-marchands, centrés sur un secteur d'activité spécifique ou à majorité multisectorielle.

Ce type de métier reflète bien l'idéologie de l'outil Groupement d'Employeurs de permettre l'accès à des compétences nécessaires à toute entreprise ou association et « partageable » entre tous.

*Dans une moindre mesure sur le secteur non-marchand, les associations et clubs sportifs sont également en demande de compétences de **coordination ou développement associatif** (4 GE pour 25 ETP).*

EMPLOYÉ POLYVALENT (HÔTELLERIE-RESTAURATION - TOURISME) ET AGENT D'ENTRETIEN

7 GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS répondants
du secteur du tourisme et de l'hôtellerie-restauration

*Le métier d'agent d'entretien est mis à disposition, pour une partie, des **GE des secteurs tourisme/hôtellerie-restauration** mais pas seulement. Ce type de poste est également utilisé par d'autres GE des **secteurs du nettoyage industriel, des professions libérales ou des GE multisectoriels** (1 marchand et 1 non-marchand).*

Sur les 10 GE qui ont fait de ces métiers (une de) leur spécialité, 7 d'entre eux sont des GE « de groupe d'entreprise[1] » de taille moyenne (employant entre 6 et 35 ETP – jusqu'à 317 ETP pour un GE). Le nombre important d'ETP pour ces différents types de poste (438 ETP au total) est cependant biaisé par un GE qui emploie à lui seul 72% (317 ETP) des salariés sur ce type de poste.

Si on ne prend pas en compte ce GE, ces métiers représentent **121 ETP**.

1 GE dont les adhérents sont des entreprises travaillant régulièrement ensemble au sein d'un groupe formalisé administrativement ou non. Le gérant de ces entreprises est généralement une seule et même personne.

GESTION RH ET MANAGEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION

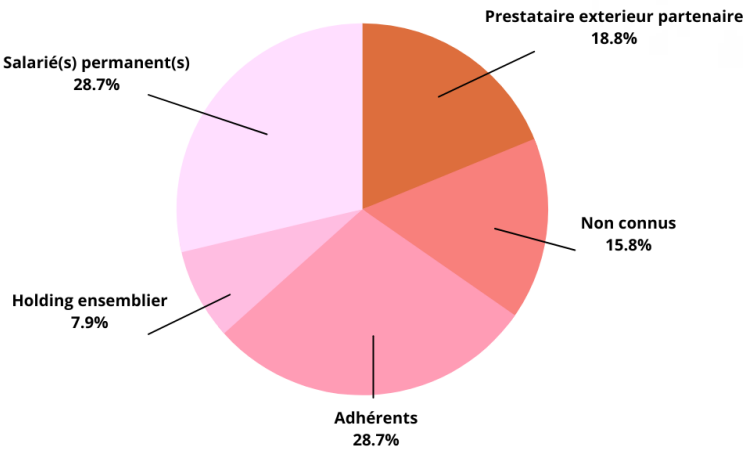
Pour gérer et développer leur activité, une partie des GE de la Région emploient des salariés permanents. Ces salariés ont généralement à charge une ou plusieurs des fonctions suivantes :

- La **gestion RH** du GE (paye, recrutement, contrats, mutuelle, MAD),
- Le **développement commercial** du GE,
- L'**animation de la vie associative** du GE.

Près de la moitié des GE de la Région emploient des salariés permanents, soit directement, soit au sein d'un ensemblier.

On dénombre parmi les GE d'Occitanie :
101 salariés permanents majoritairement (pour 88 % d'entre eux) **en CDI** pour 68 ETP. Ces salariés permanents sont ainsi embauchés en moyenne à hauteur de 24h/semaine.

Type de gestion et animation
des GE d'Occitanie



Le levier principal permettant l'embauche d'un permanent est ***le niveau de ressources financières du GE*** qui ***dépend notamment du nombre de salariés mis à disposition par le GE***.

Ainsi, **tous les GE ayant plus de 10 salariés emploient au minimum 1 salarié dit « permanent »** ou sont accompagnés par les salariés permanents de leur ensemblier (sauf 5 GE appartenant à des groupes hôteliers ou des groupes d'entreprises, gérés en interne).

En dessous de 8 salariés, la gestion et l'animation du GE est prise en charge principalement par les adhérents (pour 53 % de ces GE) ou par une structure partenaire (ligue sportive pour les GE sportif monofilière, cluster soutenant le GE, cabinet comptable, ...).

D'autre part, pour 9 GE un salarié mis à disposition par le GE s'occupe également d'une partie des charges administratives du GE pour une partie de son temps de travail (généralement moins d'1/2 ETP).

De plus, certains GE sont associés à des GEIQ ou à d'autres Groupements d'Employeurs créés pour être complémentaires.
On appelle ces regroupements de structures des « ensembliers ». La gestion de ces ensembliers n'est alors pas gérée en interne mais mutualisée au sein du groupe (parfois avec une holding).

III – CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION

Pour arriver à une typologie représentative des GE de la Région, le CRGE Occitanie a classé les GE de la Région qu'il a recensé selon plusieurs critères, en prenant également en compte les travaux du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE) menés en 2018 sur l'outil GE en France :

- 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 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 territoriale et souvent multisectorielle**.
Ces GE à fort potentiel de développement ont généralement dès leur première année, un ou plusieurs animateurs pour déployer leur action.

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.

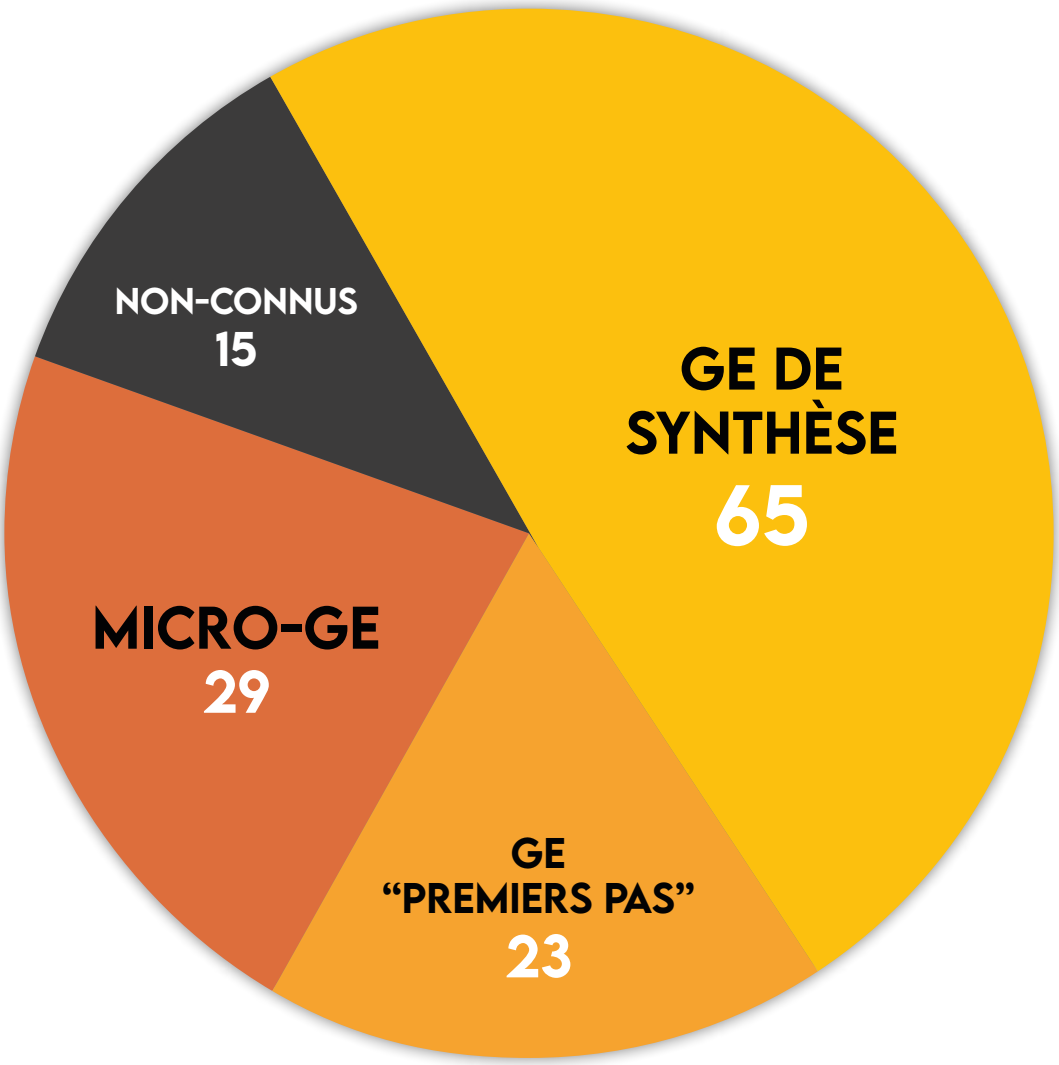
LES MICROS-GE

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.

**Tous les GE, au cours de leur développement,
peuvent changer de catégorie et évoluer vers le GE de synthèse.**

C'est le cas de 4 GE en 2021 qui ont développé leur activité, leur nombre d'adhérents et d'emplois mis à disposition et ont ainsi pu atteindre un stade de stabilisation dans leur développement.
Ces GE étaient classés dans la catégorie GE « premiers pas » en 2020.

CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



LES GE DE SYNTHÈSE

Les GE de synthèse regroupent: 76 % des GE multisectoriels 69 % des GE des secteurs secondaires 80 % des GE des secteurs tertiaires 92 % des GE animation et sports	GE créés pour **favoriser le développement économique d'un territoire ou d'une filière** (et de leurs entreprises) par la création d'***emplois durables***.	Ils cumulent : 1815 ETP soit : 94 % **des emplois en GE régionaux**	Ils ont entre 5 et plus de 700 **salariés**, 64 en moyenne 33 % en CDI **(ETP)** - 33 % en multi-MAD
Ils ont entre 2 et plus de 200 **adhérents** et 35 **adhérents** en moyenne.	**Tous emploient au minimum un salarié permanent** ou sont gérés par une holding. Seuls 6 GE « de groupe » sont gérés en interne par le gérant.	Pour développer le GE ils **investissent dans des compétences en interne** (communication, commerciales).	*Ils ont en moyenne* 11 ans **d'existence**. 66 % d'entre eux restent des GE jeunes de moins de 10 ans

LES GE PREMIERS PAS

57 % d'entre eux sont des **GE non-marchands (associatifs).** Les autres sont des GE de moins de 4 ans qui démarrent leur activité.	GE créés pour initier des *pratiques d'emploi durable* pour leurs adhérents, généralement par filière.	Ils cumulent : 46 ETP soit : 2 % **des emplois en GE régionaux**	Ils ont entre 1 et 8 **salariés**, 3 en moyenne 86 % en CDI **(ETP)** - 78 % en multi-MAD
Ils ont entre 2 et 23 **adhérents** et 7 **adhérents** en moyenne.	• Soit **gérés par leurs adhérents** (39 %) • Soit **une gestion sous traitée** (61 %) Ils visent une animation salariée à moyen ou long terme.	Pas ou peu de compétences en interne pour développer le GE, mais un **besoin de consolider leur trésorerie en augmentant l'activité du GE**.	Ce sont des GE récents : en *moyenne* 7 ans **d'existence**. 55 % ont **5 ans ou moins.** *Les autres peuvent avoir des difficultés à impulser leur développement ou peu de volonté de se développer.*

LES MICRO-GE

Ces GE sont principalement des **GE non-marchands** mono-sport (86 %) (dont la moitié de GE spécialisés « **tennis** »).	GE créés pour le partage d'*un à trois postes d'éducateur sportif entre plusieurs clubs* (ou d'un poste administratif et financier pour les GE non sport).	Ils cumulent : 40 ETP soit : 2 % **des emplois en GE régionaux**	Tous ont 3 **salariés** ou moins. 91 % en **CDI** (ETP) 79 % en multi-MAD
Tous ont entre 2 et 8 **adhérents** et 3 **adhérents** en moyenne.	Ils ont une **gestion majoritairement bénévole** (82 %). 5 GE externalisent leur paye et comptabilité à un prestataire.	**Pas ou peu de volonté de développement.**	Ils ont en moyenne 12 ANS **d'existence**.

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 1er 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 Non-marchands) 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.)

Sont également écartés des chiffres emplois de cet observatoire les initiatives de GE « tiers employeurs » ou faisant fonction d'intérim ainsi que leurs données emplois sur le territoire régional (se composant majoritairement d'emplois courts CDD de moins d'un mois).

METHODOLOGIE

LES DONNÉES DE CE RAPPORT PROVIENNENT 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 des 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 connaitre 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.

GLOSSAIRE

CRGE :

Centre de **R**essources des **G**roupements d'**E**mployeurs.

DIRECCTE :

Direction **R**égionale des **E**ntreprises, de la **C**oncurrence, de la **C**onsommation, du **T**ravail et de l'**E**mploi.

ARACT :

Agence **R**égionale pour l'**A**mélioration des **C**onditions de **T**ravail.

CDD SAISONNIERS

Les **CDD dits « saisonniers »** regroupent les emplois en CDD 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.

CDD HORS SAISONNIERS

Les **CDD dits « hors saisonniers »** sont les emplois en CDD ne correspondants pas aux critères des CDD « saisonniers » soit les emplois en CDD non saisonniers et/ou d'une durée de plus d'un mois.

GE :

Groupement d'**E**mployeurs.

GEIQ :

<u>**Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification :**</u>
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 ANIMATION ET SPORTS :

Un **Groupement d'Employeurs Animation et Sports** est un GE composé d'adhérents majoritairement issus du **secteur sportif** (tout types de sports) mais qui intègre également des adhérents d'autres secteurs d'activité associatifs ou des collectivités.

GE MONO-SPORT :

Un **Groupement d'Employeurs mono-sport** est un GE dont les adhérents sont tous des associations sportives dont l'**activité est centrée sur un même sport ou des collectivités**.

GE ASSOCIATIF MONO-SECTEUR:

Un **Groupement d'Employeurs associatif mono-secteur** est un GE dont les adhérents sont des associations dont l'**activité est centrée sur un même secteur d'activité** (culture, aide à domicile, jeunesse, ...) ou des collectivités.

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 assujetti à TVA** et il est lui-même assujetti à la TVA.

GE NON MARCHANDS

Un **GE non-marchand** est un **GE non assujetti à la TVA** et **composé uniquement d'associations ou de collectivités**, toutes non assujetties à TVA (non fiscalisées).

GLOSSAIRE

ENSEMBLIER

Un ensemblier est un **groupe de GE et/ou GEIQ dont l'activité est connexe**, qui travaillent régulièrement en coopération et qui **partagent plusieurs caractéristiques** qui peuvent être : *Un même secteur d'activité ; Une gestion commune (salariés permanents partagés) ; Des dirigeants communs (CA – Bureau) ; Un projet associatif commun ou interdépendant, …*

HOLDING

Au sein des Groupements d'Employeurs, une holding peut être définie ainsi : **Une association « mère » qui a pour vocation de regrouper et mutualiser une partie de l'activité des Groupements d'Employeurs qui composent avec elle un ensemblier**. La Holding d'un groupe de GE/GEIQ peut ainsi fournir des services aux GE/GEIQ de son groupe : gestion, animation, développement, appui financier, …

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'emplois 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.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Un secteur d'activité **regroupe des entreprises qui ont la même activité principale** (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré.

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 **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

VEAS Parc 2000,
41 Rue Yves Montand,
34080 Montpellier

DIRECTEUR DE PUBLICATION :

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

RÉDACTEUR PRINCIPAL :

David Trichard - Délégué Territorial au CRGE Occitanie

MISE EN PAGE :

Laura Sahuc - Chargée de Communication du CRGE Occitanie

PÉRIODICITÉ :

Ce rapport est publié une fois par an.

CRÉDITS PHOTOS :

© CRGE Occitanie
© Freepik
© Pixabay
© Pexels

NOS PARTENAIRES

PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE

La Région Occitanie Pyrénées · Méditerranée

Département Hérault

Aude Le département

Montpellier Méditerranée Métropole

CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.crge-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53