

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



CRGE OCCITANIE
Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

2021



L'EMPLOI

EN GE

D'OCCITANIE

SOMMAIRE

P4

Avant-propos

LES GE EN RÉGION OCCITANIE EN 2020

P5

PARTIE 1

Panorama Général

- I - Nombre de GE en activité en région Occitanie **P-5**
- II - L'emploi dans les GE de la Région Occitanie en 2020 **P-7**
- III - Qualification des emplois en GE par département **P-13**
- IV - Les GE de la Région : Quelle durée de vie ? **P-14**

*Cartographies des
GE en Région*



P-18 À 21

P16

PARTIE 2

Typologie des Groupements d'Employeurs

- I - Les secteurs d'activités représentés par les GE **P-17**
- II - Les métiers privilégiés par les GE **P-22**
- III - Classification des GE de la Région **P-25**
- IV - Audit économique des GE - Crise sanitaire **P-28**

P33

ANNEXES

Methodologie
Glossaire

P-34
P-36

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.

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

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.**

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, les GE agricoles ayant leurs propres organisations. 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 :

- **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 DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS NOUS ONT PERMIS D'ESTIMER LE NOMBRE DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION EN 2020 À :

 **132** GE pour **4104** SALARIÉS

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN RÉGION OCCITANIE EN 2020

PARTIE 1 : PANORAMA GÉNÉRAL

I - NOMBRE DE GE EN ACTIVITÉ EN RÉGION OCCITANIE

On dénombre en région Occitanie en 2020 :

132 GE
en activité
en Région Occitanie

+ 7 nouveaux GE
par rapport à 2019

Qui cumulent

4104 en GE
SALARIÉS

+ 423 nouveaux salariés
par rapport à 2019

1000 EME
EMPLOI
EN CDI

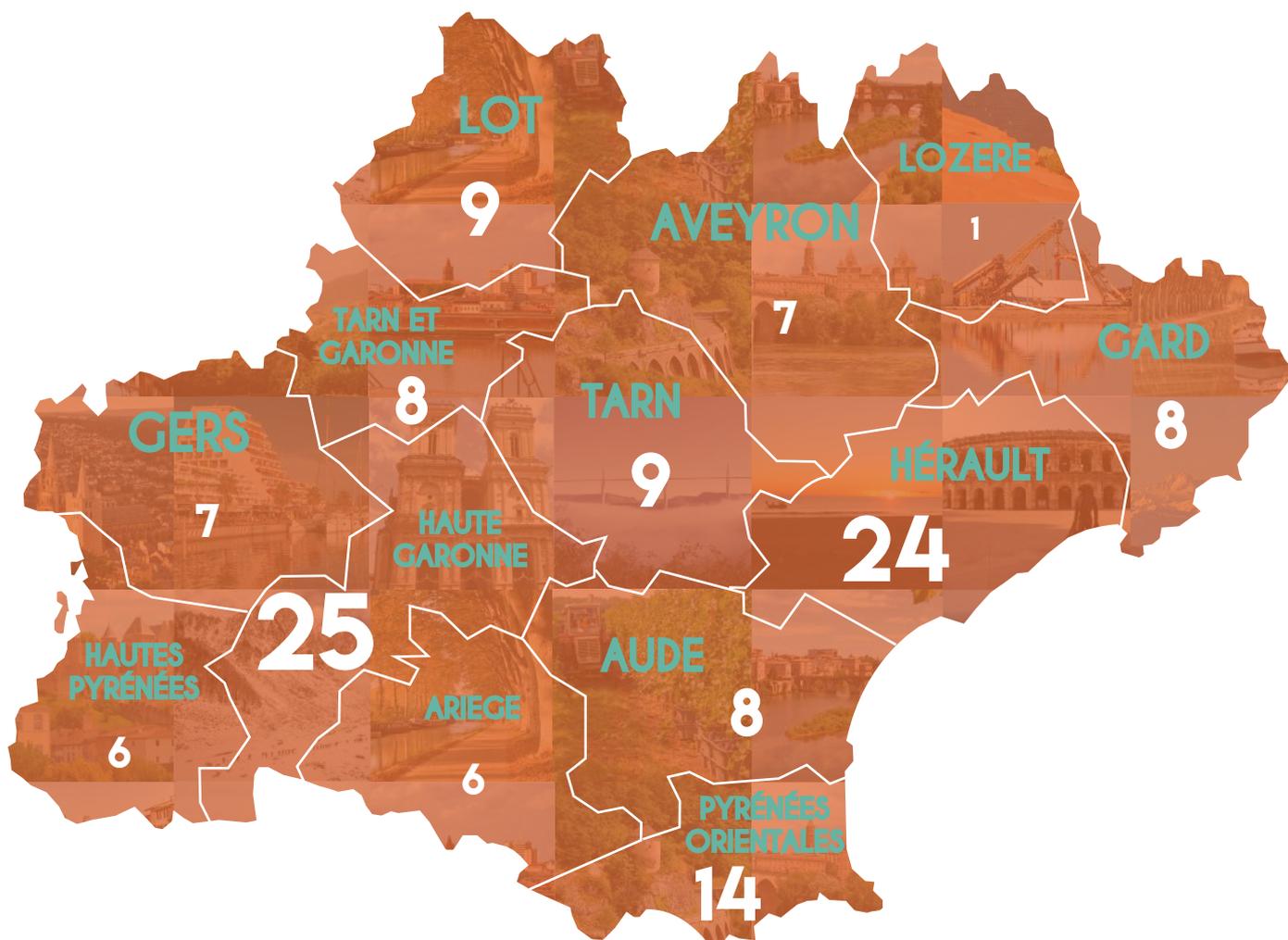
Qui regroupent

2400 en GE
STRUCTURES
ADHÉRENTES

Identique par rapport à 2019

Mis à disposition
auprès de

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GE EN RÉGION OCCITANIE



LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GE REFLÈTE LA DYNAMIQUE DES TERRITOIRES EN RÉGION :

Ceux **hébergeant les deux métropoles régionales regroupent un grand nombre 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 de secteurs d'activités multiples.

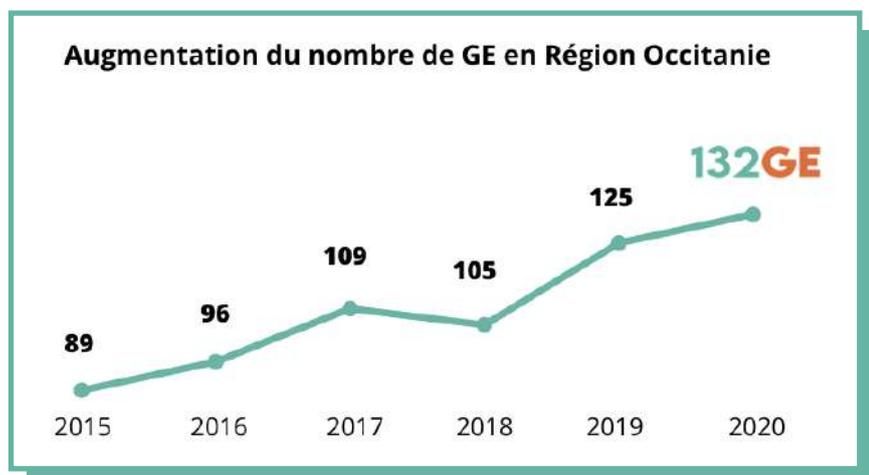
Comme pour les années précédentes, **les départements de l'Hérault et de la Haute-Garonne sont ceux regroupant le plus de GE** (presque 40 % des GE de la Région).

En effet, historiquement sur ces 2 départements où le nombre de GE est le plus important, se trouvaient des structures d'accompagnement¹ à la mise en œuvre de GE pouvant expliquer un développement important du nombre de GE sur ces territoires.

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.**

Entre 2016 et 2017 et entre 2018 et 2019, nous constatons **une forte progression du nombre de GE dans la Région** (+14 % et 20 % respectivement), issus à la fois du **travail de recensement et d'accompagnement à la création mené par le CRGE Occitanie** et d'initiatives individuelles. Cette progression continue dans une moindre mesure en 2020.

Le CRGE veille chaque année à proposer un **suivi à tous ces nouveaux GE** dans le cadre de conventions d'accompagnement.

II - L'EMPLOI DANS LES GE DE LA RÉGION OCCITANIE EN 2020

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 « classiques » (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.

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 définit 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, QHSE¹, ...).

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.

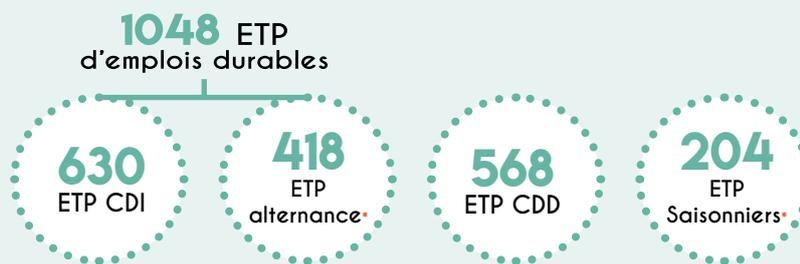
¹ Qualité Hygiène Sécurité Environnement

EN 2020 L'EMPLOI EN GE EN RÉGION OCCITANIE, C'EST :



Ces emplois comptent pour **1820 ETP**

(Equivalent Temps Plein)



Pour **1003** salariés

Pour **418** salariés

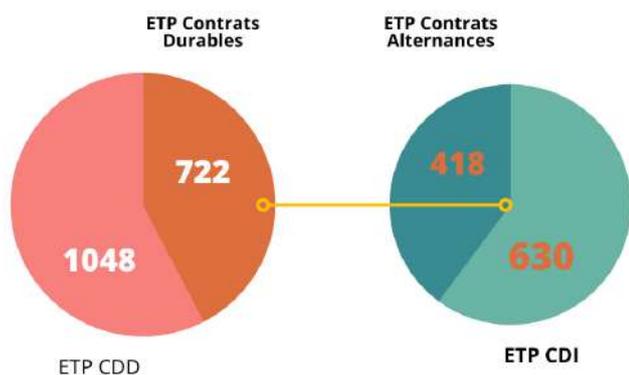
Pour **1110** salariés

Pour **1673** salariés

*contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

*contrats courts

Salariés employés en GE en ETP en 2020 par type de contrat



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 4 ANS



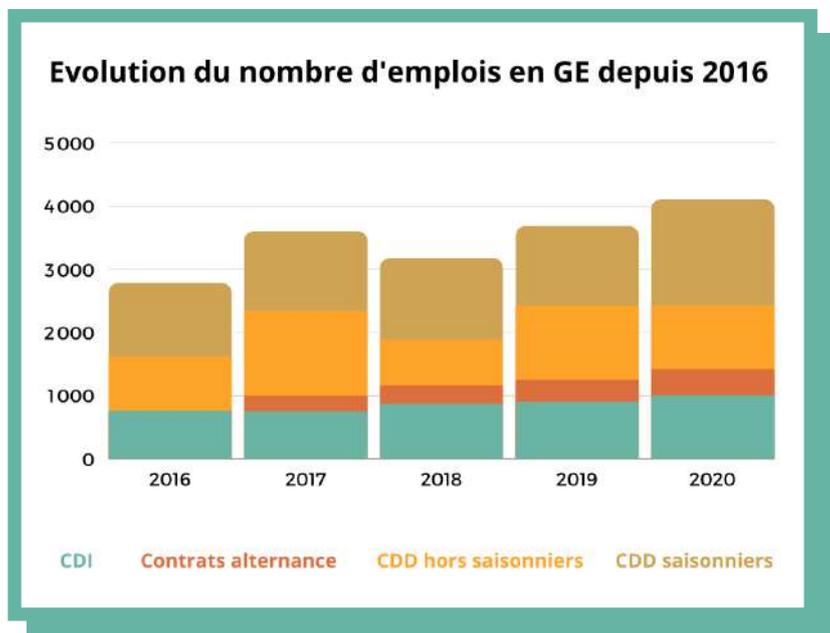
Depuis 2016, le nombre d'emplois en GE a augmenté de **48 %** et le nombre d'ETP a été multiplié par **2.5** !

Evolution du nombre d'ETP par type de contrats depuis 2016



Selon l'observatoire de Pôle Emploi, le taux de croissance moyen de l'emploi (tous secteurs confondus) en Région Occitanie est de 1.2 % sur les 5 dernières années.

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 10.86 % pour l'emploi en GE** sur les 5 dernières années.



Ainsi depuis 5 ans le nombre d'emplois durables (CDI + contrats alternance) a augmenté en cumul de **86 % EN 5 ANS** alors que les CDD et les saisonniers n'ont augmenté que de 18 % et 44 % respectivement.

Alors qu'ils ne représentaient qu'1/4 des effectifs en 2016, les emplois durables représentent **45 % des emplois des GE** et presque **60 % des ETP** en 2020 !

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.**

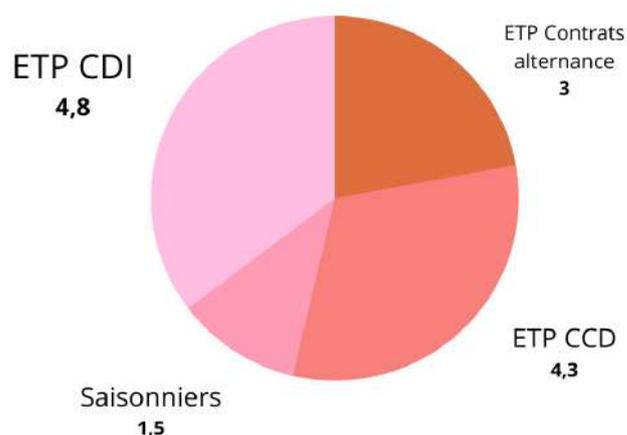
Cette dynamique est soutenue et accompagnée par le CRGE Occitanie depuis sa création en 2008.

NOMBRE MOYEN DE SALARIÉ EN GE EN 2020

En 2020, un Groupement d'Employeurs de la région Occitanie employait en moyenne :

• **29 salariés**
 • **19 adhérents**

• **CDI** : 7 salariés pour 4.3 etp
 • **ALTERNANCE** : 3 salariés pour 3 etp
 • **CDD** : 9 salariés pour 3.7 etp
 • **SAISONNIERS** : Jusqu'à 10 salariés





PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES GE DE LA RÉGION

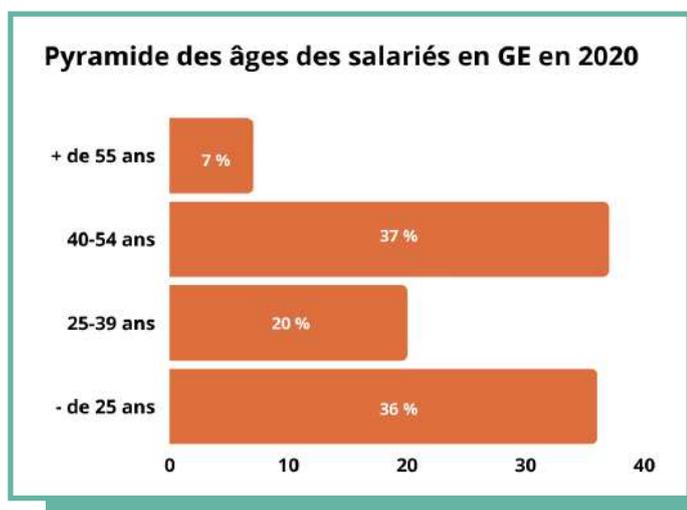
(sources URSSAF DUE 2020) et ancienneté (salariés en CDI) :

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif qui existe depuis plus de 35 ans. Nous nous sommes ainsi intéressés à l'ancienneté 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.

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 apparaît ainsi possible de « **faire carrière** » au sein d'un Groupement d'Employeurs.



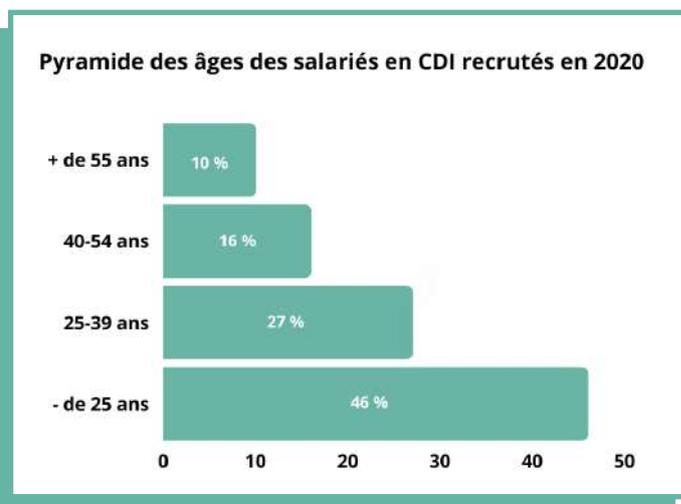
En 2020, près de 75 % des salariés embauchés par les GE ont soit moins de 25 ans ou entre 40 et 54 ans.

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 en 2020 l'embauche de salariés de moins de 25 ans, puis ceux compris entre 25 et 39 ans.

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 apparaît ainsi comme **UN TREMLIN** apportant aux salariés des expériences plures au sein de leur parcours professionnel.

En 2020, les GE d'Occitanie emploient **38 % DE FEMMES POUR 62 % D'HOMMES**.

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.

Pour les emplois en CDD, seuls les départements de l'Aude et de l'Ariège montrent un nombre d'hommes et de femmes en CDD s'approchant de la parité et seuls les GE des Pyrénées-Orientales emploient plus de femmes. Pour ce dernier 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 **52 % DE FEMMES POUR 48 % D'HOMMES** employés en 2020. Ce retour vers une parité d'emploi en CDI s'est opéré depuis 2018 et continue de s'accroître (en 2019 le ratio Hommes / Femmes en CDI était de 57 % pour 43 %). Les années précédentes, le ratio hommes/femmes en CDI se rapprochait de celui de l'ensemble des salariés pour l'année 2020.

PRATIQUES DE MISE À DISPOSITION DANS LES GE DE LA RÉGION

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

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

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

- Par la mise en place **certain 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 71 % des salariés partagés** entre plusieurs structures au sein d'un même GE.

La pratique de la mono-mise à disposition pour les autres salariés peut être expliquée par l'embauche des salariés en contrats d'alternance et les emplois saisonniers pour lesquels un emploi du temps partagé reste difficilement réalisable.

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



Le nombre important de salariés CDD dits « saisonniers » s'explique par **l'importance de l'activité saisonnière en Occitanie**. 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 salariés**. Il vient également **professionnaliser et sécuriser l'embauche de personnel** sur des structures parfois démunies 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 **25 % 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 a pu intensifier le recours à l'emploi saisonnier ou de CDD de très courte durée au sein des GE (+33 % en 2020) dont le nombre était resté stable depuis 2017.

FOCUS SUR LES CONTRATS EN ALTERNANCE : UNE NOUVELLE DYNAMIQUE POUR L'EMPLOI EN GE ?



Les contrats dits « **en alternance** » : **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION** et **CONTRATS D'APPRENTISSAGE**, sont des dispositifs de formation initiale ou continue 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 incitatives.

En 2020 au sein des GE de la Région, 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 :

- **LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE** sont 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 pour 75 %** d'entre eux.
- **LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**, eux, sont embauchés par des GE composés d'**entreprises de tout secteurs d'activité** (GE marchands multisectoriels) pour 80 % d'entre eux. Ce type de contrat est d'ailleurs la spécialité de deux Groupements d'Employeurs du Gers qui embauchent près des 2/3 des contrats de professionnalisation de la Région.

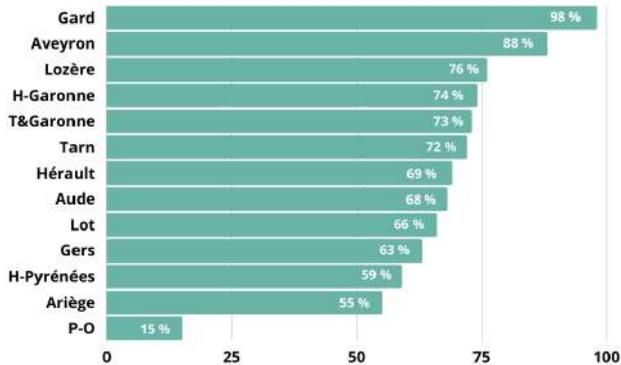
Enfin, les GE dont les adhérents relèvent du secteur des services et commerces (secteur tertiaire) embauchent régulièrement, dans une moindre mesure des contrats en alternance (tout type confondu).

III – QUALIFICATION DES EMPLOIS EN GE PAR DÉPARTEMENT

DES GE MIROIRS DE LEURS TERRITOIRES



Pourcentage d'emplois durables (ETP) au sein des GE par départements



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

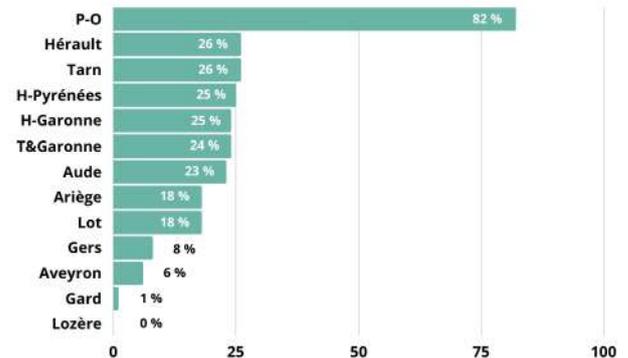
- le **Gard** (30) ;
- l'**Aveyron** (12).

Les départements de l'**Hérault** et de la **Haute-Garonne** abritent un nombre important de GE et font face à la concurrence des autres formes d'emplois classiques ce qui peut les inciter à proposer des **contrats durables plus attractifs**.

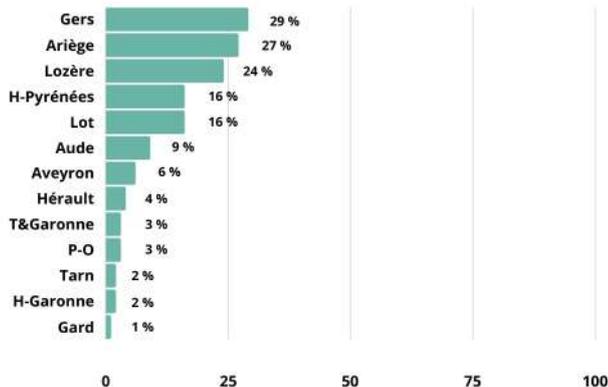
Concernant les emplois en CDD, les **Pyrénées-Orientales** est le seul département où ils sont plus importants (en ETP) que les emplois en CDI.

Néanmoins pour ce département, ces emplois ne sont représentatifs que **d'un seul GE qui regroupe 96 % DES EMPLOIS EN CDD des GE du département**.

Pourcentage de CDD non saisonniers (ETP) au sein des GE par départements



Pourcentage de CDD saisonniers (ETP) au sein des GE par départements



Au sein des autres départements (**Ariège, Aude, Lot, Lozère et Hautes-Pyrénées**), les emplois saisonniers sont plus importants comparativement. En effet, ces départements sont plus exposés à la saisonnalité (agricole ou touristique) et souffrent parfois d'un déficit d'attractivité sur leurs territoires.

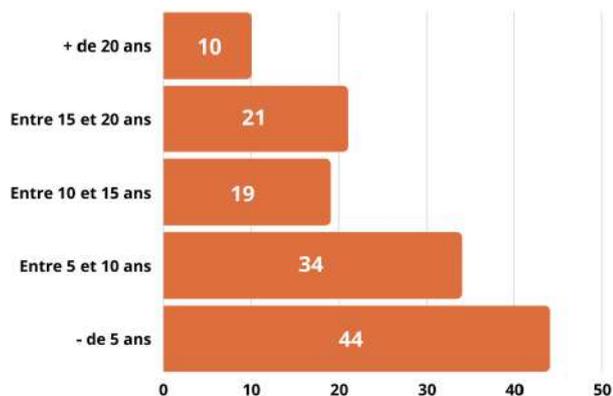
La spécificité gersoise : Dans le département du Gers, près de 90 % des emplois des GE correspondent soit à des emplois saisonniers, soit à des contrats de professionnalisation, et sont embauchés par 3 des 7 GE du département.

IV - LES GE DE LA RÉGION : QUELLE DURÉE DE VIE ?

LE GE : UN OUTIL DURABLE



Pyramide des âges des GE de la Région



Les GE de la Région Occitanie ont **en moyenne 9 ANS D'EXISTENCE**. Près de **40 %** d'entre eux existent depuis plus de 10 ans et **10 GE dépassent les 20 années** d'existence.

Le GE « **doyen** », créé en 1993 dans l'Ariège, mutualise ainsi des salariés **DEPUIS 28 ANS** !

On trouve des **GE de plus de 20 ans** dans **8 des 13 départements** de la Région.

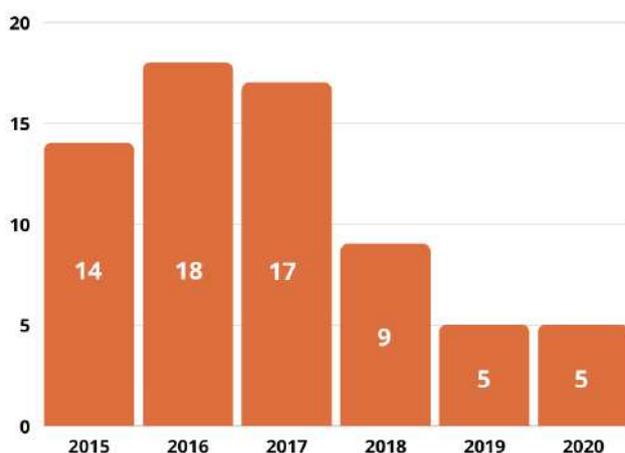
L'outil Groupement d'Employeurs apparaît ainsi comme **un outil pérenne pouvant s'inscrire dans des stratégies de stabilisation ou de développement de l'emploi de longue durée pour ses adhérents**.

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.

Nombre de GE dissouts depuis 2015 en Occitanie



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

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN REGION OCCITANIE EN 2020

PARTIE 2 :

TYOLOGIE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ ET CARTOGRAPHIES

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.

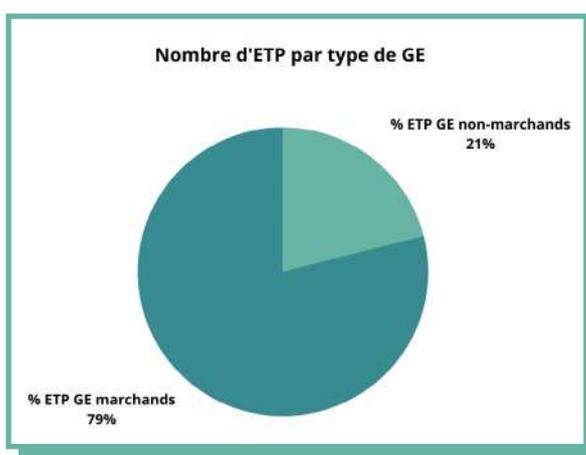
I - LES SECTEURS D'ACTIVITÉ REPRÉSENTÉS PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

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

- **LES GE MARCHANDS** : Ceux dont les adhérents sont majoritairement des entreprises.
- **LES GE NON-MARCHANDS** : Ceux dont les adhérents sont tous des associations ou des collectivités (souvent également appelés GE « associatifs »).

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

65 GE NON-MARCHANDS
67 GE MARCHANDS



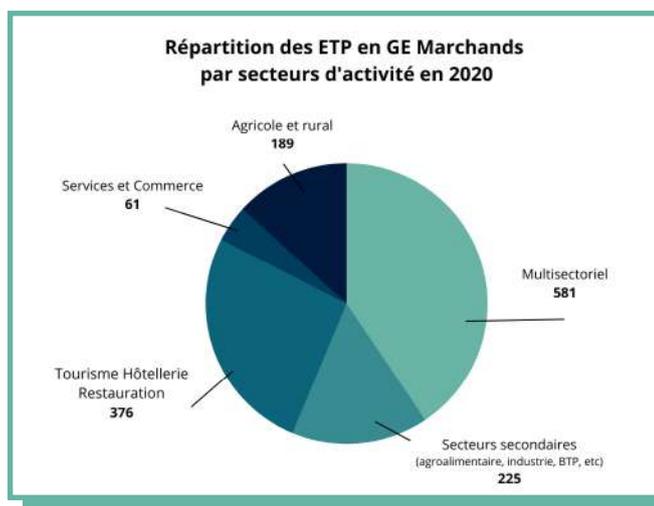
En termes d'emplois, le secteur majoritaire est celui des **GE « marchands »** qui représente plus de **79 % des emplois en ETP des GE de la région.**

Par rapport à 2019, cette disparité tend à se renforcer (71 % GE marchands / 29 % GE non-marchands en 2019), appuyé par la crise sanitaire qui a lourdement touché les associations, notamment sportives, adhérentes aux GE.

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, ...



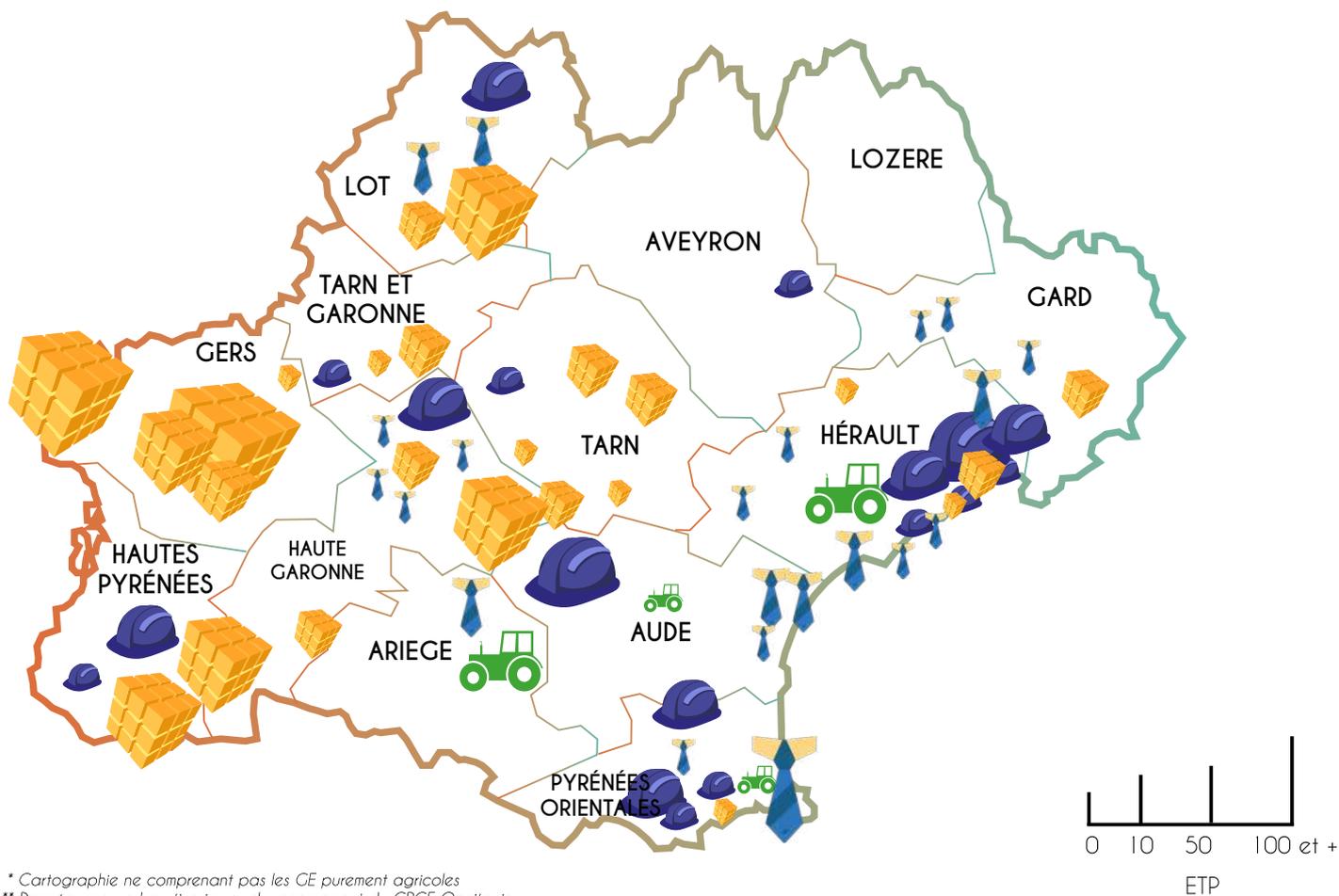
POUR LES GE MARCHANDS :

Le secteur majoritaire en termes d'emploi (en ETP) est celui des **GE MULTISECTORIELS** qui cumulent **40 % des emplois** de cette catégorie de GE.

Suivent les GE des filières Tourisme et Hôtellerie restauration, cependant, 84 % des ETP de cette catégorie sont employés par un seul GE des P.O

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

Secteur secondaire (BTP, agralim, logistique...) 	Agricole et Rural 
Secteur tertiaire (commerce, tourisme...) 	Multisectoriel 

Les départements hébergeant les deux métropoles de la Région sont ceux qui concentrent le plus de GE marchands : L'**Hérault**, avec **16 GE**, suivi par la **Haute-Garonne** avec **9 GE**.

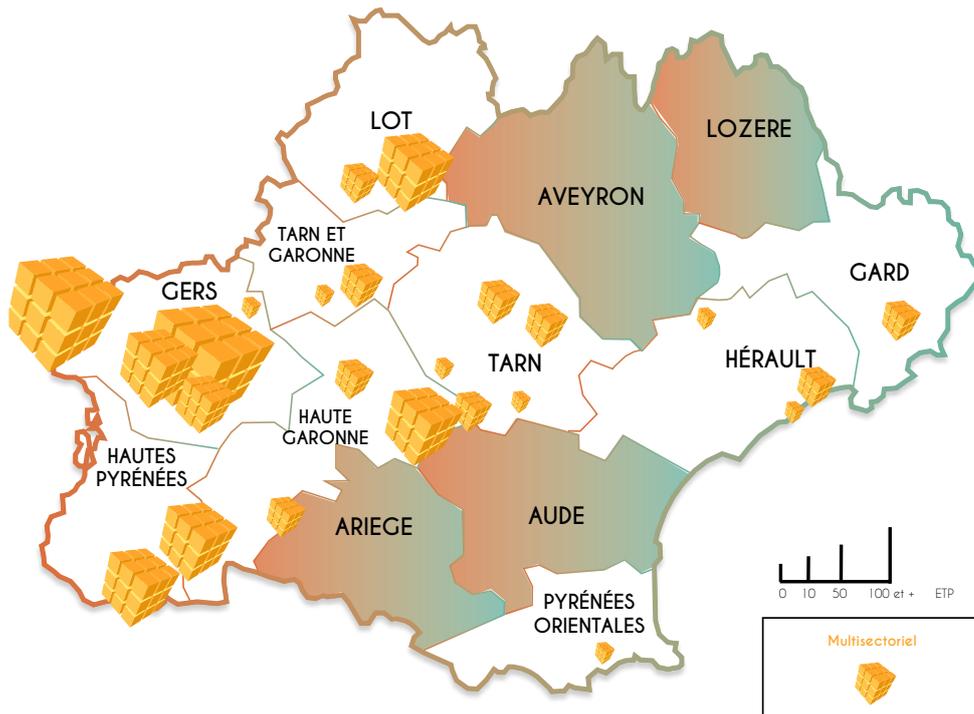
Seul le département de la Lozère n'en compte aucun.

Plus de 10 secteurs d'activités sont représentés par ces Groupements d'Employeurs.

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 multisectoriels

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

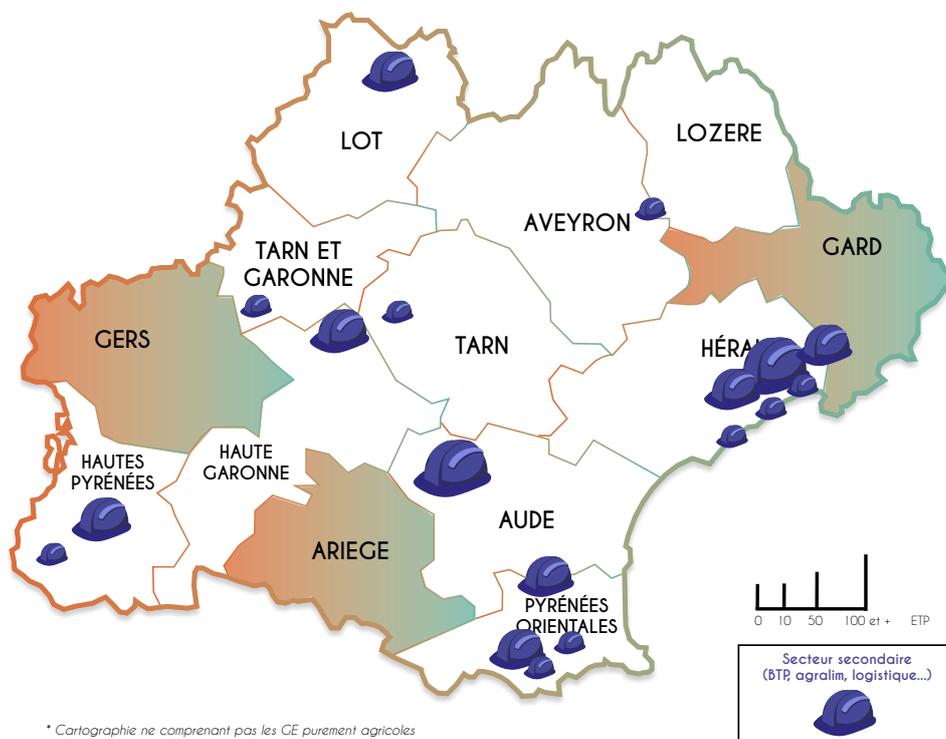


Sur l'ensemble de la Région, **9 des 13 départements**, soit près de 70 % d'entre eux accueillent un GE multisectoriel à vocation départementale en capacité de répondre à tout type de besoins en emploi à temps partagé.

Cette offre de service de mutualisation d'emplois multisectorielle est absente des départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron et de la Lozère en 2020.

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 ont vu le jour. Ces GE dits « de branche » couvrent généralement un territoire géographique particulier et non l'ensemble d'un département. Ils existent dans 10 des 13 départements de la Région (soit plus de 3/4 d'entre eux) 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.

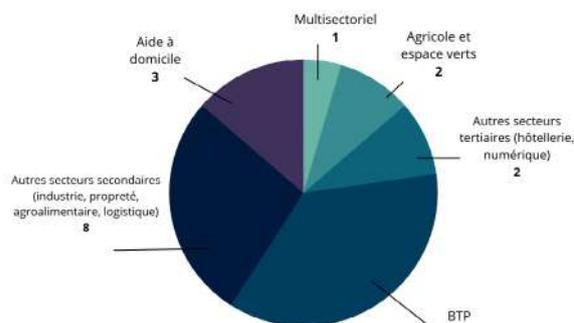
L'INFO EN + : LES GEIQ EN RÉGION OCCITANIE

Ils se répartissent dans 10 secteurs d'activité.

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

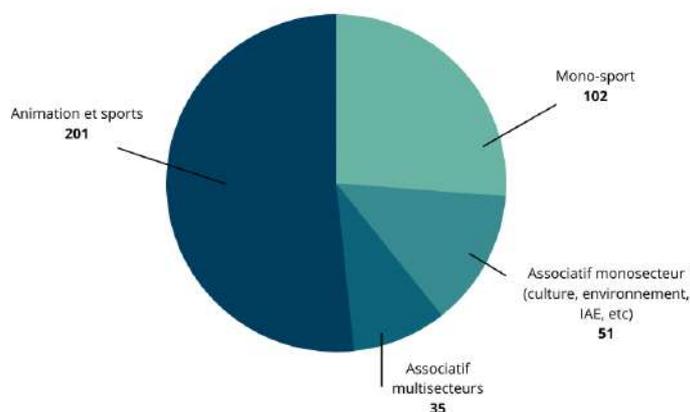
En 2020, ils accueillaient **1 443 salariés** en parcours (majoritairement en contrat de professionnalisation à temps plein) au sein de **546 entreprises** et **64 salariés** permanents pour leur gestion et leur animation.

Les 22 GEIQ par secteurs d'activité en Occitanie



POUR LES GE NON-MARCHANDS :

Répartition des ETP des GE non-marchands par secteurs d'activité en 2020



Ce sont les GE « animation et sports » qui regroupent, avec **plus de la moitié des ETP**, le plus d'emplois pour ce type de GE.

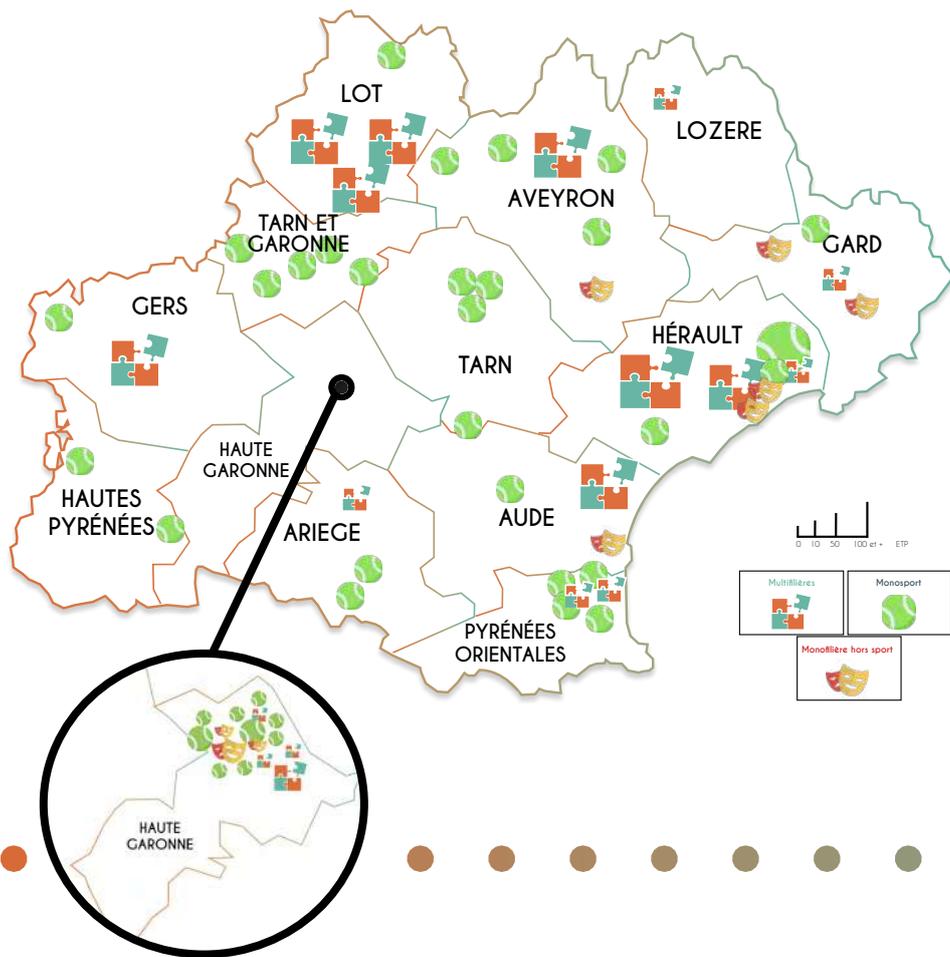
Le secteur du sport en général est largement représenté au sein des GE non-marchands avec 51 GE en Occitanie (14 GE animation et sports + 37 GE mono-sport).

En effet, **les GE « mono-sport »** avec **37 Groupements d'Employeurs**, font partie de la catégorie qui compte le plus de GE, même s'ils ne représentent pas le plus d'emplois.

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 :

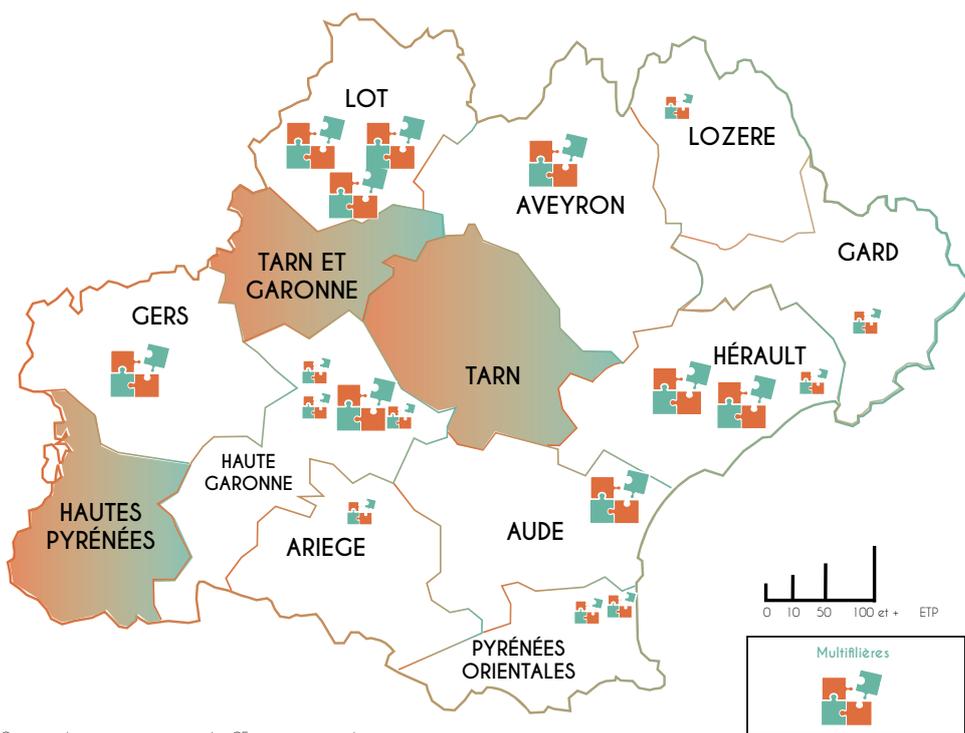
Les Groupements d'Employeurs associatifs de la Région Occitanie Pyrénées Méditerranée Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



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.

Ils ont bénéficié d'une dynamique de développement importante impulsée par le CRGE Occitanie sur ce département.

Les Groupements d'Employeurs associatifs multifilières Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



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 multi-secteurs apte à répondre aux besoins en emploi à temps partagé de tout type d'associations de son territoire.

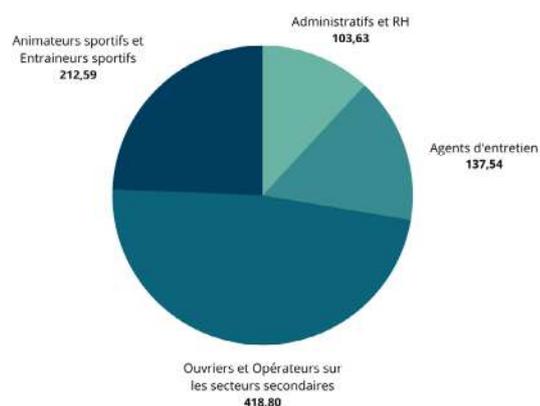
Seuls les départements des Hautes-Pyrénées, du Tarn et du Tarn-et-Garonne n'ont pas de GE de ce type sur leurs territoires.

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

II - LES MÉTIERS PRIVILÉGIÉS PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

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.



Sur les 132 GE interrogés, 93 ont répondu.

Au sein de la diversité de métiers existants mis à disposition par les Groupements d'Employeurs, quatre profils de métiers se dégagent :

LES MÉTIERS D'OUVRIERS ET D'OPÉRATEURS SUR LES SECTEURS SECONDAIRES :

Ce groupe de métiers correspond à des postes de manutentionnaires / magasiniers 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.

18 % des Groupements d'Employeurs en ont fait leur offre de service principale. Tous sont de taille importante (ils ont entre 10 et plus de 100 ETP MAD) et sont soit spécialisés sur un secteur du secondaire, soit multisectoriel marchands.

Ces métiers regroupent **PLUS DE 419 ETP** soit presque **1/4 DES ETP** des GE de la Région et ils sont ainsi **LES MÉTIERS LES PLUS UTILISÉS** par les GE et leurs adhérents en 2020.

LE MÉTIER D'ANIMATEUR SPORTIF / ENTRAÎNEUR 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 / entraîneurs sportif (diplômés ou non) prendre une place importante au sein de ce type de GE.

Ce type de métier est ainsi majoritaire pour **45 % DES GE** ayant répondu et représente plus de **213 ETP**.

LES MÉTIERS DITS « ADMINISTRATIFS ET RH » :

Ces derniers sont employés par près de **30 % DES ADHÉRENTS DES GE** répondants qui en font leur « cœur de métier ».

*Ces métiers allant des postes de secrétaire administrative, agent d'accueil à responsable RH et secrétaire de direction représentent plus de **104 ETP**. 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 sont également en demande de compétences de coordination ou développement associatif.

LE MÉTIER D'AGENT D'ENTRETIEN :

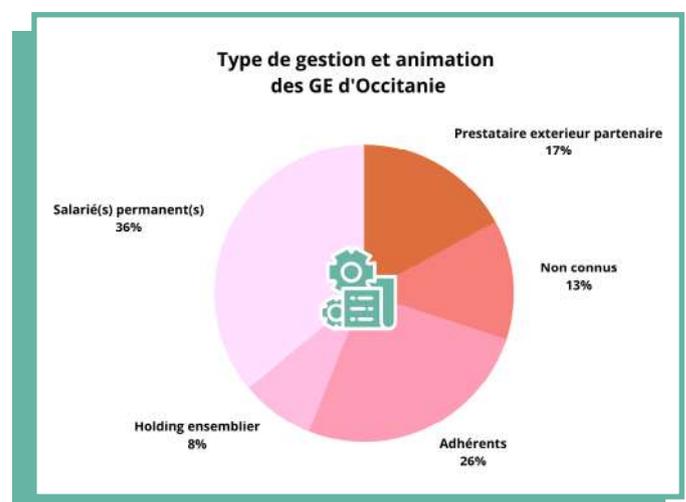
Le métier d'agent d'entretien est le métier principalement mis à disposition pour une partie des GE des secteurs tourisme / hôtellerie et des secteurs tertiaires. Ce type de poste représente plus de **137.5 ETP** mais un GE en détient la spécialité avec 95 ETP à lui seul.

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 ensemble.

On compte parmi les GE d'Occitanie :

105 SALARIÉS permanents majoritairement (pour 85 % d'entre eux) **en CDI pour 71 ETP.**

Ces salariés permanents sont ainsi embauchés en moyenne à hauteur de **24h/semaine.**

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.**

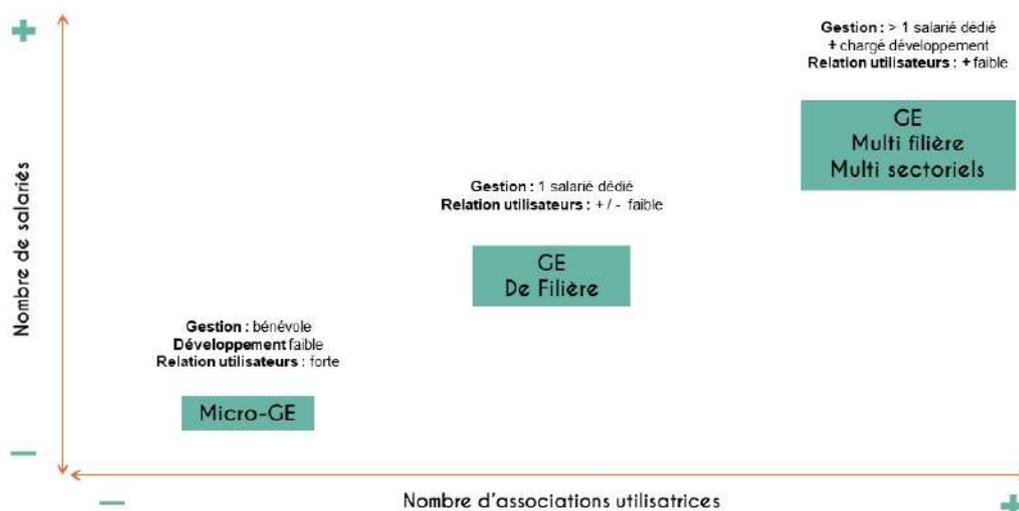
Ainsi, tous les GE ayant plus de 8 salariés emploient au minimum 1 salarié dit « permanent » ou sont accompagnés par les salariés permanents de leur ensemble (sauf 5 GE appartenant à des groupes hôteliers ou des groupes d'entreprises).

En dessous de 8 salariés, la gestion et l'animation du GE est prise en charge principalement par les adhérents ou par une structure partenaire (ligue sportive pour les GE sportif monofilière, cluster soutenant le GE, cabinet comptable, ...). Pour certains de ces GE un salarié MAD peut également s'occuper d'une partie des charges administratives du GE.

Certains GE sont associés à des GEIQ ou à d'autres Groupements d'Employeurs créés pour être complémentaires. La gestion de ces ensembles n'est alors pas gérée en interne mais mutualisée au sein du groupe (parfois avec une holding).



MODÈLE DE GE ET LEUR TYPE DE GESTION



III – CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION

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

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

TROIS CATÉGORIES DE GE SONT REPRÉSENTÉES :

LES MICROS-GE

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

LES GE PREMIERS PAS

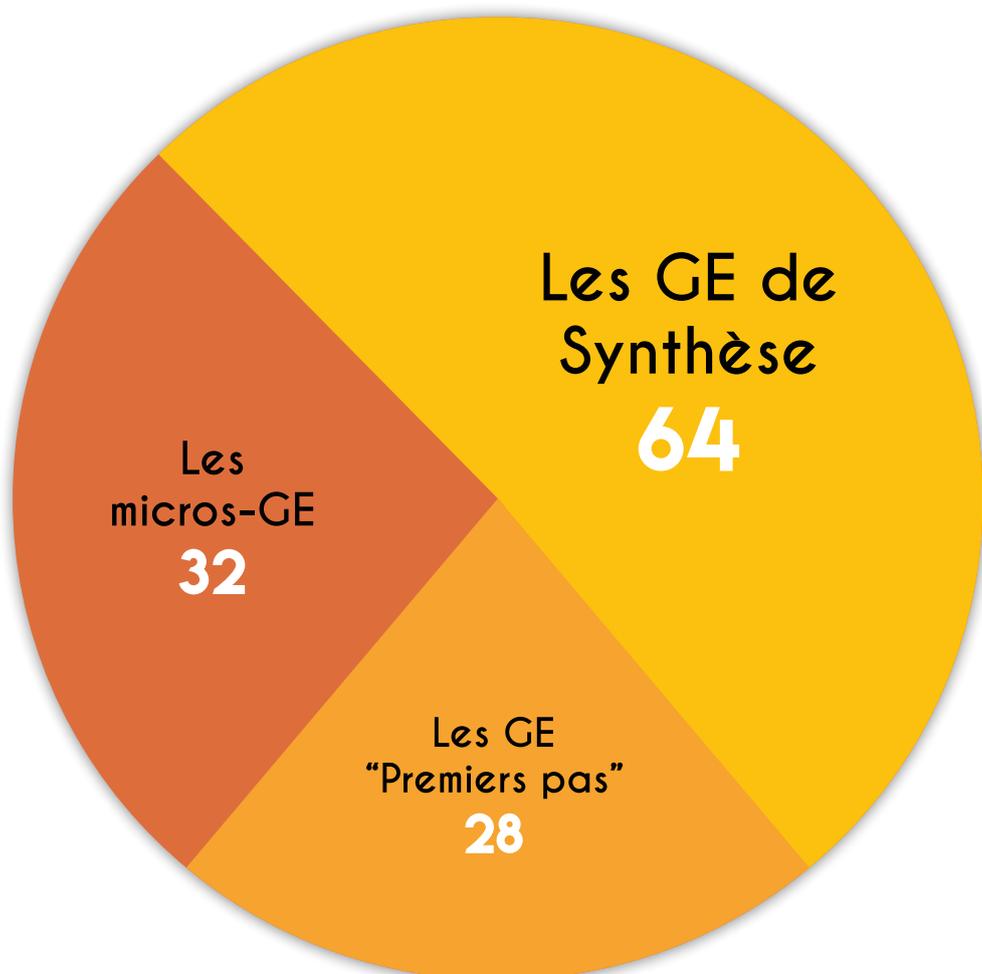
Centrés le plus souvent sur un seul secteur d'activité, ils sont inscrits dans une dynamique de développement sur le long terme et ont un potentiel de développement initial moins important que les GE de synthèse. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emploi.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

LES GE DE SYNTHÈSE

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

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

CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



LES MICROS-GE

<p>Ces GE sont principalement des GE non-marchands mono-sport (81 %) (dont plus de la moitié de GE « tennis »).</p>	<p>GE créés pour le partage d'un poste d'éducateur sportif entre plusieurs clubs.</p>	<p>Ils <u>cumulent</u> : 35 ETP</p> <p><u>soit</u> : 2 % des emplois en GE régionaux</p>	<p>Tous ont 3 salariés ou moins.</p> <p>90 % en CDI (ETP) - 91 % en MULTI-MAD</p>
<p>Tous ont entre 2 ET 8 ADHÉRENTS. Et 3 adhérents en moyenne.</p>	<p>Ils ont une <u>gestion bénévole.</u></p>	<p>Pas ou peu de <u>volonté de développement.</u></p>	<p>Ils ont en <u>moyenne</u> 11 ANS d'existence.</p>

LES GE PREMIERS PAS

<p>60 % d'entre eux sont des GE non-marchands (associatifs).</p> <p>Les autres sont des GE de moins de 3 ans qui démarrent leur activité.</p>	<p>GE créés pour initier des <u>pratiques d'emploi durable</u> pour leurs adhérents, généralement par filière.</p>	<p>Ils <u>cumulent</u> : 64 ETP</p> <p><u>soit</u> : 4 % des emplois en GE régionaux</p>	<p>Ils ont entre 1 et 11 salariés, 3 en moyenne</p> <p>85 % en CDI (ETP) - 74 % en MULTI-MAD</p>
<p>Ils ont entre 2 et 36 adhérents et 8 adhérents en moyenne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soit gérés par leurs adhérents (50 %) • Soit une gestion sous traitée (43 %) <p>Ils visent une animation salariée à moyen ou long terme.</p>	<p>Pas ou peu de compétences en interne pour développer le GE, mais un besoin de consolider leur trésorerie en augmentant l'activité du GE.</p>	<p>Ce sont des GE récents : en <u>moyenne</u> 7 ANS d'existence.</p> <p>46 % ont 5 ans ou moins.</p> <p>Les autres peuvent avoir des difficultés à impulser leur développement.</p>

LES GE DE SYNTHÈSE

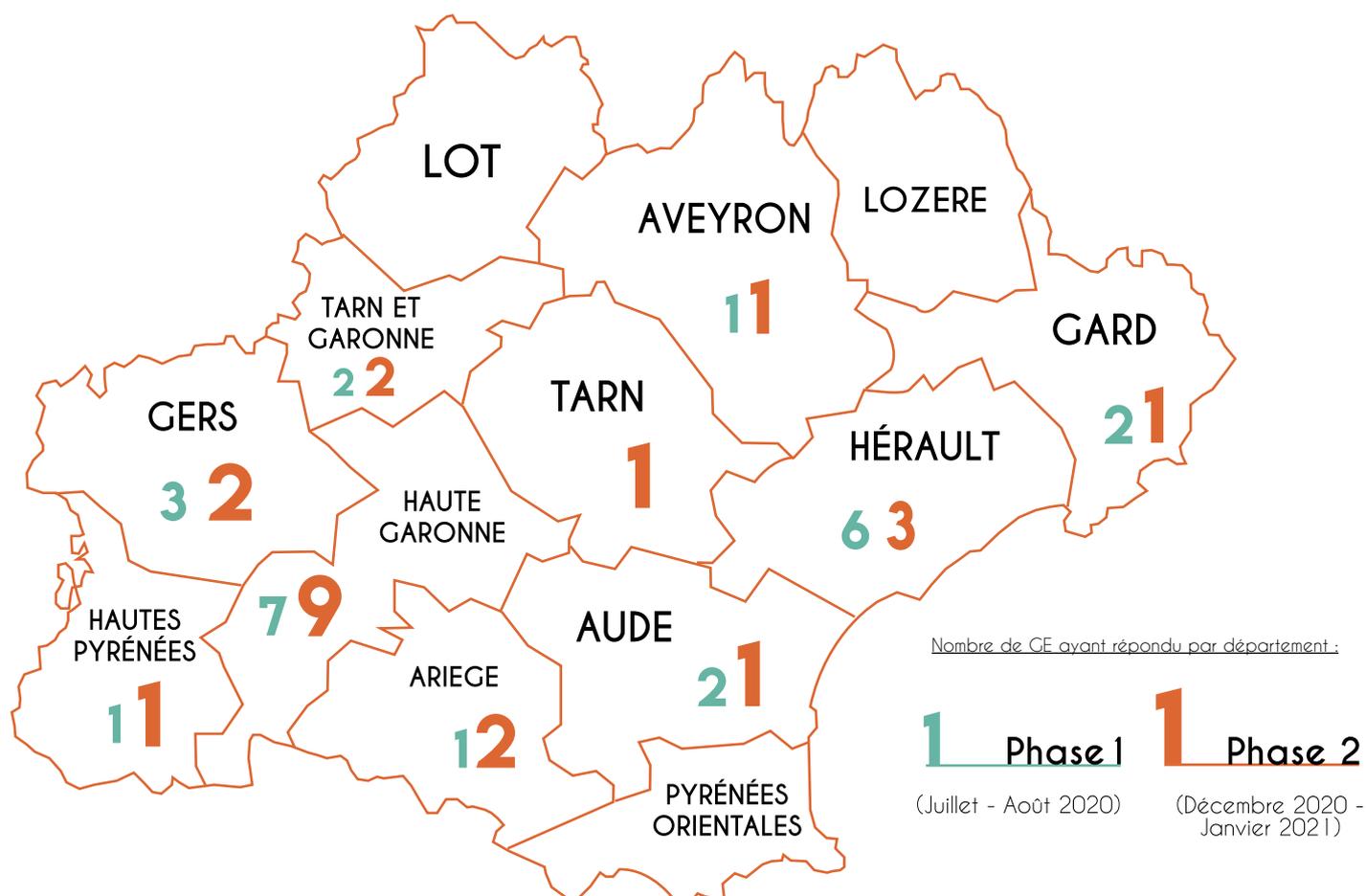
<p><u>Les GE de synthèse regroupent :</u></p> <p>73 % des GE multisectoriels</p> <p>73 % des GE des secteurs secondaires</p> <p>71 % des GE des secteurs tertiaires</p> <p>71 % des GE associatifs multifilières</p>	<p>GE créés pour favoriser le développement économique d'un territoire ou d'une filière (et de leurs entreprises) par la création d'<u>emplois durables</u>.</p>	<p>Ils <u>cumulent</u> : 1720 ETP</p> <p><u>soit</u> : 94 % des emplois en GE régionaux</p>	<p>Ils ont entre 4 et plus de 700 salariés, 61 en moyenne</p> <p>50 % en CDI (ETP) - 37 % en MULTI-MAD</p>
<p>Ils ont entre 2 et plus de 230 adhérents et 33 adhérents en moyenne.</p>	<p>Tous emploient au minimum un salarié permanent ou sont gérés par une holding.</p>	<p>Pour développer le GE ils <u>investissent dans des compétences en interne</u> (communication, commerciales).</p>	<p>Ils ont en <u>moyenne</u> 10 ANS d'existence.</p>



CRISE SANITAIRE - AUDIT ÉCONOMIQUE DES GE

25 GE ont répondu à notre questionnaire entre Juillet et Aout 2020 et 23 GE en Décembre.

Le CRGE Occitanie a décidé de conduire pendant la crise sanitaire, un audit économique de nos GE adhérents en 2020. Ils ont été administrés aux sortir des deux confinements.



L'ensemble de GE ayant répondu à nos enquêtes embauche **1 800 SALARIÉS** en occitanie.

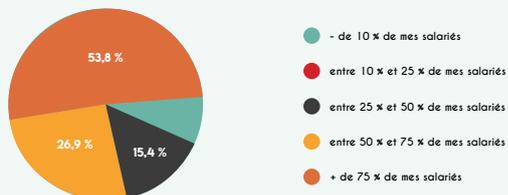
Audit réalisé auprès d'un échantillon de 35 GE adhérents.

UN RECOURS IMPORTANT AU CHÔMAGE PARTIEL

AOÛT 2020

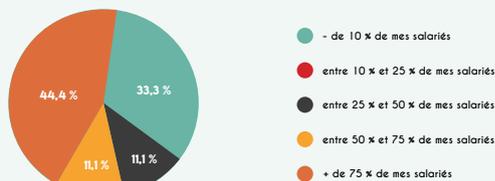
100 % DES GE ont eu recours au chômage partiel.

Dans quelle proportion ?



Pour la moitié des GE, le chômage partiel s'est arrêté entre le 11 mai et la fin juin. Un quart d'entre eux ont prévu de le maintenir jusqu'à la fin de l'année. Pour les autres, il y a encore un manque de visibilité avec une activité réduite encore en cours.

Dans quelle proportion ?



Les dernières réponses nous sont parvenues au 13 août 2020.

FÉVRIER 2021

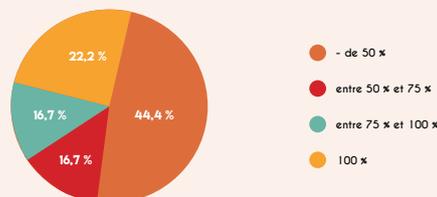
78 % DES GE ont eu recours au chômage partiel.

Dans quelle proportion ?



Pour la moitié des GE, le chômage partiel a été réenclenché au second confinement. Un certain nombre de GE n'ont pas eu d'activité depuis mars 2020, notamment les GE sportifs et associatifs.

A ce jour, quelle est la proportion de vos salariés qui est au travail ?

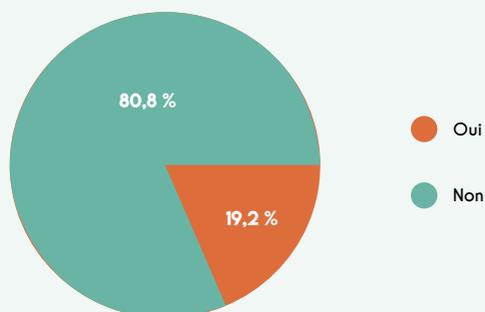


Les dernières réponses nous sont parvenues au 25 Janvier 2021.

LA SANTÉ FINANCIÈRE DES GE DÉGRADÉE MAIS SAUVEGARDÉE GRÂCE AUX DISPOSITIFS D'AIDE

AOÛT 2020

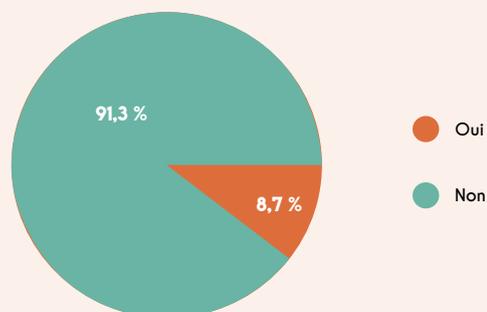
Avez-vous recours ou envisagez-vous d'avoir recours au prêt garanti d'Etat (PGE) ?



4 GE ont eu recours au PGE

FÉVRIER 2021

Avez-vous recours ou envisagez-vous d'avoir recours au prêt garanti d'Etat (PGE) ?



2 GE ont eu recours au PGE

Dans la réalité **peu de GE** ont finalement eu recours au **PGE**. Les GE ont mobilisé de l'APLD, du **chômage partiel**, et ont travaillé des **reports de charges** avec l'URSSAF. 1 GE a été pénalisé par son code APE sur de la mise à disposition en hôtellerie restauration. En moyenne, les GE ont perdu 20 % de chiffre d'affaires sur l'année 2020, mais peuvent s'appuyer sur le fonds de réserve nécessaire pour sécuriser l'emploi mutualisé.

LE GE CONFIRME SON RÔLE D'AMORTISSEUR DE L'EMPLOI

Seul 1 GE a procédé à des licenciements directs liés à la crise.

Côté adhérents, **aucun GE** n'a connu de départ massif d'adhérents (1 à 4 maximum). Certains ont rencontré quelques difficultés de paiement.

Les GE ont déclaré avoir perdu **11 ADHÉRENTS** mais **avoir été sollicité par plus d'une quarantaine de nouvelles structures** dont **UNE TRENTAINE** a déjà adhéré !



5 GE (tous de plus de 15 salariés) ont su compenser des pertes d'activité en proposant des missions à leurs salariés chez d'autres adhérents.

LES PERMANENTS : UN RÔLE CENTRAL DANS LA GESTION DE CRISE

AOÛT 2020

100 % des animateurs de GE ont connu une surcharge de travail très importante liée à la COVID. Beaucoup d'*incertitude, de changement de réglementation, de problème de paiement* ont entraîné un stress très important aux équipes de permanents.

Dans **3/4** des GE, l'équipe de gestion a reçu un soutien de sa gouvernance (dirigeants des entreprises et associations adhérentes). Une forme de **SOLIDARITÉ** s'est mise en place sur les process RH et les procédures d'aides. L'utilisation de la visio a pu « rapprocher » et faciliter ces actions. En revanche près d' **1/4** des dirigeants de GE se sont retrouvés seul à *gérer la crise*, renforçant une *situation de stress* initiale.

FÉVRIER 2021

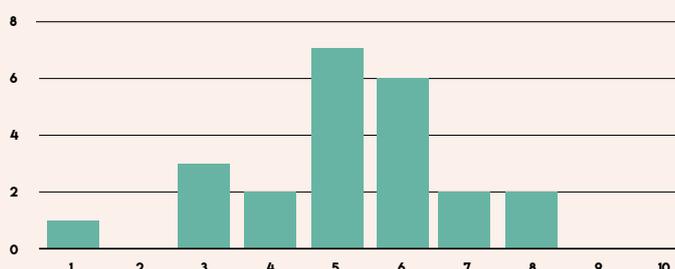
La gestion des salariés pendant le deuxième confinement semble avoir été mieux vécue que pendant le premier, même si le moral des salariés permanents est en baisse.

De façon plus positive, cette crise a permis à presque tous les GE de travailler sur leur positionnement stratégique (stratégie de développement, de communication et de fidélisation).

Sur un échelle de 1 (Très pessimiste) à 10 (Très optimiste), comment envisagez-vous les mois à venir ?

MOYENNE 1^{ER} AUDIT: 6,38 / 10

MOYENNE 2ND AUDIT: 5,17 / 10





CONCLUSION

CONSTATS ET ENSEIGNEMENTS DE LA CRISE SANITAIRE

- La ***pertinence*** et l'***adaptabilité*** du modèle GE en temps de crise comme **amortisseur de l'emploi** : mobilisation de la gouvernance, transferts de salariés entre adhérents, sollicitations de nouveaux adhérents pour maintenir certains emplois... Un **faible recours aux licenciements** de la part de GE et une sauvegarde des emplois.
- Une ***charge et une intensité de travail constante*** pour une majorité des GE et le respect du télétravail.
- Un **renfort de la communication interne** du GE vers les salariés et adhérents.
- Le **potentiel d'adhésion** de nouvelles structures auprès des GE de la Région, en augmentation par rapport au premier Audit, renforçant la crédibilité du modèle.
- La **pertinence** du conventionnement actuel entre le CRGE, l'Etat et la Région pour ***accompagner les GE***.
- **La satisfaction des GE sur les accompagnements actuels du CRGE** : juridique, communication, statutaire, mises en relation, retours d'expérience... répondant aux besoins quotidiens des GE en temps de crise.

82 % des GE ont trouvé ***pertinente*** l'action globale du CRGE pour les aider à surmonter cette période, et ont demandé ***la poursuite de ce travail***.



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'1 mois).

METHODOLOGIE

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

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

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

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

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

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

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

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 correspondant 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 :

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

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

GE 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 assujéti à TVA et il est lui-même assujéti à la TVA.

GE NON MARCHANDS

Un GE non-marchand est un GE non assujéti à la TVA et composé uniquement d'**associations ou de collectivités**, toutes non assujétiées 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
22 Rue Ernest Cognacq
ZAC Bonne Source
Maison des vignerons BAT B
11100 NARBONNE



Directeur de publication :

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

Rédacteur principal :

David Trichard - Chargé d'Etudes du CRGE Occitanie

Mise en page :

Laura Sahuc - Chargée de Communication auprès du CRGE Occitanie

Périodicité :

Ce rapport est publié une fois par an.

Date de parution :

20 Octobre 2021

NOS PARTENAIRES



CRGE OCCITANIE



Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.cрге-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53

