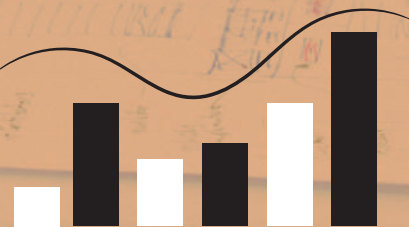


L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI DES GE D'OCCITANIE

CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.



2020

SOMMAIRE

P4

Avant-propos

LES GE EN RÉGION OCCITANIE EN 2019

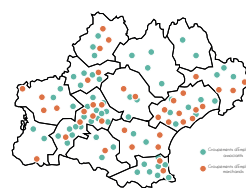
P5

Partie I

Panorama Général

- I - Nombre de GE en activité en région Occitanie **P-5**
- II - L'emploi dans les GE de la Région Occitanie en 2019 **P-7**
- III - Qualification des emplois en GE par département **P-12**
- IV - Les GE de la Région : Quelle durée de vie ? **P-13**

Cartographies des GE en Région



P-15 À 19

P20

Partie II

Typologie des Groupements d'Employeurs

- I - Les secteurs d'activités représentés par les GE **P-20**
- II - Classification des Groupements d'Employeurs de la Région **P-23**

Classifications des Groupements d'Employeurs

P-23 À 25

P26

ANNEXES

Methodologie
Glossaire

**P-27
P-29**

AVANT PROPOS

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

Ce travail est à la fois :

- le produit de l'expertise que le CRGE Occitanie a acquis et perfectionné depuis la création de ce document en 2015 ;
- le fruit d'un parti pris de ne vouloir s'appuyer que sur les GE qui répondent à la finalité du dispositif en matière de réelles créations ou consolidations d'emplois pérennes.

En effet, il existe aussi dans notre région, des associations qui se présentent comme des GE, mais dont les objectifs et les finalités qu'elles soient économiques ou en matière de mises à disposition, n'ont rien à voir avec l'essence du dispositif GE.

Il existe trois grandes catégories de groupements d'employeurs :

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

Ce rapport se concentre sur les GE affiliés à l'URSSAF, les GE agricoles ayant leurs propres organisations. En partenariat avec le Comité Régional de la FF GEIQ, un zoom sera effectué sur l'activité des GEIQ de la Région.

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) auprès des GE avec qui, nous avons un partenariat ou des échanges.

Ces différents éléments nous ont permis d'estimer en région le nombre de Groupements d'Employeurs, validés comme tel, à :

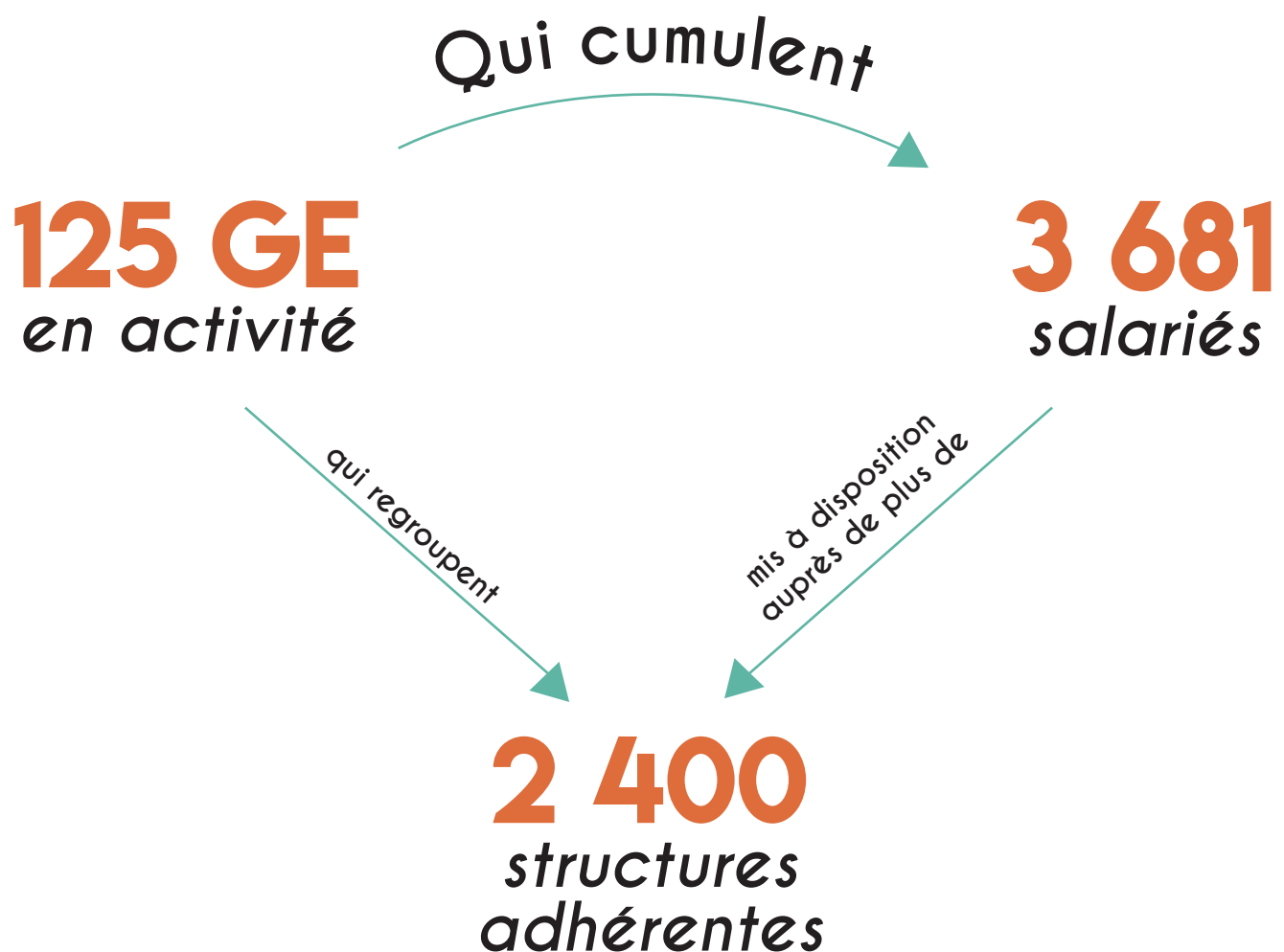
125 GE pour **3681** SALARIÉS

LES GE EN RÉGION OCCITANIE EN 2019

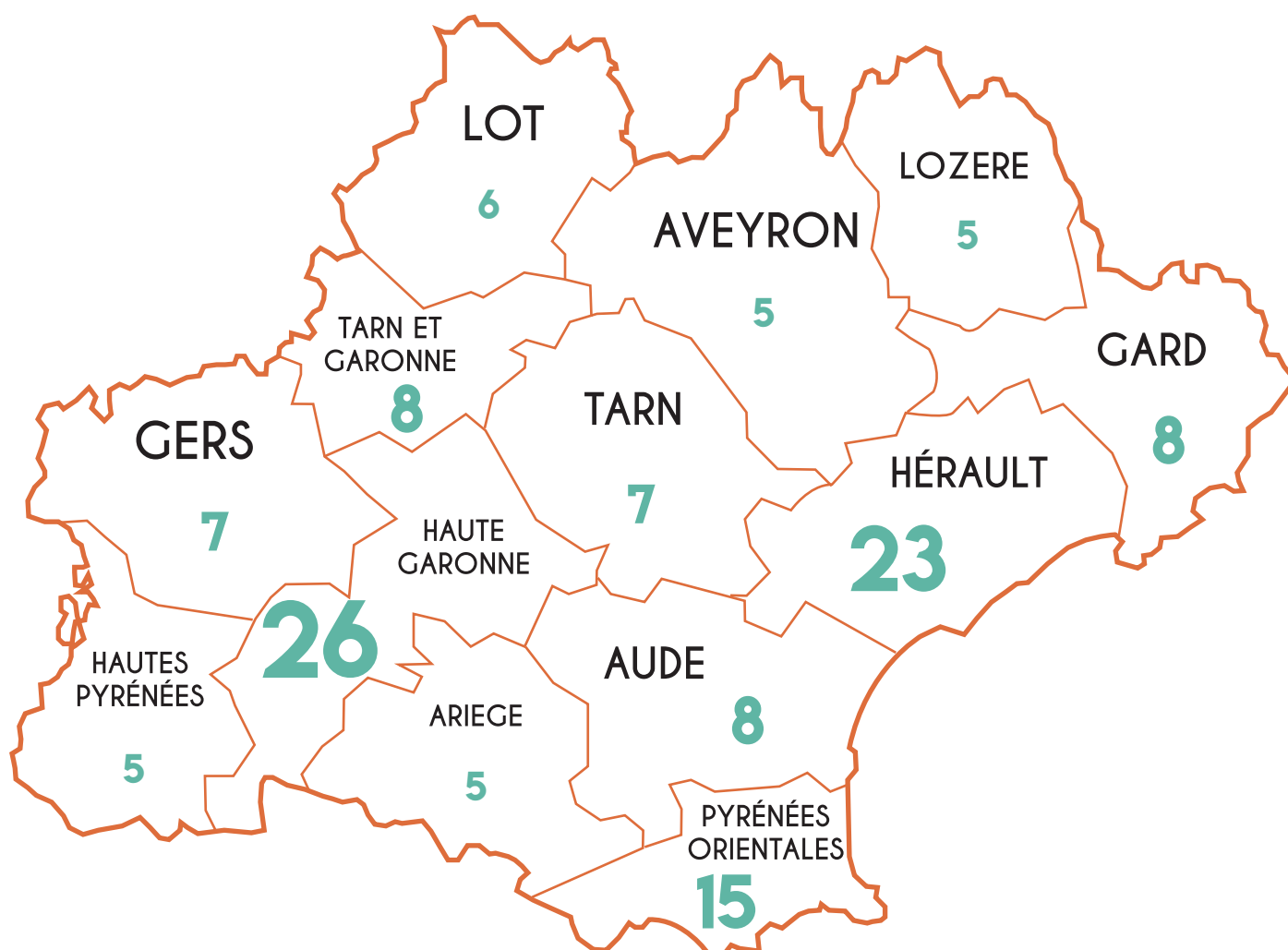
Partie 1 : Panorama général

I - Nombre de ge en activité en région Occitanie

On dénombre en région Occitanie en 2019 :



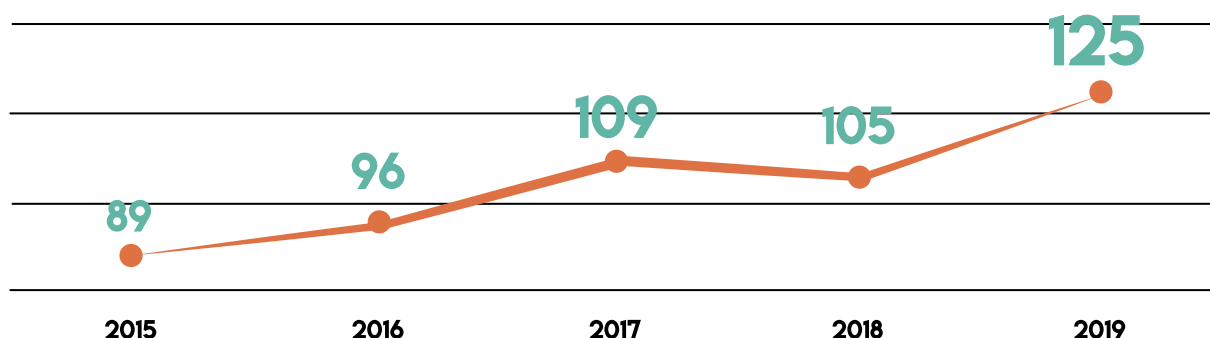
Répartition géographique des GE en Région Occitanie



- Les départements de l'Hérault et de la Haute-Garonne regroupent presque **40% des GE de la Région**.
- Historiquement, sur les 2 départements où le nombre de GE est le plus important, se trouvaient des structures d'accompagnement à la mise en œuvre de GE.
- Cette répartition reflète la **dynamique des territoires en Région**, notamment ceux hébergeant les 2 métropoles régionales.
- Les territoires ruraux comptent généralement moins de GE. Cependant, ils ont au moins un GE avec un nombre important d'emplois. Ces GE proposent leurs services à des entreprises issues de secteurs d'activités multiples sur une large partie de ces territoires.

Evolution du nombre de GE depuis le début de l'Observatoire

Augmentation du nombre de GE en Région Occitanie



Le nombre de GE recensé a fortement augmenté depuis 2015 (début de l'observatoire des GE). Ainsi, depuis 5 ans **le nombre de GE est en progression de 140 %**.

La diminution du nombre de GE entre 2017 et 2018 s'explique par la dissolution de micros-GE (notamment dans le secteur du sport), dont une partie des emplois a pu être pérennisée chez certains adhérents.

Entre 2018 et 2019, nous constatons une forte progression du nombre de GE dans la Région, issus à la fois du travail d'accompagnement à la création mené par le CRGE et d'initiatives individuelles. 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 2019

Qualité des emplois

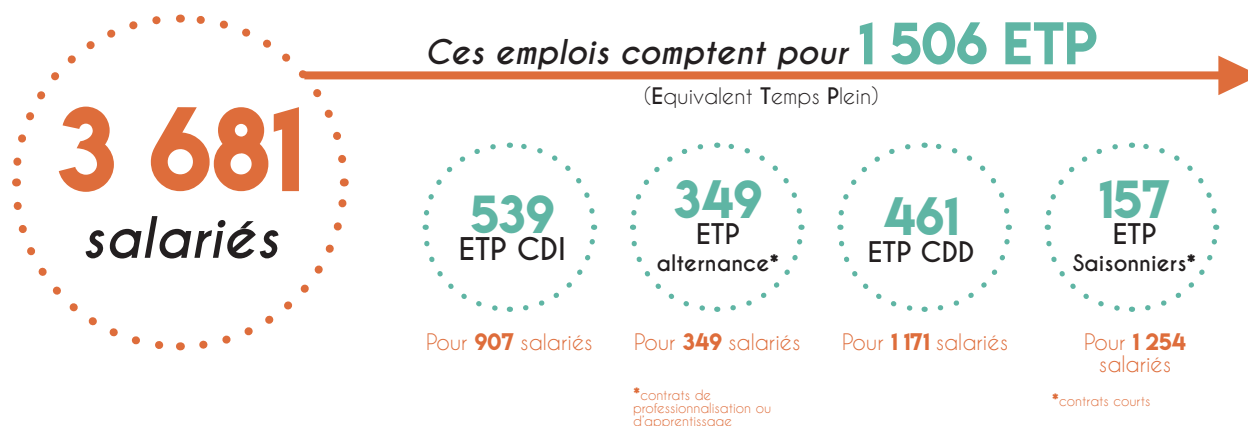
L'objectif de création d'**emplois durables et de qualité** est au cœur des actions menées par le CRGE Occitanie depuis sa création.

Selon sa charte qualité de l'emploi, construite avec les partenaires sociaux et intégrant des indicateurs définis par la DIRECCTE, le CRGE Occitanie valorise une catégorie d'emplois durables correspondant aux emplois en CDI et aux contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation). Plus généralement, il promeut la qualité d'emploi au regard des critères de pérennité d'emploi (emplois durables) et des conditions de travail (non discrimination, condition de travail, QHSE, ...).

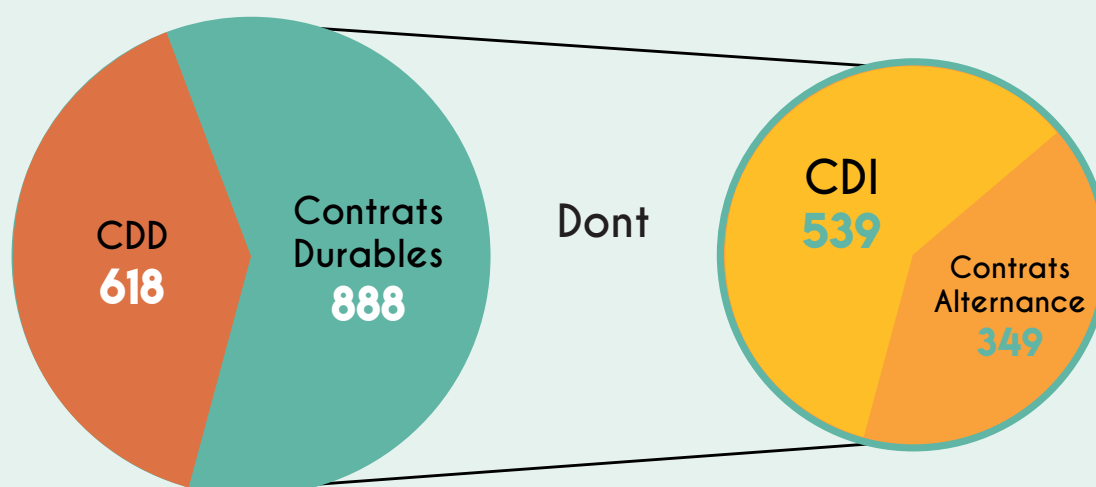
Cette qualité d'emploi est également défendue par la Région Occitanie et les collectivités dans le cadre de leur politique d'aide en faveur des GE.



L'emploi en GE en région Occitanie, c'est :



Répartition du nombre d'ETP en GE en 2019 par type de contrat



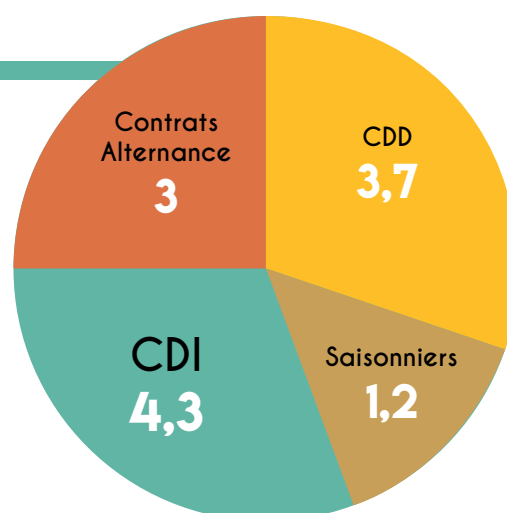
Le **volume des emplois durables** (CDI et contrats en alternance) des GE de la Région représente près de **deux tiers** du total des emplois (en ETP) en GE.

Nombre moyen de salarié en GE en 2019 :

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

29 salariés, chez 19 adhérents :

- **7** salariés en **CDI** pour 4.3 ETP
- **3** salariés en **ALTERNANCE** pour 3 ETP
- **9** salariés en **CDD** pour 3.7 ETP
- et jusqu'à 10 salariés saisonniers.



Ancienneté en Groupement d'Employeurs

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif **créé en 1985**, existant ainsi depuis plus de 35 ans. Nous nous sommes ainsi intéressés à l'ancienneté des salariés au sein 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.

Parité hommes – femmes :

En 2019, les GE d'Occitanie emploient **1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes**.

Ceci peut provenir de l'activité saisonnière agricole et industrielle qui voit candidater plus d'hommes que de femmes, mais aussi des contrats de professionnalisation générés par les GE à dominante industrielle, dont les candidatures traitées sont dans la grande majorité masculines.

Pour les emplois en CDD, les départements du *Gers*, des *Pyrénées-Orientales* et du *Tarn* montrent un nombre d'hommes et de femmes en CDD approchant de la parité. Seuls les GE de l'*Ariège* emploient plus de femmes.

Pour les emplois en CDI, les GE s'approchent de la parité avec 42 % de femmes pour 58 % d'hommes employés en 2019. Ce retour vers une parité d'emploi en CDI s'est opéré depuis l'année dernière. Auparavant, le ratio hommes/femmes en CDI se rapprochait de celui des CDD actuel.

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

Au sein des GE interrogés, la multi-mise à disposition reste la pratique majoritaire avec en moyenne **70 % des salariés partagés entre plusieurs structures au sein d'un même GE**.

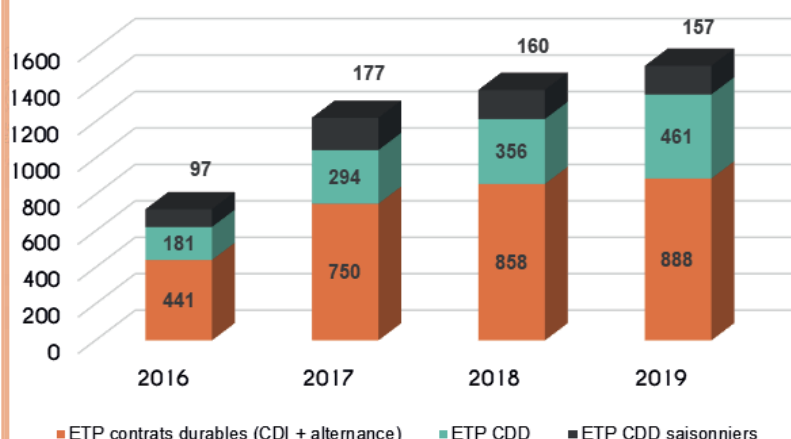
Généralement, un salarié en GE est mis à disposition dans 2 à 4 structures utilisatrices sur l'année.



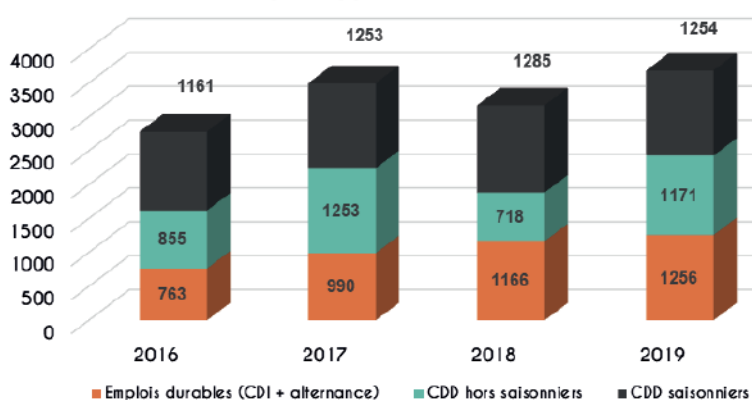
Evolution du nombre d'emplois en GE depuis 4 ans par types de contrats

Depuis 2016,
le **NOMBRE D'EMPLOIS** en GE **A AUGMENTÉ DE 32 %**
et le **NOMBRE D'ETP** **A PLUS QUE DOUBLÉ !**

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



Evolution du nombre d'emplois en GE depuis 2016 par types de contrats



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, le nombre d'emplois durables a **AUGMENTÉ DE 65 % EN 4 ANS** alors que les CDD et les saisonniers n'ont augmenté que de 37 % et 8 % respectivement.

Alors qu'ils ne représentaient qu'1/4 des effectifs en 2015, ils représentent plus d'1/3 des emplois des GE et **PRESQUE 60 % DES ETP EN 2019 !**

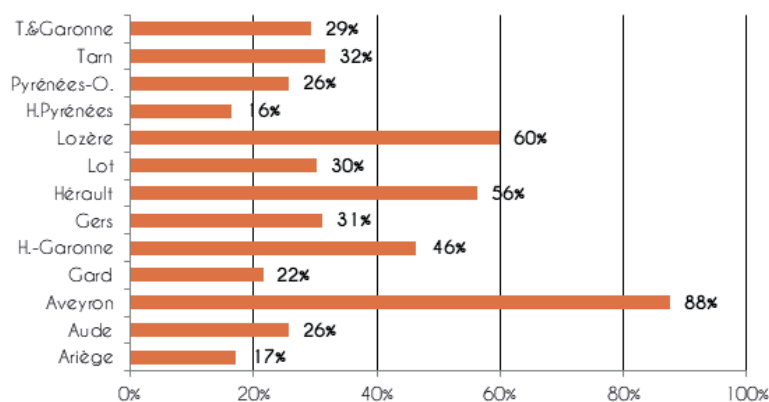


III - Qualification des emplois en GE par département

Des GE miroirs de leurs territoires

Les départements dont les GE privilégient l'emploi en CDI sont :
l'**Aveyron** (12), l'**Hérault** (34), la **Lozère** (48) et la **Haute-Garonne** (31).

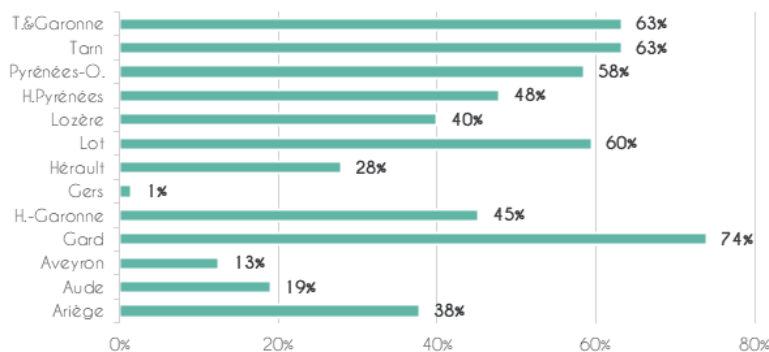
Pourcentage d'emplois durables au sein des GE par départements



Pour la Lozère et l'Aveyron, cela s'explique par le faible nombre de GE présents sur ces territoires, eux-mêmes employant **peu de salariés majoritairement en CDI**.

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**.

Pourcentage de CDD non saisonniers au sein des GE par départements

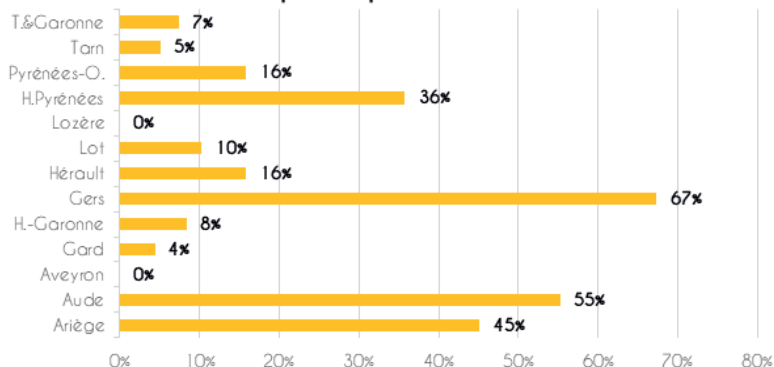


Au sein des autres départements, **les emplois en CDD sont plus importants**.

Cela peut s'expliquer car ces départements sont plus exposés à la saisonnalité (agricole ou touristique).

C'est d'autant plus visible pour les départements du Gers, de l'Aude, de l'Ariège et des Hautes-Pyrénées où le pourcentage d'emplois saisonniers est important.

Pourcentage de CDD saisonniers au sein des GE par départements



La spécificité gersoise :

Dans le département du Gers, 90 % des emplois correspondent **soit à des emplois saisonniers, soit à des contrats de professionnalisation**, embauchés par 2 des 7 GE du département.

L'utilité des GE pour la sécurisation du travail saisonnier

L'Occitanie est une région où le tourisme joue une part importante dans l'économie et dans l'emploi. Par ailleurs, en dehors des deux métropoles Toulousaine et Montpelliéraine, la région est également rurale. En cela, certaines initiatives de Groupements d'employeurs tentent à sécuriser les emplois générés par le Tourisme, l'Agroalimentaire et la ruralité.

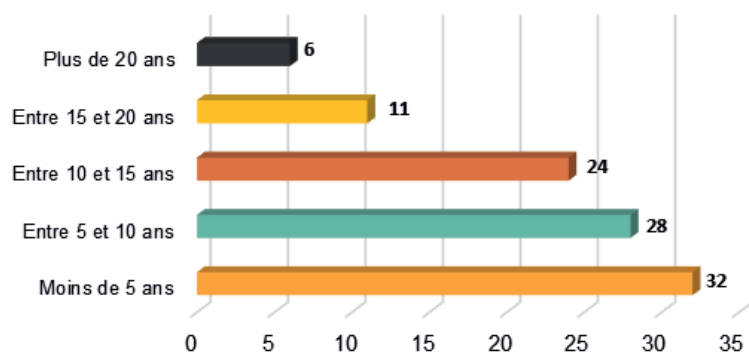
Le nombre important de salariés CDD dits « saisonniers » s'explique par le fait que l'activité saisonnière en Occitanie est très importante. En cela, certains groupements d'employeurs ont développé une activité saisonnière et emploient un nombre important de saisonniers, surtout dans les zones rurales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

Pour autant, ce type de contrat n'est pas représentatif de l'activité des GE de la Région, **ne représentant que peu d'ETP** (seulement 25 % des ETP CDD) et étant utilisé par peu de GE.

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**.

Plus de 40 % d'entre eux existent depuis plus de 10 ans et **6 GE dépassent les 20 années d'existence**.

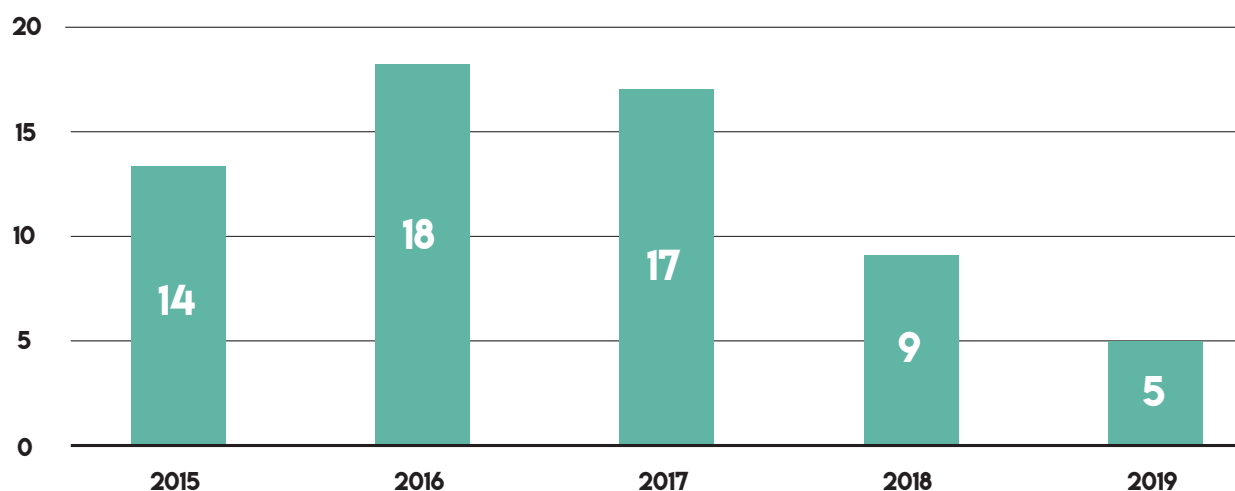
Le GE « **doyen** », créé en 1994 dans le Gers, mutualise ainsi des salariés **depuis 26 ANS !**

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 et qui existe depuis plus de 35 ans. En tant qu'outil RH « vivant », les Groupements d'Employeurs se créent, se développent et peuvent également arrêter leur activité et être dissouts selon la volonté de leurs adhérents.

Nombre de GE dissouts par année en Occitanie



Le nombre de GE dissouts dans la Région est **EN FORTE BAISSÉ** depuis 4 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.
- 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.

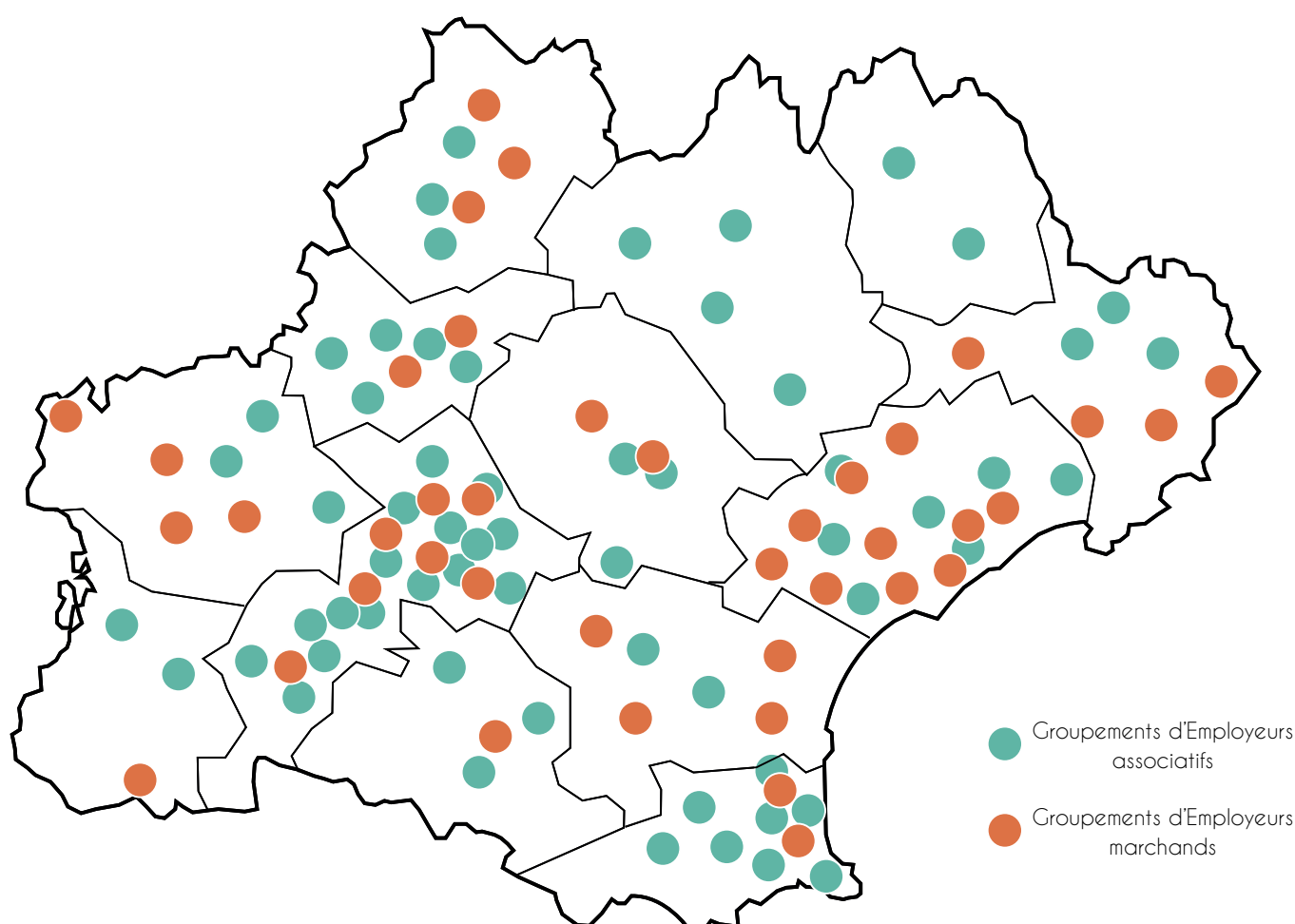
Lors de l'arrêt d'un GE, la plupart des salariés retrouvent une solution professionnelle :

- 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-entrepreneuriat, création d'activité, ...)

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

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

Cartographies des GE en Région

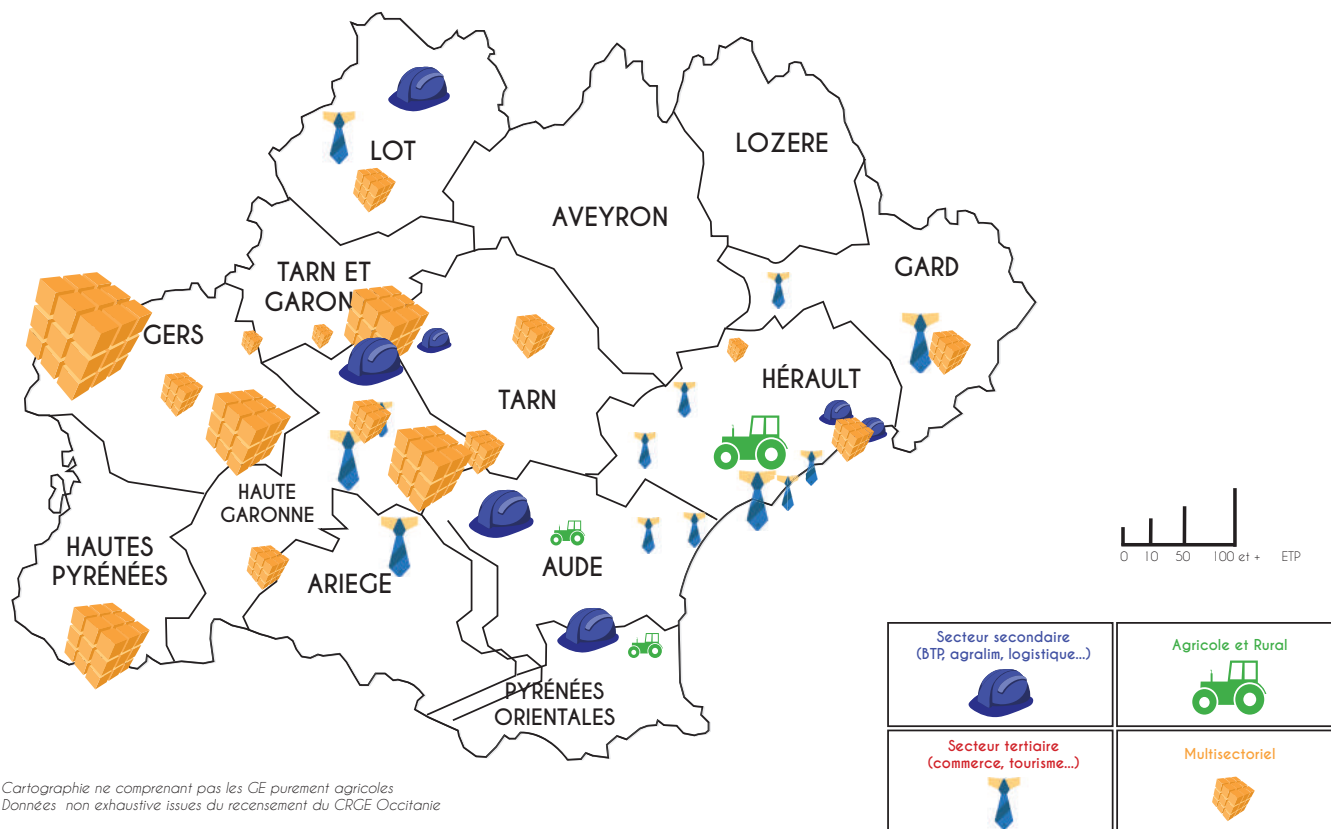


Répartition géographique des Groupements d'Employeurs marchands*

*GE composés d'adhérents assujettis à la TVA

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

Classés par taille (ETP) et par filières



Les deux départements hébergeant les deux métropoles de la Région sont ceux qui concentrent le plus de GE. L'**Hérault**, avec **10 GE**, suivi par la **Haute-Garonne** avec **7 GE**.

Seuls les départements de l'Aveyron et de la Lozère n'en comptent aucun. 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.

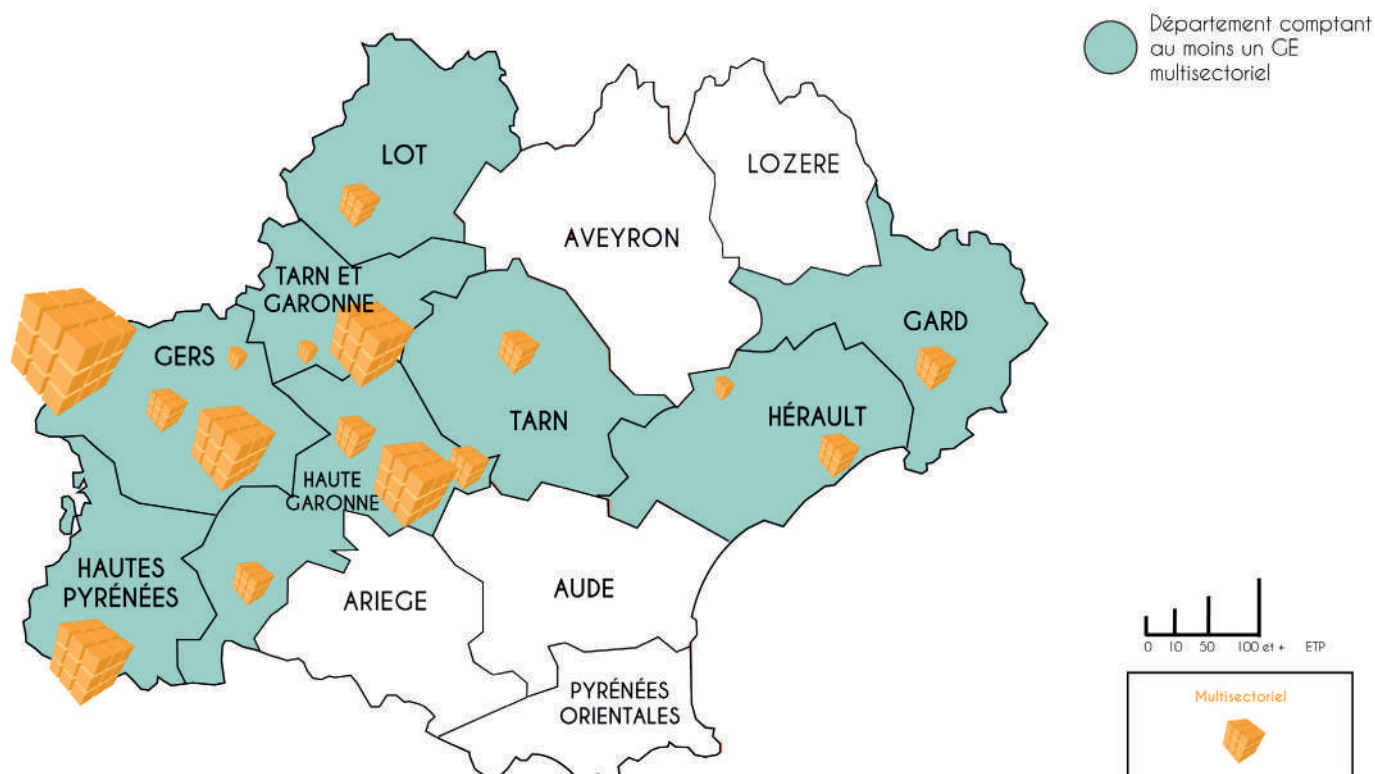
Plus de 10 secteurs d'activités sont représentés par ces Groupements d'Employeurs.

Répartition géographique des Groupements d'Employeurs marchands*

*GE composés d'adhérents assujettis à la TVA

Zoom sur les Groupements d'Employeurs marchands multisectoriels

Classés par taille (ETP) et par filières



Sur l'ensemble de la Région, **8 DES 13 départements**, soit **PLUS DE 62 %** d'entre eux, accueillent un GE multisectoriel à vocation départementale en capacité de répondre à tous types de besoins en emploi à temps partagé.

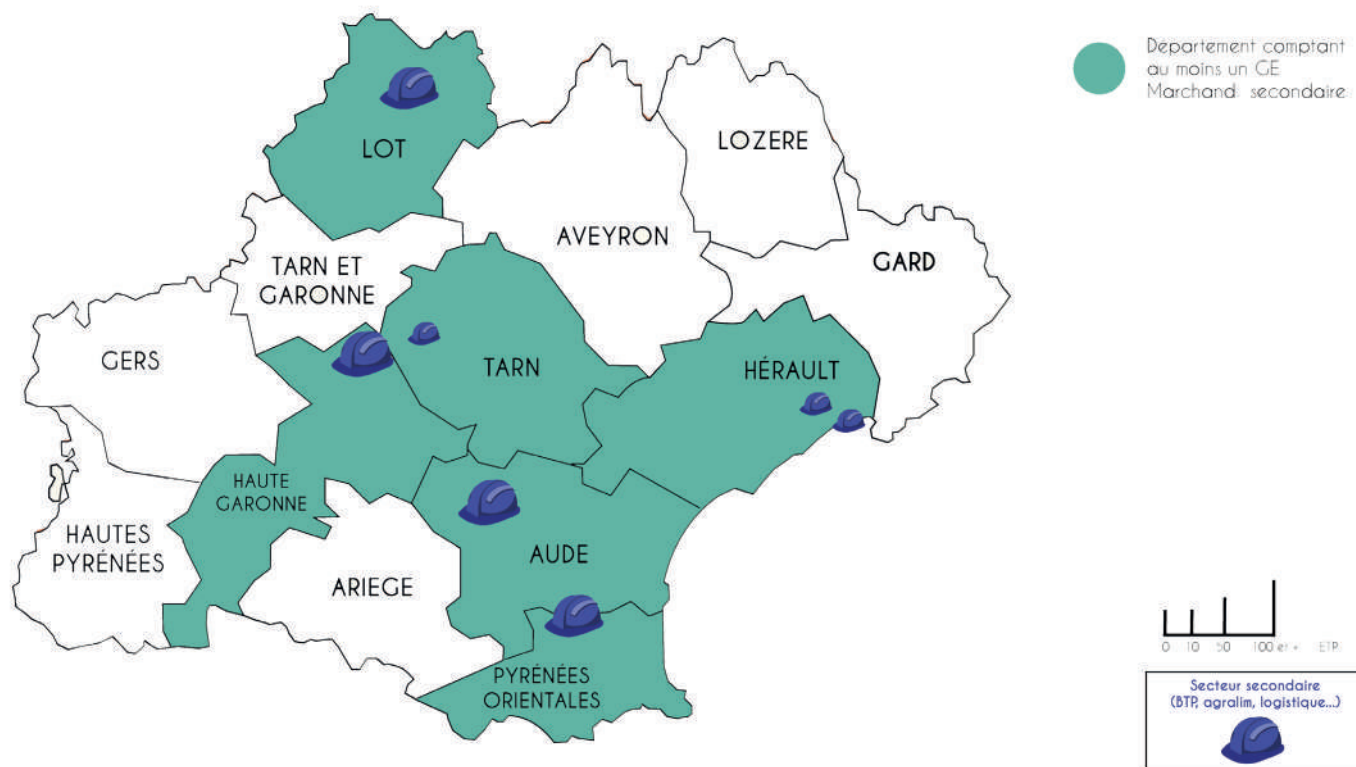
Cette offre de service de mutualisation d'emplois multisectoriels est absente des départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, de la Lozère et des PO en 2019.

Répartition géographique des Groupements d'Employeurs marchands*

*GE composés d'adhérents assujettis à la TVA

Zoom sur les Groupements d'Employeurs marchands du secteur secondaire

Classés par taille (ETP) et par filières



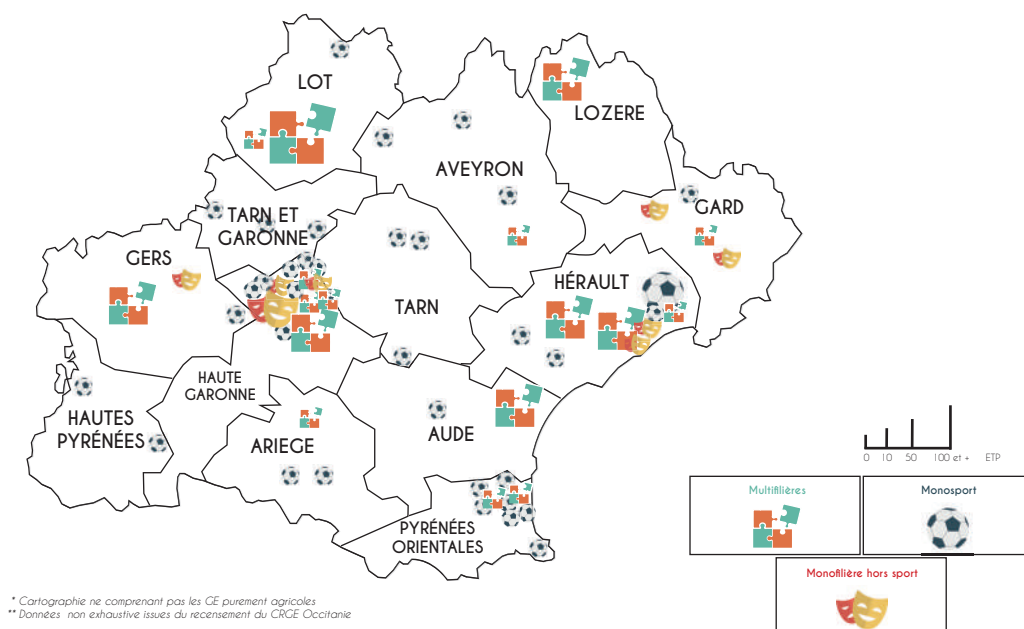
Au sein de la Région, un certain nombre de Groupements d'Employeurs centrés sur un secteur d'activité industriel particulier ont vu le jour. Ces GE dits « de branche » couvrent généralement un territoire géographique particulier et non l'ensemble d'un département.

Ils existent dans **6 DES 13 départements de la Région soit presque la moitié d'entre eux**. Ces GE voient leur activité centrée sur les *secteurs 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 est amené à se développer dans les autres départements de la Région avec l'appui des branches professionnelles.

Répartition géographique des Groupements d'Employeurs associatifs

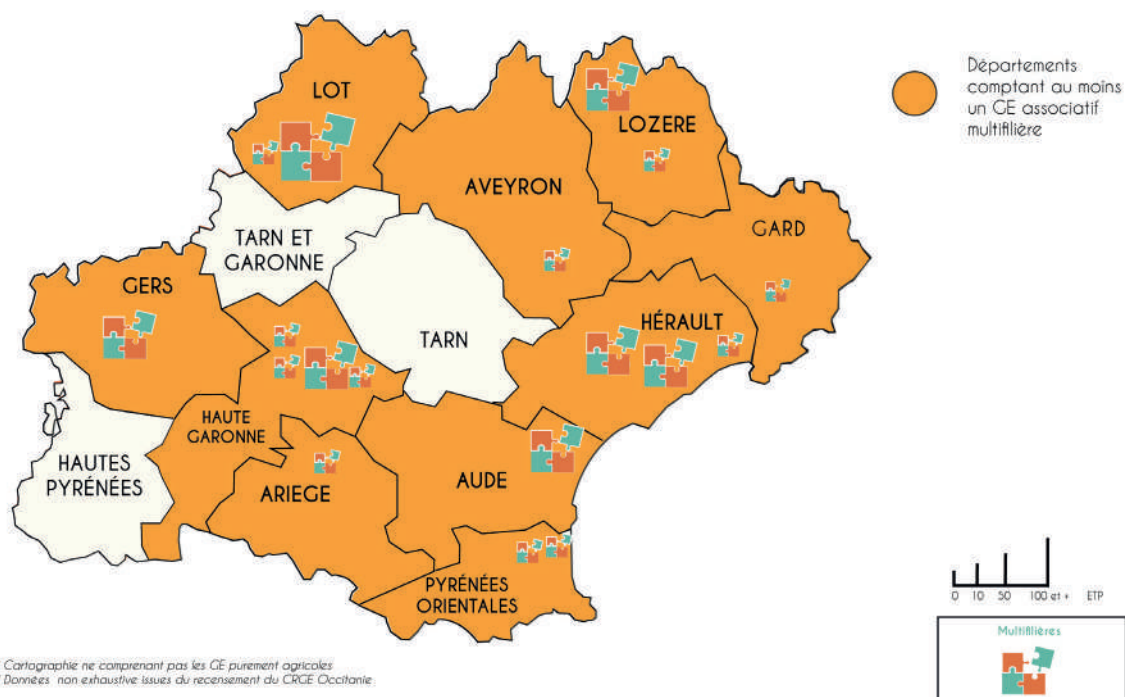
Les Groupements d'Employeurs associatifs de la Région Occitanie Pyrénées Méditerranée
Classés par taille (ETP) et par filières



Fortement représentés au sein de la région, les Groupements d'Employeurs associatifs sont **présents sur tous les départements**. Plus d'**1/4** d'entre eux sont présents en **Haute-Garonne**. Sur ce département, ils ont bénéficié d'une **dynamique de développement importante impulsée par le CRGE**.

Zoom sur les Groupements d'Employeurs associatifs multifilières

Classés par taille (ETP) et par filières



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

Partie 2 :

Typologie des groupements d'employeurs

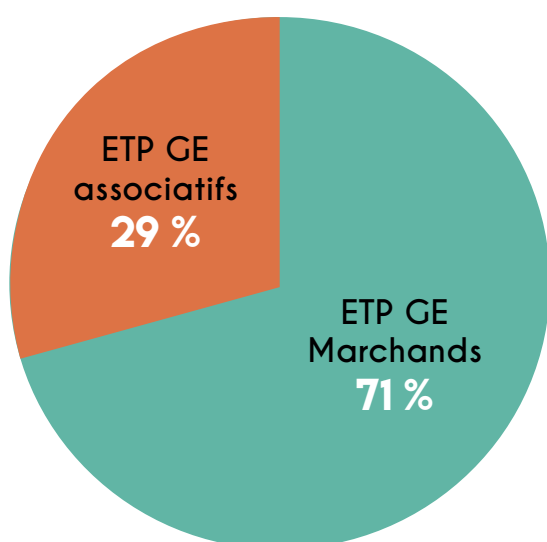
A partir de son recensement annuel et des données collectées au quotidien par ses salariés, le CRGE Occitanie a pu qualifier l'activité des Groupements d'Employeurs de la Région Occitanie et leurs caractéristiques, liées notamment à leurs secteurs d'activité, leur animation et leur gestion interne.

I - Les secteurs d'activités représentés par les Groupements d'Employeurs

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

- Ceux dont les adhérents sont tous des associations ou des collectivités : Les GE associatifs.
- Ceux dont les adhérents sont majoritairement des entreprises : Les GE Marchands.

Nombre d'ETP en GE (en %)
par secteurs d'activité



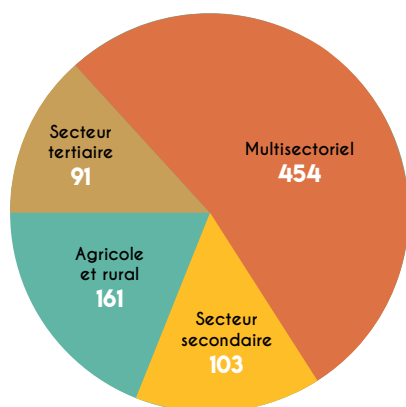
Le secteur majoritaire est celui des GE « marchands » qui représente **PLUS DE 70 % DES EMPLOIS** en ETP des GE de la région, même s'il ne représente que 30% du nombre de GE.

On dénombre ainsi dans la Région Occitanie **62 GE ASSOCIATIFS** pour **39 GE MARCHANDS** et 24 GE dont nous ne connaissons pas le secteur d'activité.

Les filières représentées au sein des GE de la Région

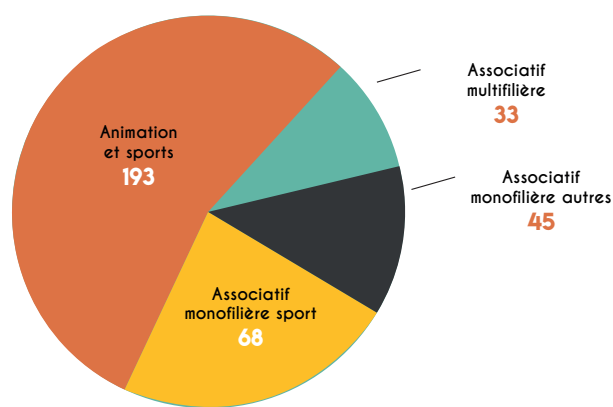
Les GE de la Région Occitanie se répartissent par secteur d'activité principal dans les filières suivantes :

Répartition des ETP en GE marchand par filière en 2019



Pour les GE marchands, le secteur majoritaire est celui des GE multisectoriels qui cumulent plus de la moitié des emplois de cette catégorie de GE.

Répartition des ETP en GE associatifs par filière en 2019



Pour les GE dits « associatifs », ce sont les GE « animation et sports » qui regroupent, **avec plus de la moitié des ETP**, le plus d'emplois dans ces GE.

Le secteur du sport en général est largement représenté au sein des GE associatifs.

Pour plus d'informations détaillées sur l'emploi en GE Associatif, vous pouvez consulter le [Rapport sur l'Emploi des GE associatifs](#).

L'info en plus : Les GEIQ en Région Occitanie

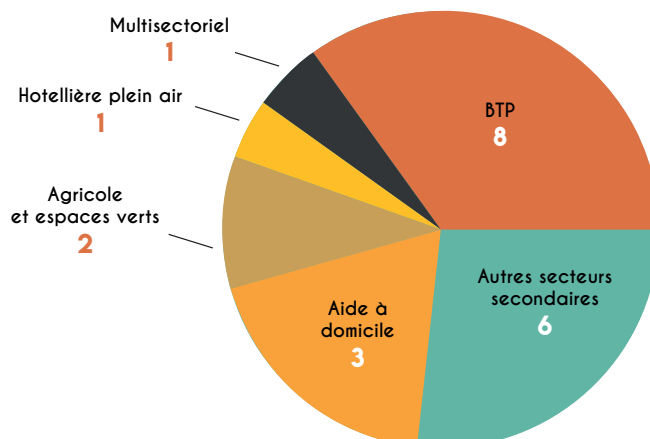
(source : observatoire des GEIQ 2020)

Ils se répartissent dans **10 secteurs d'activité**.

PRESQUE 40 % D'ENTRE EUX, (8 GEIQ), œuvrent dans le secteur du BTP et sont **répartis sur 8 départements**.

En 2019, ils accueillait **1543 SALARIÉS en parcours** (majoritairement en contrat de professionnalisation à temps plein) et **55 SALARIÉS permanents**.

Les 21 GEIQ par filière en Occitanie



Gestion RH et management des Groupements d'Employeurs de la Région

Pour gérer et développer leur activité, les 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,
- Et également l'animation de la vie associative du GE.

La moitié des GE recensés par le CRGE Occitanie emploie des salariés permanents. Ils représentent

83 SALARIÉS permanents pour 59 ETP.

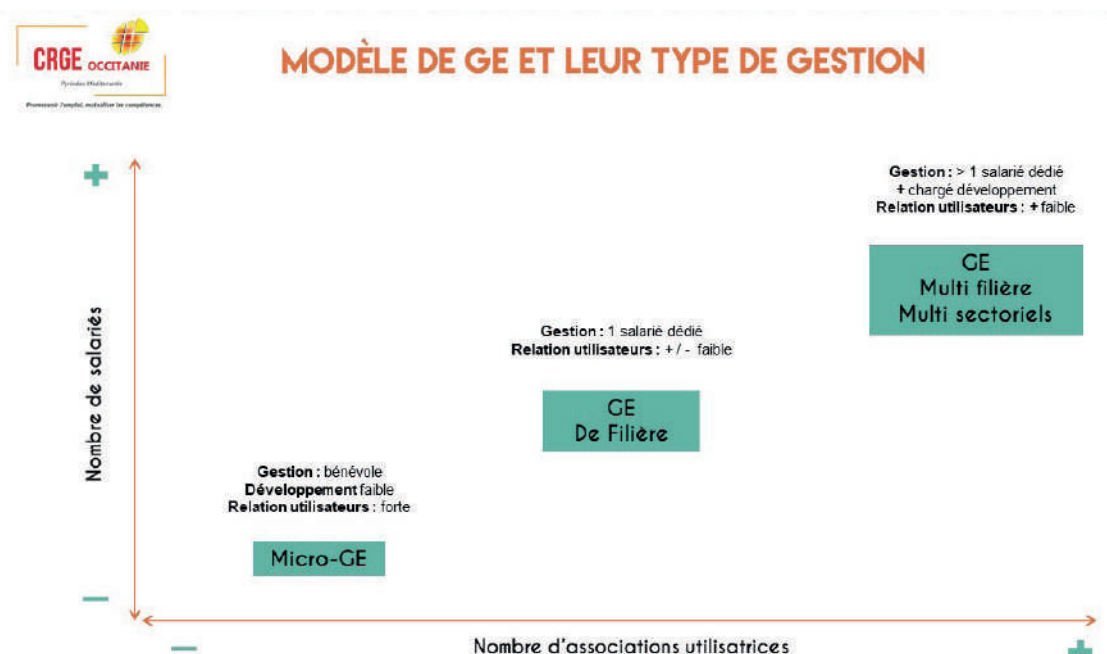
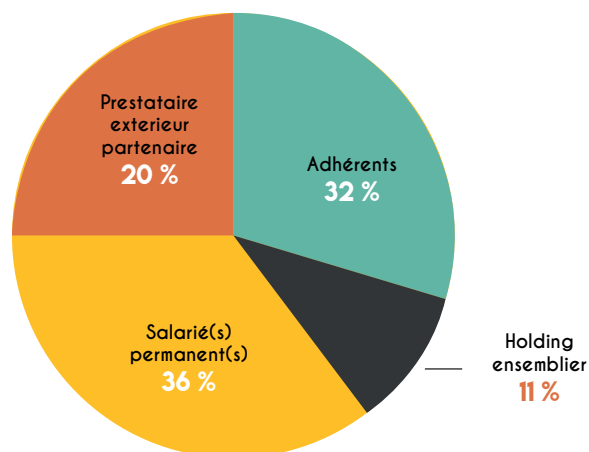
Ces salariés permanents, majoritairement **employés en CDI** (pour **88 %** d'entre eux), sont embauchés **en moyenne à hauteur de 25h/semaine**.

Les leviers permettant l'embauche d'un permanent sont les ressources financières du GE et dépendent notamment du nombre de salariés mis à disposition par le GE. Ainsi, tous les GE ayant plus de 12 salariés (sauf 2 GE appartenant à des groupes hôteliers) emploient au minimum 1 salarié dit « permanent » ou sont accompagnés par les permanents de leur ensemble.

En dessous de 5 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, ...). 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).

Type de gestion et animation des GE d'Occitanie



II – Classification des Groupements d'Employeurs de la Région

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

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

Trois catégories de GE sont ainsi représentées :

LES MICROS-GE

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

LES GE PREMIERS PAS

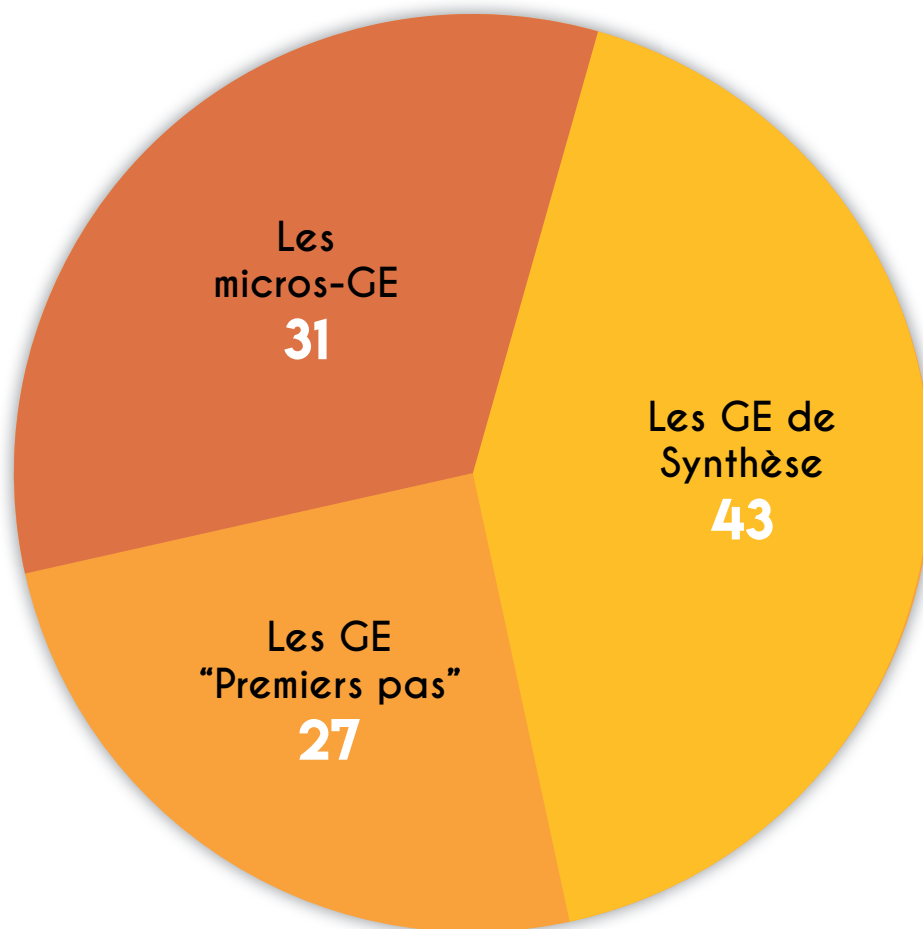
Centrés le plus souvent sur un seul secteur d'activité, ils sont inscrits dans une dynamique de développement sur le long terme et ont un potentiel de développement initial moins important que les GE de synthèse. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emploi.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

LES GE DE SYNTHÈSE

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

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

CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



LES MICROS-GE

Ces GE sont principalement des « GE associatifs monofilière sport » (84 %) (dont la moitié de GE « tennis »).	GE créés pour <u>un poste d'animation sportive entre plusieurs clubs</u> .	Ils cumulent : 32 ETP soit : 3 % des emplois en GE régionaux	Tous ont moins de 3 salariés . 90 % en CDI (ETP) - 95 % en MULTI-MAD
Tous ont entre 2 ET 5 ADHÉRENTS .	Ils ont une <u>gestion bénévole</u> .	Pas ou peu de <u>volonté de développement</u> .	Ils ont en <u>moyenne</u> 10 ANS d'existence.

LES GE PREMIERS PAS

2/3 d'entre eux sont des GE associatifs . Les autres sont des GE qui démarrent leur activité.	GE créés pour initier des <u>pratiques d'emploi durable</u> pour leurs adhérents, généralement par filière.	Ils cumulent : 72 ETP soit : 6 % des emplois en GE régionaux	Ils ont entre 1 et 11 salariés , 4 en moyenne 85 % en CDI (ETP) - 80 % en MULTI-MAD
Ils ont entre 2 et 35 adhérents et 9 adhérents en moyenne.	• Soit gérés par leurs adhérents (56 %) • Soit une gestion sous traitée (44 %) Ils visent une animation salariée à moyen ou long terme.	Pas 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 jeunes : en <u>moyenne</u> 7 ANS d'existence. 60 % ont 5 ans ou moins .

LES GE DE SYNTHÈSE

Les GE de synthèse regroupent : 80 % des GE multisectoriels 71 % des GE des secteurs secondaires 62 % des GE des secteurs tertiaires 60 % des GE associatifs multifilières	GE créés pour favoriser le développement économique d'un territoire ou d'une filière (et de leurs entreprises) par la création d' <u>emplois durables</u> .	Ils cumulent : 1053 ETP soit : 91 % des emplois en GE régionaux	Ils ont entre 4 et plus de 700 salariés , 64 en moyenne 43 % en CDI (ETP) - 49 % en MULTI-MAD
Ils ont entre 4 et 230 adhérents et 42 adhérents en moyenne.	Tous emploient au minimum un salarié permanent ou sont gérés par une holding.	Pour développer le GE ils <u>investissent dans des compétences en interne</u> (communication, commerciales).	Ils ont en <u>moyenne</u> 10 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 1^{er} semestre de chaque année auprès de l'ensemble des GE de la Région. Les chiffres emplois qui sont demandés individuellement sont *intégrés à un ensemble de données au niveau départemental et régional*.

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

Il existe trois grandes catégories de groupements d'employeurs :

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

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

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

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 Ressources des Groupements d'Employeurs.

DIRECCTE :

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

ARACT :

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

GE :

Groupelement d'Employeurs.

GEIQ :

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

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

GE MARCHANDS :

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

GEA :

Groupelement d'Employeurs Associatif :

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

GE DE SYNTHÈSE :

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

GE PREMIER PAS :

Ils sont centrés le plus souvent sur un seul secteur d'activité, et sont inscrits dans une dynamique de développement sur le long terme. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'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.

GLOSSAIRE

MICRO-GE :

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

ETP :

Equivalent temps plein :

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

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

EMPLOIS DURABLES :

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

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

SAISONNIERS :

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

MAD :

Mise à disposition :

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

MULTI-MAD :

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

MONO-MAD :

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

Ours

Contact :

contact@crgc-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
jraza@crgc-occitanie.fr

Rédacteur principal :

David Trichard - Chargé d'Etudes auprès 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 :

1er Septembre 2020

NOS PARTENAIRES



CRGE OCCITANIE

Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.crge-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53

