

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



2023



L'EMPLOI

EN GE

D'OCCITANIE

AVANT PROPOS

Le CRGE Occitanie, en collaboration étroite avec ses partenaires de l'emploi (URSSAF Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, Pôle Emploi, CRESS Occitanie), suit l'évolution et la structuration de l'Emploi en groupements d'employeurs en région.

L'objectif de ce travail est de réaliser à la fois un panorama de l'activité des GE de la région et d'étudier l'évolution des fonctionnements RH de l'outil GE sur la Région Occitanie.

Il existe trois grandes catégories de GE :

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

Ce rapport se concentre sur les GE affiliés à l'URSSAF, les GE agricoles ayant leurs propres organisations.

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 2 sources d'informations :

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

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

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

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

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

CES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS NOUS ONT PERMIS D'ESTIMER LE NOMBRE DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION EN 2022 À :

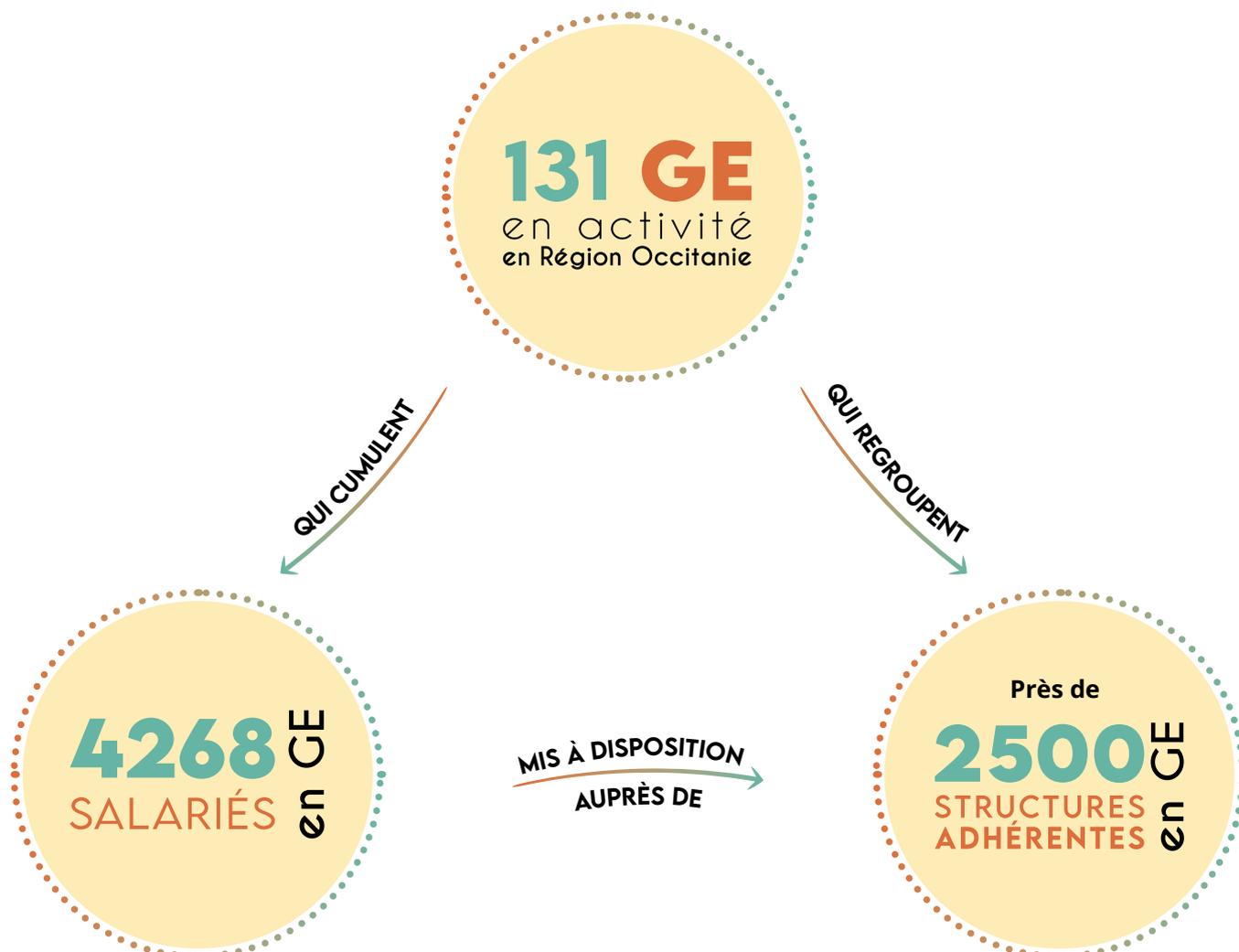
131 GE
4268 SALARIÉS

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN RÉGION OCCITANIE EN 2022

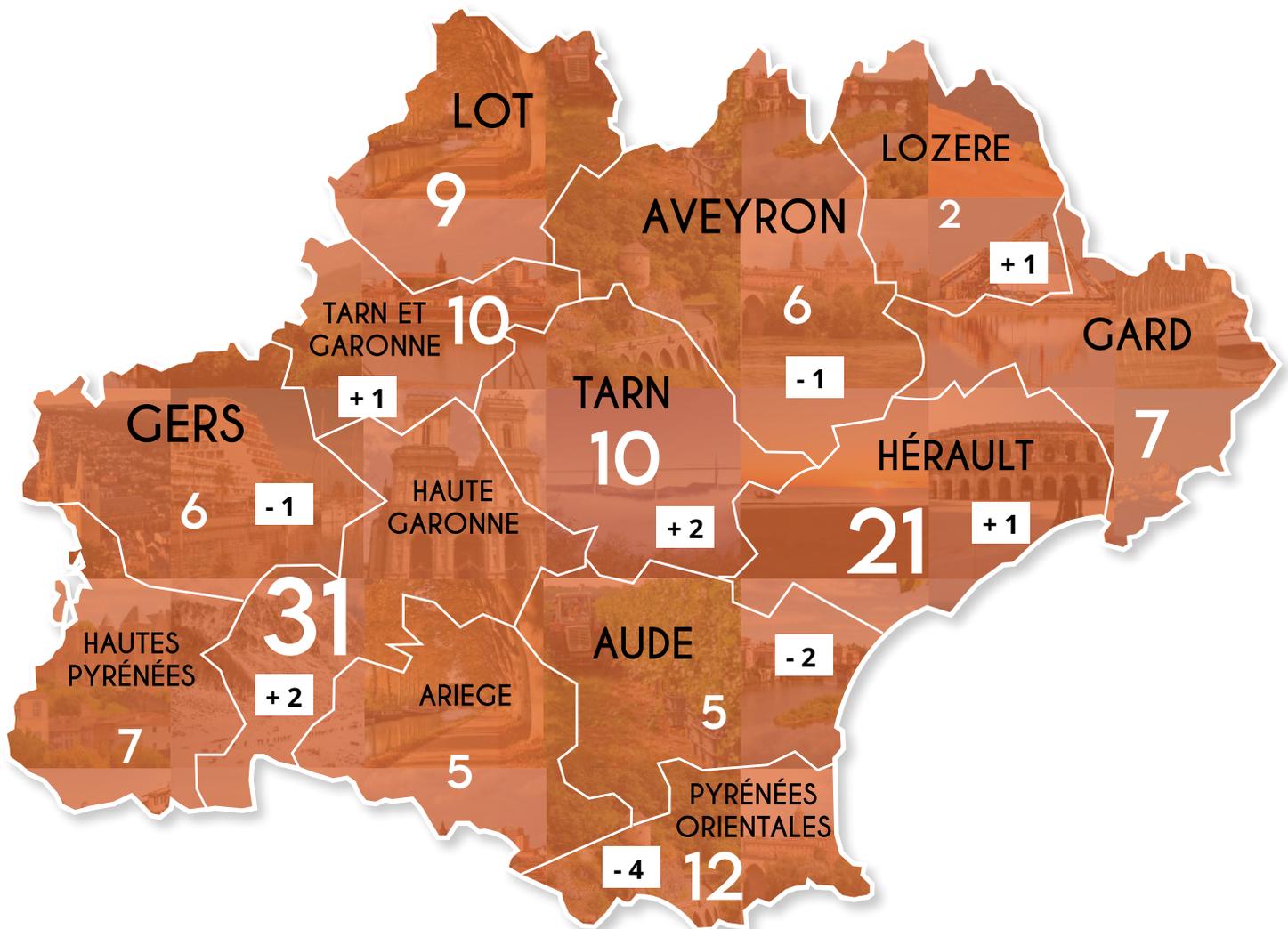
PARTIE 1 : PANORAMA GÉNÉRAL

I - NOMBRE DE GE EN ACTIVITÉ EN RÉGION OCCITANIE

On dénombre en région Occitanie en 2022 :



1. RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES GE EN RÉGION OCCITANIE



UNE RÉPARTITION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS QUI ÉVOLUE PEU :

Comme les années précédentes, les territoires hébergeant les 2 métropoles régionales regroupent le nombre le plus important de GE. A contrario des territoires ruraux comptent généralement moins de GE.

Ainsi, les départements de l'**Hérault** et de la **Haute-Garonne, avec 52 GE cumulés** sont ceux regroupant le plus de GE (soit 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 initial important du nombre de GE sur ces territoires.

Dans les territoires ruraux on dénombre généralement au moins un GE concentrant un nombre important d'emplois. Ces GE exercent leur activité sur un large territoire départemental et auprès d'entreprises ou d'associations de secteurs d'activités multiples.

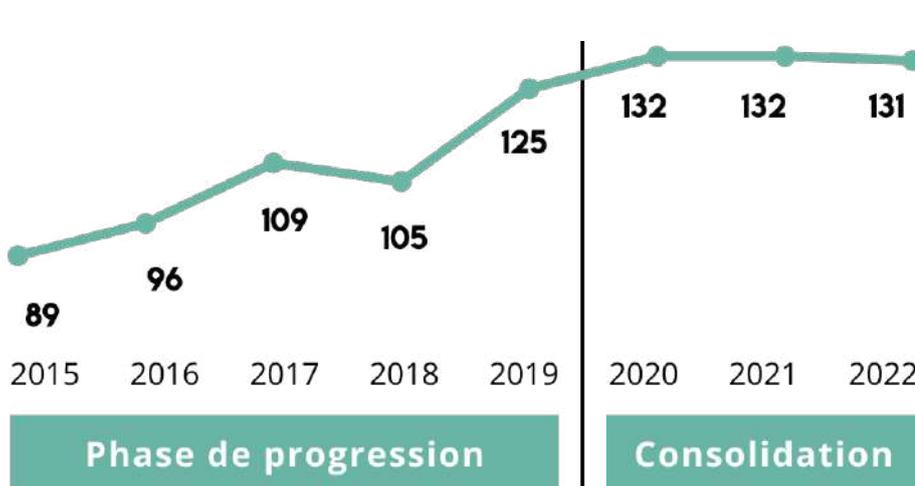
En termes d'évolution par rapport à l'année précédente (2021), le nombre de GE a peu évolué et reste stable dans la plupart des départements. C'est dans les Pyrénées-Orientales (66) que l'on observe la baisse la plus importante avec 4 GE ayant arrêté leur activité.

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

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

N.B. L'outil Groupement d'Employeurs existe depuis 1985 mais il ne s'est vraiment développé en dehors du secteur agricole que depuis 2011 avec l'arrivée de modifications législatives facilitant l'intégration de nouveaux adhérents au sein des GE (loi Cherpion, ouverture aux collectivités, ...).

Depuis le début de l'Observatoire des GE en 2015, le nombre de GE recensés n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2020 où une phase de stabilisation a été amorcée. Néanmoins, depuis 7 ans le nombre de GE a augmenté de près de 150 %, puis est resté stable depuis 3 ans.



EN DÉTAIL :

Entre 2015 et 2017 et entre 2018 et 2020, nous constatons une forte progression du nombre de GE dans la région (+22 % et 26% respectivement), issus à la fois du travail de recensement et d'accompagnement à la création mené par le CRGE et d'initiatives individuelles.

La diminution du nombre de GE entre 2017 et 2018 s'explique par la dissolution de micro-GE (notamment dans le secteur du sport où certains GE ne sont composés que de deux clubs pour partager un emploi) dont une partie des emplois a pu être pérennisée chez certains adhérents. Cette disparition progressive des micro-GE depuis 2017 s'explique également par la mise en œuvre d'une stratégie concertée entre le CRGE Occitanie et les acteurs du sport visant à développer ou consolider des modèles de GE plus structurés.

La phase de consolidation du nombre de GE depuis 2020 est liée à la couverture territoriale de l'outil GE en Occitanie qui commence à se compléter sur chaque territoire.

Nous pouvons probablement expliquer en partie la stagnation de la croissance du volume de GE entre 2020 et 2021 par l'impact de la crise sanitaire, ayant freiné/reporté les initiatives de création de GE.

Le volume des GE en région Occitanie va ainsi continuer d'augmenter mais de manière plus linéaire et c'est le nombre d'emplois de ces mêmes GE qui devrait continuer de progresser.

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

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

LE GE : UN OUTIL DURABLE

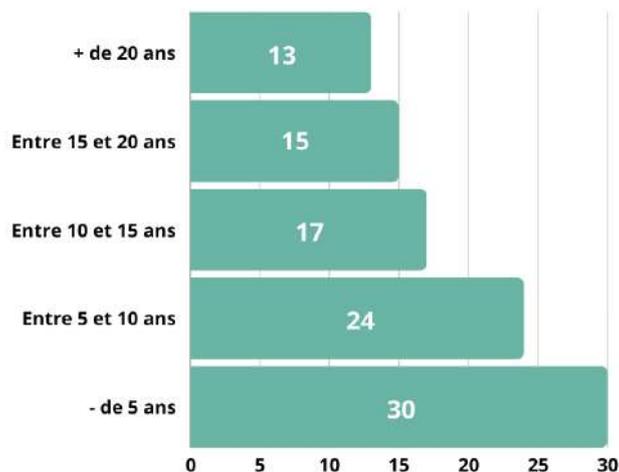


Les GE de la Région Occitanie ont en moyenne 10 ans d'existence.

Près de 45 % d'entre eux existent depuis plus de 10 ans et 17 GE dépassent les 20 années d'existence. On trouve ces GE de plus de 20 ans dans 10 des 13 départements de la Région.

Le GE « doyen », créé en 1993 dans l'Ariège, mutualise ainsi des salariés depuis **30 ans** !

Pyramide des âges des GE de la Région



L'outil GE 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.

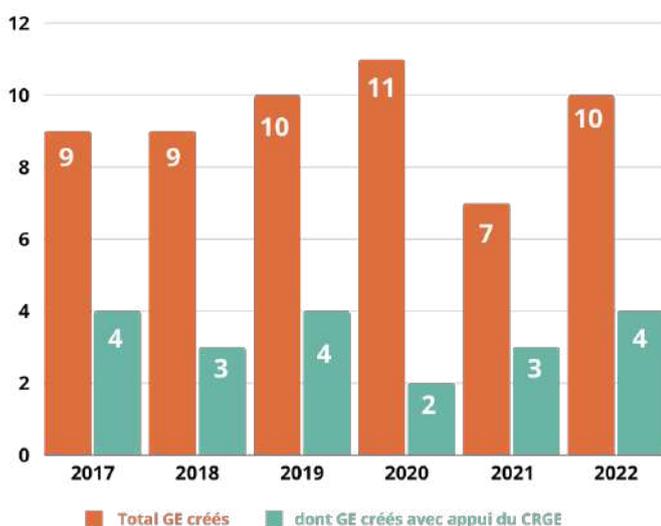
CRÉATION ET FERMETURE D'UN GE : UN CYCLE DE VIE ET DES CHANGEMENTS DE MODÈLES



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 créés par an



La Région Occitanie est une région dynamique en termes de création de GE.

Depuis 2017, ce sont entre 7 et 11 GE qui ont été créés chaque année, soit **56 GE créés en 6 ans**, principalement sur les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault.

Le CRGE Occitanie a activement participé à cette dynamique pour près de 40 % de ces créations de GE.

EN 2022 :

10
GE**ont été créés***sur 5 départements
de la Région Occitanie*11
GE**ont arrêté leur activité
ou ont été reclassés***(soit comme GE exclusivement
agricoles ou GE tiers employeurs)
dans 6 départements.***Un GE peut être reclassé :**

- Soit comme ayant été mal référencé (les GE référencés comme étant des GE, ...).
- Soit comme n'ayant pas une réelle « activité GE » (cela inclus les GE « tiers employeurs » ou faisant fonction d'intérim, ...).
- Soit car le GE a modifié son activité et est devenu un GEIQ ou un GE purement agricole par exemple.

Sur les 6 GE reclassés en 2022, 2 GE agricoles et ruraux sont devenus purement agricoles, 2 GE étaient mal référencés et n'étaient pas réellement des GE et 2 GE sont des GE « tiers employeurs ».

**4 GE dissouts****1 GE en sommeil****6 GE reclassés****Les raisons généralement évoquées pour l'arrêt de l'activité de ces GE sont :**

- L'arrêt ou 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 (micro-GE sport, GE des secteurs de l'hôtellerie restauration,...).
- L'intégration du GE (généralement de petite taille) au sein d'un autre GE d'envergure départementale.
- Le manque de projet de développement, autant sur le projet associatif que sur la gestion financière n'ayant pu permettre au GE de consolider et développer son activité (GE en démarrage principalement).

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/ association du secteur,
- soit ils reprennent un parcours de formation (parfois proposé en amont par le GE),
- soit ils mettent en œuvre leurs propres projets professionnels en mettant à profit l'expérience acquise au sein du GE (auto-entreprenariat, création d'activité, ...).



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

III - L'EMPLOI DANS LES GE DE LA RÉGION OCCITANIE EN 2022

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.

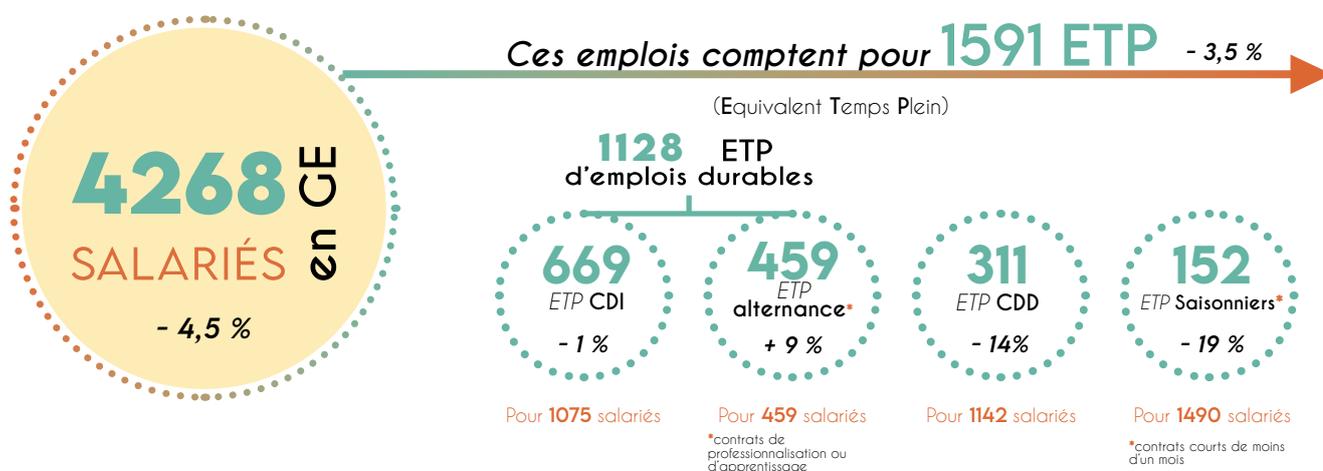
N.B. La notion de création d'emplois durables et de qualité d'emploi est au cœur des actions menées par le CRGE Occitanie depuis sa création. Selon sa charte qualité de l'emploi, construite avec les partenaires sociaux et l'ARACT et intégrant des indicateurs définis par la DREETS, le CRGE Occitanie définit 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, ...).

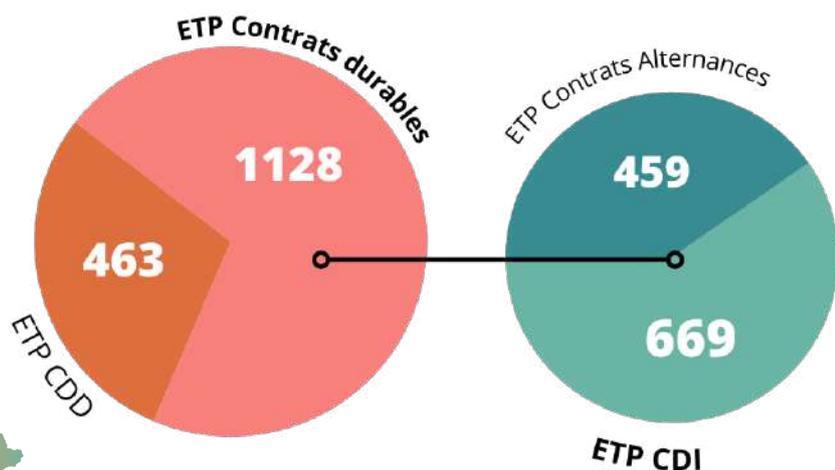
Cette qualité d'emploi est également défendue par la Région Occitanie et les collectivités dans le cadre de leur politique d'aide en faveur des GE.

¹ Qualité Hygiène Sécurité Environnement

EN 2022 L'EMPLOI EN GE EN RÉGION OCCITANIE, C'EST :



Salariés employés en GE en ETP en 2022 par type de contrat



Le volume des emplois durables (CDI et contrats en alternance) des GE de la Région représente près de 70 % du total des emplois (en ETP) en GE.

Pour l'évaluation de l'évolution du nombre d'emplois et d'ETP, nous avons exclu dans la suite de ce rapport 2 GE pour les raisons suivantes :

- Un GE de l'Hérault a été reclassé comme n'étant pas un GE excluant la totalité de ses emplois,
- Les ETP des emplois en CDD d'un GE des P.O. (de plus de 300 emplois) ont été exclus car une erreur de calcul avait été faite les années précédentes (rajoutant un excédent de près de 250 ETP !).

SYNTHÈSE



Par rapport à 2021, le nombre d'emplois et d'ETP des GE de la Région Occitanie reste stable. La très légère baisse observée est due à la baisse des emplois et ETP en CDD et contrats saisonniers.

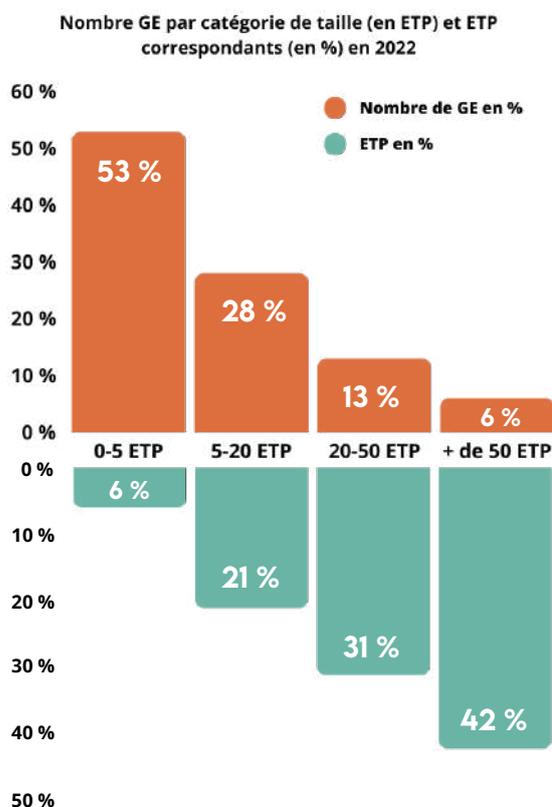


Les emplois en CDI restent stables (en nombre autant qu'en ETP) et **les emplois en alternance continuent leur progression (+9 %).**



La diminution observée pour les emplois en CDD et saisonniers peut être expliquée par un « retour à la normale » du nombre d'emplois après une année 2021 ayant vu une explosion des emplois en CDD sur la Région. Le nombre d'ETP reste en baisse pour ce type de contrat.

1. LES GE PAR TAILLE : UNE CONCENTRATION DES EMPLOIS SUR UN NOMBRE RÉDUIT DE GE.



Au sein de la Région Occitanie, **75 % des emplois de l'ensemble des GE sont concentrés au sein de seulement 19 % des GE.**

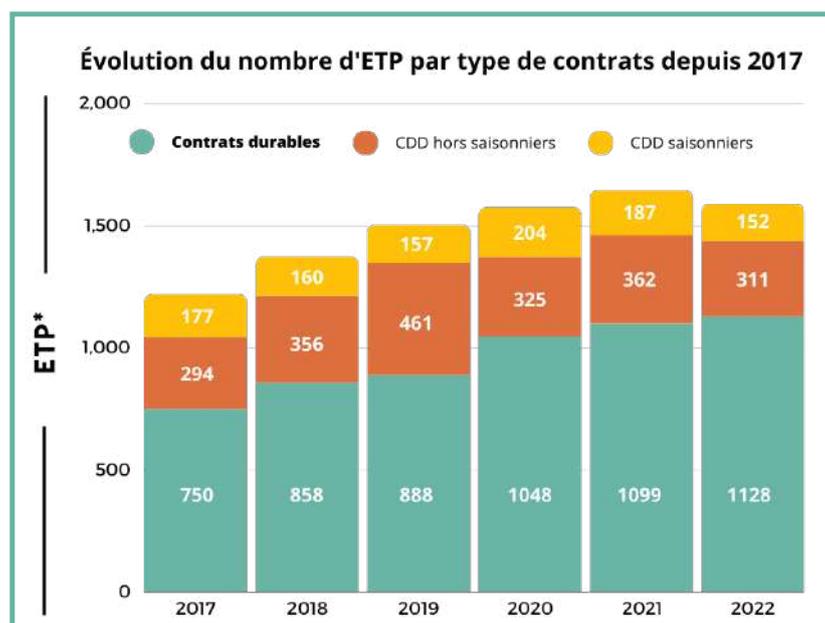
Ces **23 GE** sont majoritairement des **GE marchands multisectoriels ou issus des secteurs secondaires** (BTP, logistique, ...) d'envergure départementale.

On trouve également au sein de ces 23 GE, 7 GE associatifs multisecteurs départementaux ou régionaux de taille importante.

Plus de la moitié des GE de la Région ont moins de 5 emplois (en ETP comme en nombre) et ne représentent que 6 % des emplois régionaux des GE. La majorité d'entre eux (90 %) sont des GE composés d'associations et plus de la moitié d'entre eux sont des GE mono-sport.

7 GE cumulent 42 % des emplois de la Région (recensement CRGE Occitanie).
5 de ces GE dépassent les 150 salariés.

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

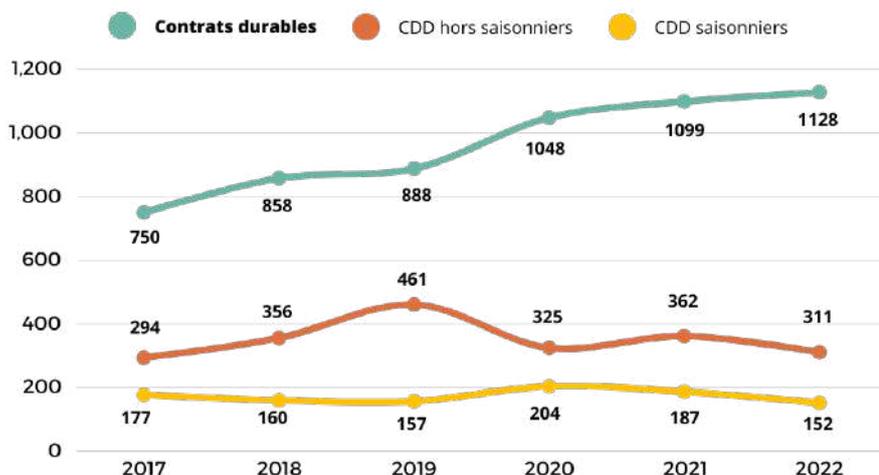


En 6 ans, le nombre d'emplois total en GE a augmenté de près de 20 % et le nombre d'ETP a augmenté de 30 %.

2020. Avec l'augmentation du nombre de GE en Région et sous l'impulsion d'une dynamique de création d'emplois pérennes portée par le CRGE Occitanie, **CE MÊME TAUX DE CROISSANCE MOYEN EST DE 11,3% POUR L'EMPLOI EN GE** sur cette même période (2017-2020).

Selon l'observatoire de Pôle Emploi, le **taux de croissance moyen de l'emploi (tous secteurs confondus) en Région Occitanie est de 1,9 %** sur la période 2017-

Évolution du nombre d'ETP par type de contrats depuis 2017



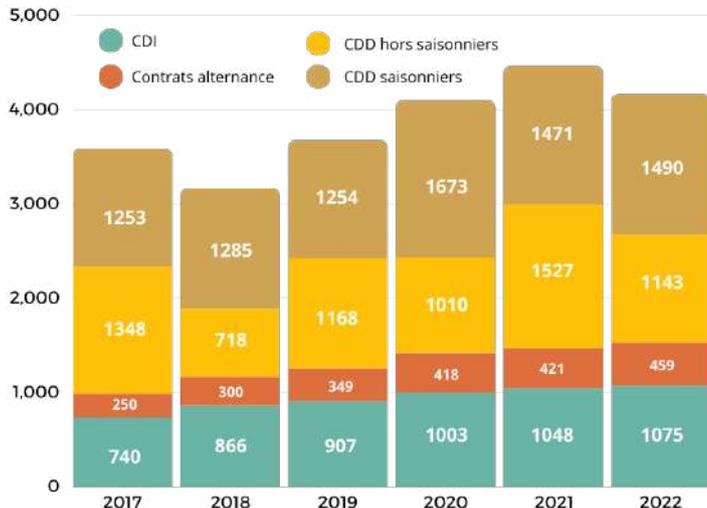
Depuis 2017, le nombre d'emplois durables (CDI + contrats alternance) que ce soit en nombre d'emplois ou en ETP a été en augmentation constante chaque année et a atteint 55 % d'augmentation (nombre d'emplois) depuis 6 ans.

Alors qu'ils ne représentaient qu'un peu plus d'1/4 des effectifs (et 60 % des ETP) en 2017, les emplois durables représentent plus d'1/3 des emplois des GE (36 %) et plus de 70 % des ETP en 2022 !

Comparativement, le nombre d'emploi

en CDD a diminué de 15 % et le nombre de saisonniers n'a augmenté que de 19% depuis 6 ans. De plus l'évolution du nombre d'emplois et d'ETP pour les CDD et les saisonniers a été plus fluctuant sur la même période, alternant des phases de croissance et de décroissance.

Évolution du nombre d'emplois en GE depuis 2017



En 2022, le nombre d'emplois en CDD non saisonniers a subi une forte baisse d'effectifs. Cette diminution caractérise un retour à « la normale » du nombre de CDD après une forte augmentation l'année précédente en 2021 à la sortie de la crise sanitaire.

Cette situation est corroborée par Pôle Emploi qui a constaté une augmentation des offres d'emplois depuis la période avant la crise COVID en Occitanie, suivie d'une diminution enregistrée fin 2022 dans la majorité des secteurs d'activités

(source cellule RSE 2022 : Multi-MAD – CRGE Occitanie).

L'ensemble de ces éléments montrent 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.

L'UTILITÉ DES GE POUR LA SÉCURISATION DU TRAVAIL SAISONNIER



Le nombre important de salariés en CDD dits « saisonniers » s'explique par l'importance de l'activité saisonnière en Occitanie. 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 turnover saisonnier en pérennisant les emplois. 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**, représentant moins d'1/3 des ETP CDD et étant utilisé par peu de GE.

En 2020, l'impact de la crise sanitaire ainsi que l'insécurité quant au maintien de l'activité des adhérents des GE avait intensifié le recours à l'emploi saisonnier ou de CDD de très courte durée au sein des GE (+33 % en 2020), alors que leur nombre était resté stable depuis 2017. En 2021 et en 2022, on observe **une baisse du recours à ce type de contrat (-12 %)** montrant une sortie de crise pour les GE.



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



N.B. Les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), sont des dispositifs de formation initiale ou continue 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 2022, on dénombre **459 salariés en contrat d'alternance, soit 9 % de plus que l'année précédente (2021) et 50 % de plus qu'il y a 5 ans (2018)**.

Le développement du nombre de contrats en alternance est dû à **la forte augmentation du nombre de contrats d'apprentissage : + 28 % par rapport à 2021**. Le nombre de contrats de professionnalisation en GE est, lui, en léger retrait : - 4 % par rapport à 2021.

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 :

222

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

- *Lorsqu'ils sont mis à disposition des adhérents, les salariés 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**.*
- *Ainsi, **5 GE** non-marchands sport et/ou loisirs emploient **53 % des salariés en contrats d'apprentissage de la Région**. Ces salariés sont, pour la plupart, partagés entre plusieurs associations (multi-MAD).*

237

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

- ***98 % d'entre eux** sont embauchés par des **GE composés d'entreprises de tout secteurs d'activité (GE marchands multisectoriels)**.*
- *Ce type de contrat est devenu une offre de service à part entière pour **4 GE** qui **embauchent 93 % des contrats de professionnalisation de la région** à la demande de leurs adhérents. Ces salariés, contrairement aux contrats d'apprentissage, sont majoritairement mis à disposition auprès d'une seule entreprise (mono-MAD) ayant pour objectif la formation des salariés en vue d'une embauche potentielle au sein de l'entreprise à la fin de leur parcours en alternance.*

LES CONTRATS EN ALTERNANCE AU SEIN DES ÉQUIPES DE GESTION DES GE

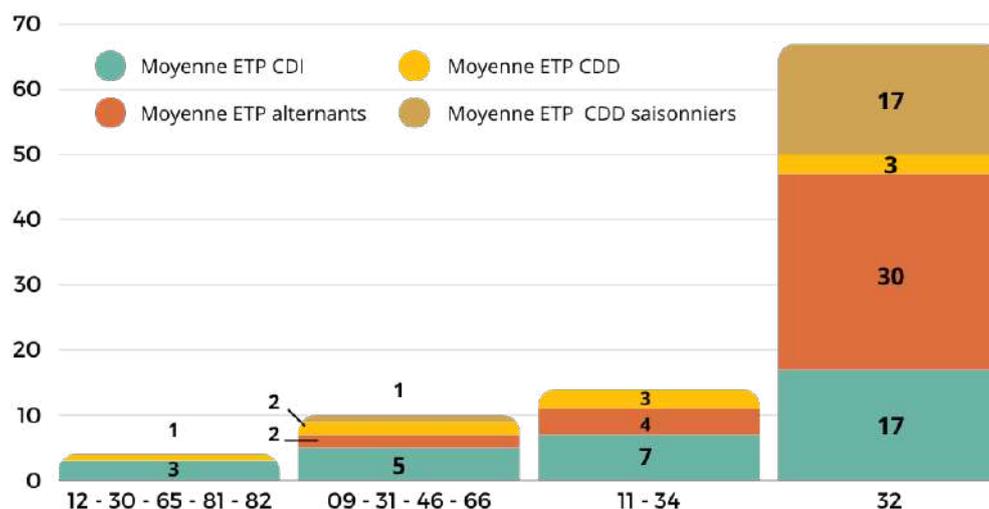
16 GE embauchent des contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation) qui ne sont pas (ou que partiellement) mis à disposition de leurs adhérents.

Ces salariés viennent renforcer l'équipe de permanents de gestion du GE et participent au développement de l'activité de ces GE. *Ils peuvent être embauchés en CDI au sein du GE ou chez un adhérent à la fin de leur formation.*

3. LE GE MOYEN EN 2022 : DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES SELON LES DÉPARTEMENTS.

Dans les précédents rapports statistiques du CRGE Occitanie, nous présentions un seul modèle de «GE moyen» pour l'ensemble de la Région. Cet unique modèle ne pouvait cependant refléter les différences existantes entre chaque territoire de la Région. Cette année, nous avons choisi de présenter le «GE moyen» par département afin que la composition de ces GE moyens reflète au plus près l'existant sur chaque territoire.

Le GE moyen par département



Le GE moyen dans les départements de l'Aveyron, le Gard, les Hautes-Pyrénées, le Tarn et le Tarn-et-Garonne a entre 4 à 6 salariés dont 2 à 3 sont en contrats durable et 1 à 3 CDD (en ETP).

Viennent ensuite les départements de l'Ariège, de la Haute-Garonne et des Pyrénées-Orientales avec des GE ayant en moyenne entre 8 et 10 salariés dont 4 à 6 CDI, 2 alternants et entre 3 et 5 salariés (en ETP) selon le département.

Pour le département du Lot, nous n'avons pas pu obtenir les informations de 4 GE dont le nombre d'emploi pourrait être conséquent. Le GE moyen est actuellement estimé à 8 ETP mais si nous avions les données emplois des 4 GE précités, il serait probablement de taille plus importante.

Les GE des départements de l'Aude et de l'Hérault on en moyenne 15 et 14 salariés, respectivement dont entre 11 et 12 contrats durables et 3 salariés en CDD. La différence entre ces deux départements vient du nombre de contrats en alternance, plus important dans les GE de l'Hérault.

L'EXCEPTION GERMOISE :

Le département du Gers ne compte que 6 GE mais 3 d'entre eux dépassent les 80 ETP et ont 150 salariés (2 GE) à 750 salariés pour le plus important. La part d'emplois saisonniers et/ou d'alternants est également très importante au sein de ces GE qui en ont fait une partie intégrante de leur activité.

Ainsi, ces trois GE influent fortement sur la composition du GE moyen gersois. Ce GE moyen emploie (en ETP) 17 salariés en CDI, 30 alternants et jusqu'à 20 salariés en CDD (dont 17 saisonniers employés majoritairement par le plus gros GE de la Région).



4. QUALITÉ DES EMPLOIS

PYRAMIDE DES ÂGES DES SALARIÉS DES GE DE LA RÉGION ET ANCIENNETÉ

(sources URSSAF DUE recrutements 2022) et ancienneté (salariés en CDI)

L'outil groupement d'employeurs est un dispositif qui existe depuis plus de 35 ans.

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

L'ancienneté la plus importante recensée auprès des salariés présents dans ces GE est de **26 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.

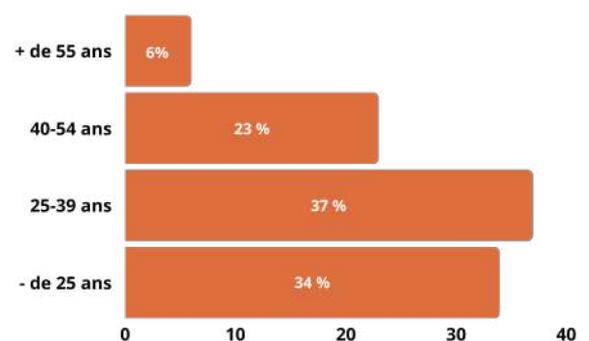
Il apparaît ainsi possible de « faire carrière » au sein d'un Groupement d'Employeurs.

PYRAMIDE DES ÂGES :

En 2022, près de 71 % des salariés embauchés par les GE ont moins de 40 ans. Ces chiffres sont globalement les mêmes qu'en 2009 et ont donc peu évolué depuis 12 ans. Les salariés de moins de 25 ans représentent 34 % des recrutements en 2022.

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.

Pyramide des âges des salariés recrutés en GE en 2022



Le GE apparaît ainsi comme un tremplin apportant aux salariés des expériences plurielles au sein de leur parcours professionnel.

PARITÉ HOMMES - FEMMES

(sources URSSAF DUE recrutements 2022)

En 2022, les GE d'Occitanie ont recruté 47% de femmes pour 53 % d'hommes. Le taux d'emploi des femmes dans les GE continue sa progression (+4 % par rapport à 2021). Ce ratio hommes/femmes est quasiment équivalent pour les salariés embauchés en CDI et ceux en CDD.

Pour comparaison, en Occitanie la part des femmes dans la population en emploi (tous secteurs confondus) est de 50.5 %.



Pour les GE, le nombre légèrement supérieur d'hommes embauchés en 2022 peut s'expliquer par l'activité saisonnière des GE agricoles et l'activité des GE industriels qui voient candidater plus d'hommes que de femmes, mais aussi sur les contrats de professionnalisation dont les candidatures traitées sont dans la grande majorité masculines, car souvent issues des secteurs industriels.

PRATIQUES DE MISE À DISPOSITION DANS LES GE DE LA RÉGION : LA MULTI-MAD MAJORITAIRE.



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

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

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

- Par la mise en place 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 complémentarité 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.

En 2021 et 2022, la cellule RSE du CRGE Occitanie s'est intéressée plus spécifiquement à la thématique de la multi-MAD nous permettant d'avoir des informations plus précises et détaillées sur ce sujet.

L'ensemble des résultats liés à ce travail est disponible au sein d'un guide pratique et d'un livret.

Au sein des GE interrogés, la multi-mise à disposition reste la pratique majoritaire avec en moyenne **68 % des salariés partagés entre plusieurs structures au sein d'un même GE**.

Ce chiffre est en baisse par rapport à 2021 ou 65 % des mises à disposition étaient réalisées auprès de plusieurs entreprises mais reste inférieur au taux de 71 % de salariés en multi-MAD de 2020.

De plus en Région Occitanie, **76 GE**, (soit 71 % des GE ayant répondu à cette question) **pratiquent majoritairement la multi-MAD** (plus de 50 % de leurs salariés sont en multi-MAD).

Cependant, si l'on prend individuellement chacun des emplois de l'ensemble des GE de la Région, seuls 52 % d'entre eux sont en multi-MAD. Ce chiffre est néanmoins en progression par rapport à l'année précédente où seulement 39 % des salariés, individuellement, étaient en mis à disposition de plusieurs structures.



LA MONO-MISE À DISPOSITION :

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

Pour certains GE c'est **un choix fait par le GE lié à son activité** (ensemblier regroupant GE et GEIQ : mono-MAD en amont ou en aval de l'intégration du salarié au sein du GEIQ en contrat en alternance par exemple).

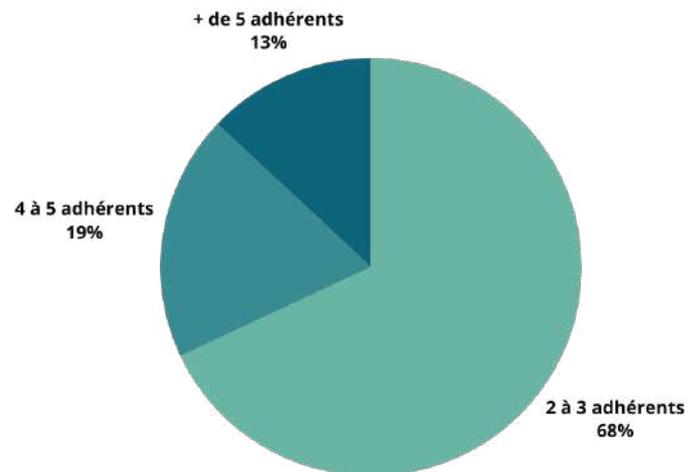
Enfin, la pratique de la mono-MAD peut également être **un choix du salarié** pour lequel son emploi à temps partiel au sein du GE est **un complément d'activité ou un moyen de mener en parallèle d'autres projets**.

LA MULTI-MISE À DISPOSITION EN PRATIQUE:

En grande majorité au sein des GE ayant répondu aux enquêtes de la cellule RSE (données 2021), **un salarié en multi-MAD au sein d'un GE est mis à disposition dans 2 à 3 structures utilisatrices sur l'année**.

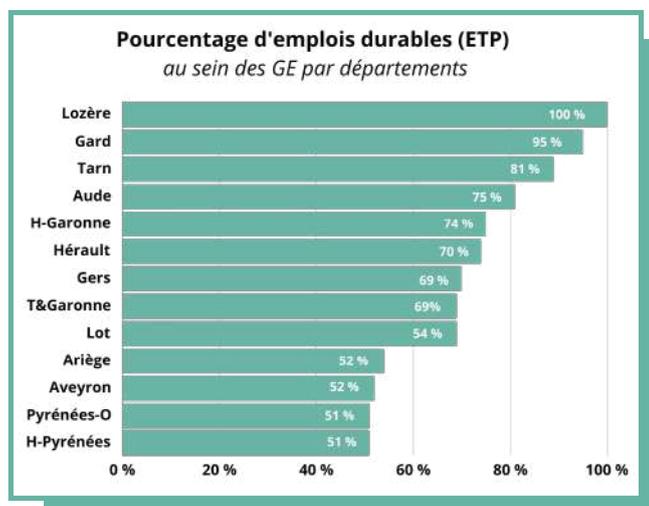
De plus, pour 55 % des GE répondants, **la distance de travail acceptable pour un salarié de GE multi-MAD est inférieure à 20 km**. Les GE qui proposent une zone de travail de plus de 30 km sont uniquement des GE mono-sport de petite taille (1 à 2 salariés).

Nombre de mises à disposition pour un salarié en multi-MAD



IV - QUALIFICATION DES EMPLOIS EN GE PAR DÉPARTEMENT

DES GE MIROIRS DE LEURS TERRITOIRES



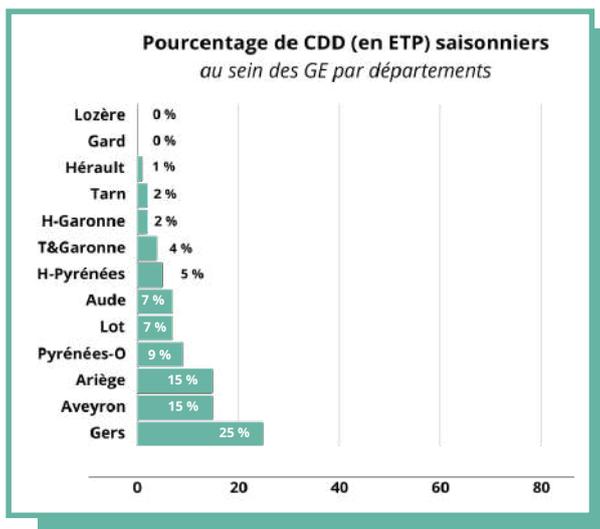
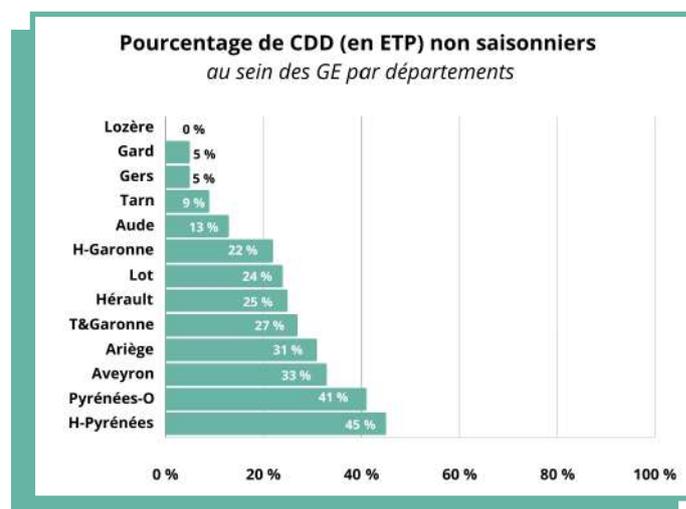
Les départements dont les GE privilégient l'emploi en CDI en 2022 sont :

- la Lozère (48),
- le **Gard** (30),
- le **Tarn** (81) et l'**Aude** (11) avec plus de 80 % d'emplois durables au sein de leurs GE.

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

Concernant les emplois en CDD :

Les **Hautes-Pyrénées** et les **Pyrénées-Orientales** sont les départements où ils sont le plus important (en ETP) et où les GE ont presque autant d'emplois en CDD que d'emplois durables.



Pour les emplois saisonniers :

Ils dépassent les 9 % des emplois des GE dans les départements du **Gers**, de l'**Ariège**, de l'**Aveyron** et des **Pyrénées-Orientales**.

En effet, ces différents départements sont plus exposés à la saisonnalité (agricole ou touristique), impliquant l'embauche de nombreux salariés en CDD ou contrats saisonniers pour lesquels il n'est généralement pas possible de trouver un complément d'activité en contre-saison.

L'EXCEPTION GERMOISE :

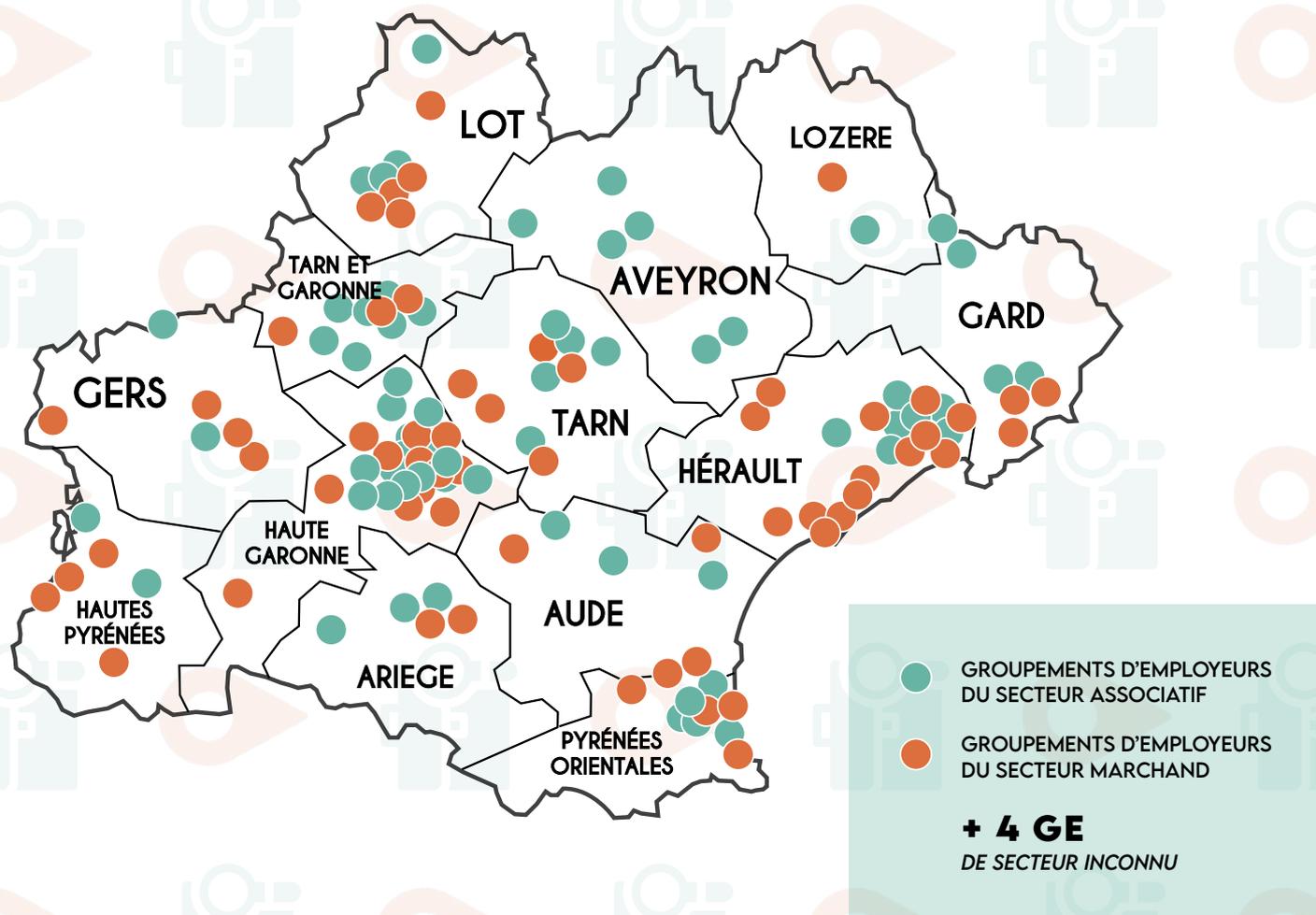
Dans le département du Gers, comme les années précédentes, ce sont près de **70 %** des emplois des GE qui correspondent, soit à des **emplois saisonniers**, soit à des **contrats de professionnalisation**, et sont embauchés par 3 des 6 GE du département.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN REGION OCCITANIE EN 2022

PARTIE 2 :

TYPOLOGIE DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ

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



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

N.B.

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

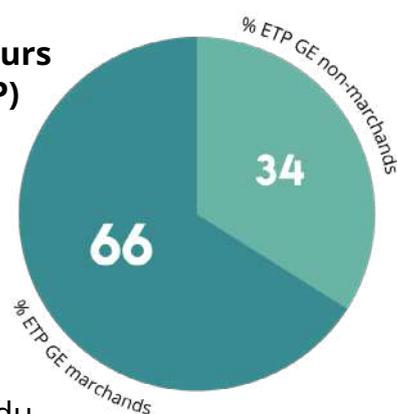
- **Les GE Marchands** : les adhérents sont majoritairement des entreprises.
- **Les GE non-marchands** : les adhérents sont tous des associations ou des collectivités (souvent également appelés GE « associatifs »).

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

65 GE NON MARCHANDS **62** GE MARCHANDS **4** GE DONT L'ACTIVITÉ EST INCONNUE

Cependant, en termes d'emplois, le **secteur majoritaire est toujours celui des GE « marchands »** qui représente **2/3 des emplois (ETP)** des GE de la région.

Cette disparité tend à s'atténuer chaque année avec une augmentation du pourcentage d'emplois des GE non-marchands de la Région : (ratio GE marchands/non-marchands : 75/25 % en 2021 et 79/21 % en 2020), la crise sanitaire ayant lourdement touché les associations, notamment sportives, adhérentes aux GE. En 2021 et 2022, l'écart tend à se réduire avec une remontée du nombre d'ETP des GE non-marchands.



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



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

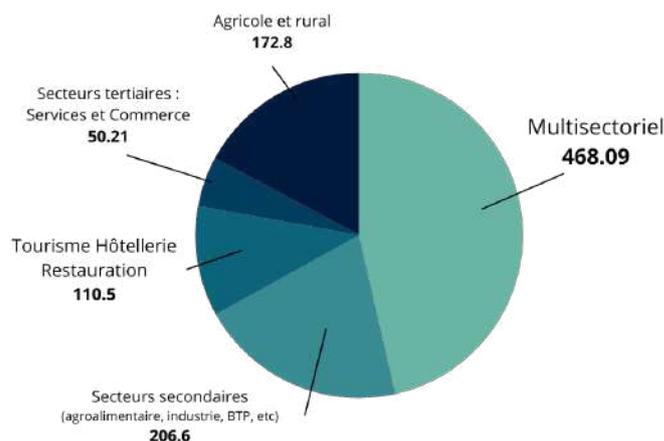
POUR LES GE MARCHANDS :

Le secteur majoritaire en termes d'emploi (ETP) est celui des **GE multisectoriels qui cumulent 47 % des emplois de cette catégorie de GE**.

Suivent les GE des secteurs secondaires et agricoles et ruraux. Cependant, pour ces derniers un seul GE du Gers cumule plus de la moitié des ETP de cette catégorie.

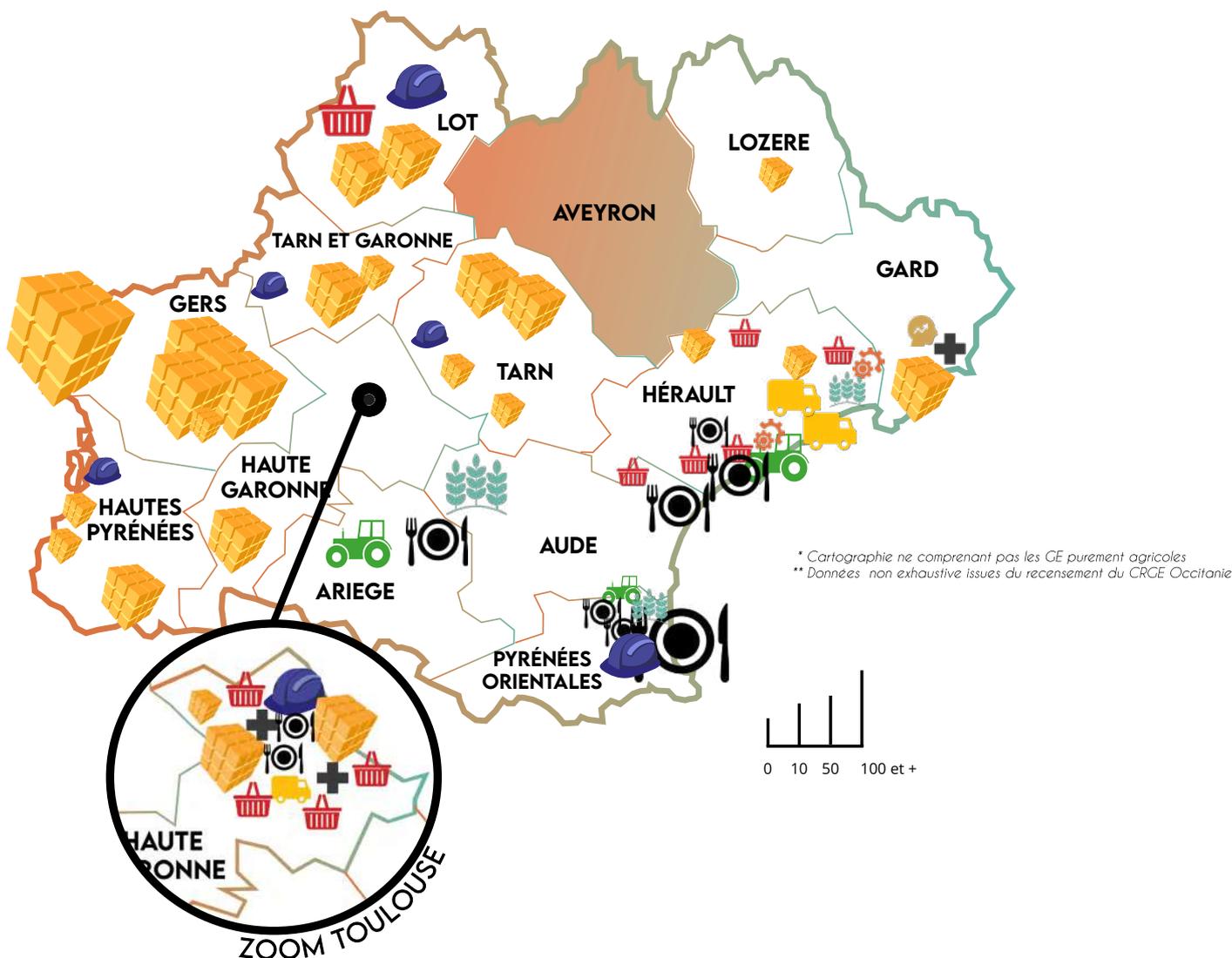
Par rapport à 2021 les GE des secteurs du tourisme et HCR font face à une perte notable d'emplois liée à l'erreur de calcul des ETP d'un GE de taille importante dans les Pyrénées-Orientales.

Répartition des ETP en GE Marchands par secteurs d'activité en 2022



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

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS DE LA RÉGION OCCITANIE Classés par taille (ETP) et par secteurs d'activité



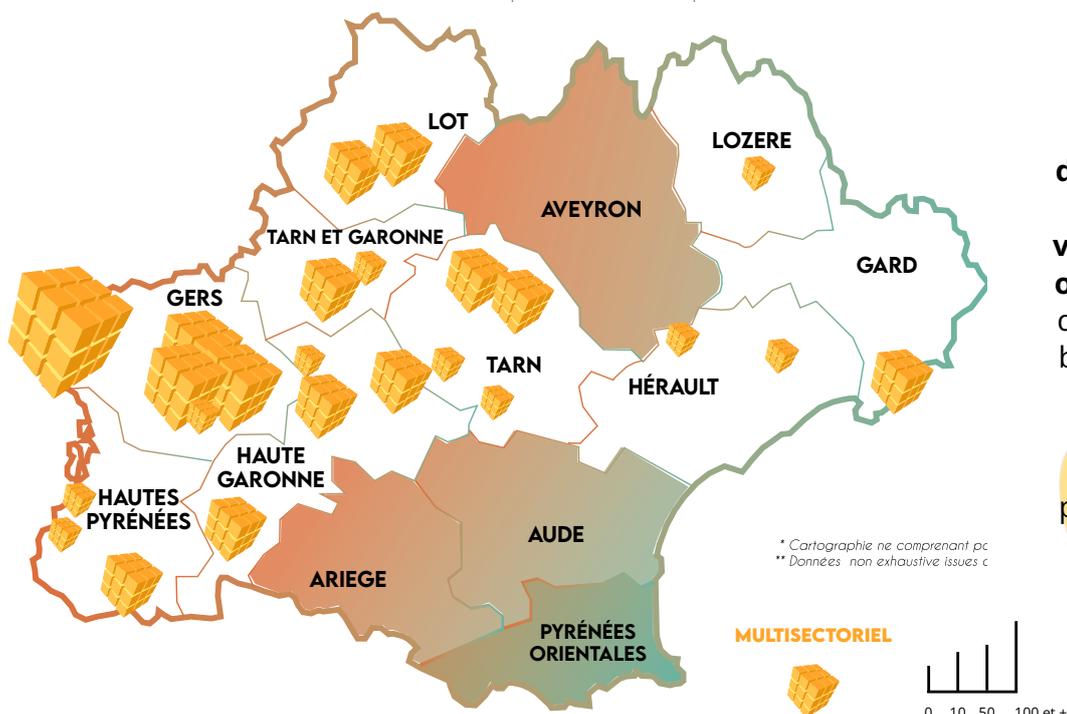
BTP 	AGRICOLE ET RURAL 	MULTISECTORIEL 	AGROALIMENTAIRE 	SERVICES ET COMMERCES
LOGISTIQUE 	INDUSTRIE 	PROFESSIONS LIBÉRALES 	MÉDICO-SOCIAL 	TOURISME HOTELLERIE-RESTAURATION

Avec 14 GE chacun, les départements de la Haute-Garonne et de l'Hérault, hébergeant les deux métropoles de la région sont ceux qui concentrent le plus de GE marchands.

Le département de la Lozère, ne comptant aucun GE marchand les années précédentes, se voit doté d'un nouveau GE marchand multisectoriel en 2022. Seul le département de l'Aveyron ne compte aucun GE. Plus de **10 secteurs d'activités sont représentés par ces Groupements d'Employeurs.**

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS MULTISECTORIELS

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



Sur l'ensemble de la Région, **9 des 13 départements**, accueillent un **GE multisectoriel à vocation départementale ou territoriale** en capacité de répondre à tout type de besoins en emploi à temps partagé.

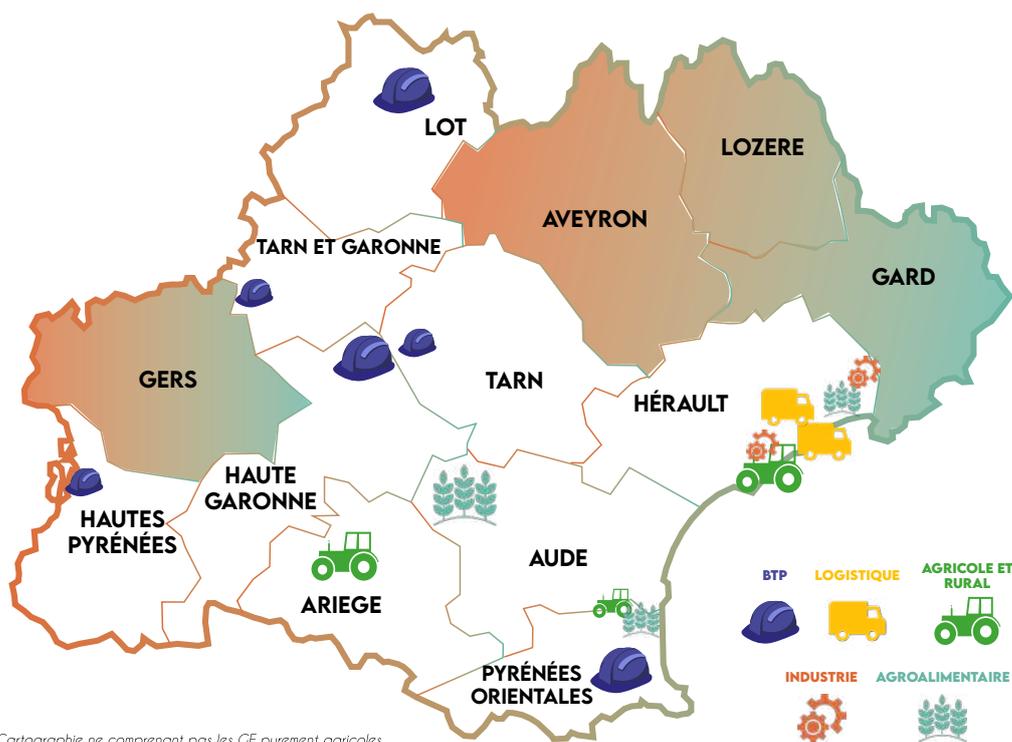
Le GE multisectoriel présent sur le Gard n'a pas vocation à se développer en dehors de son cercle d'adhérents.

Cette offre de service de mutualisation d'emplois multisectorielle est absente des départements **de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron du Gard, et des Pyrénées-Orientales** en 2022.

Ainsi, le potentiel de création de nouveaux GE multisectoriels dans certains territoires reste important. Pour les autres territoires, il s'agit de les développer ou de les modéliser de manière à ce que chaque territoire soit pourvu d'une offre de service GE optimisée.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS MARCHANDS DU SECTEUR SECONDAIRE

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



Au sein de la Région, un certain nombre de Groupements d'Employeurs centrés sur un secteur d'activité industriel particulier sont présents.

Ces **GE dits «de branche»** couvrent généralement un territoire géographique particulier et non l'ensemble d'un département.

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

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

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

L'INFO EN + : LES GEIQ EN RÉGION OCCITANIE

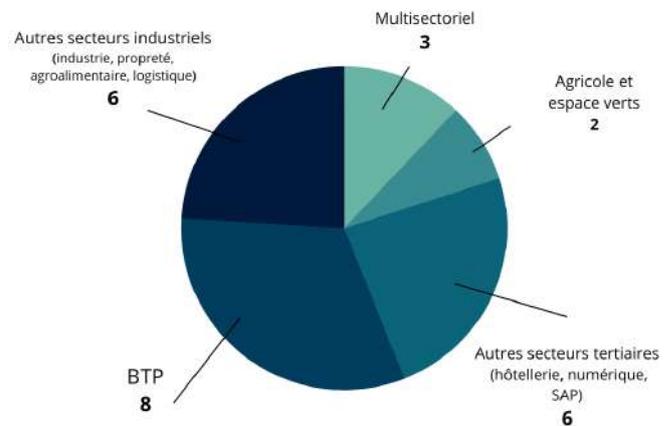
Source : observatoire des GEIQ 2022

Les **25 GEIQ** se répartissent dans **11 secteurs d'activité**.

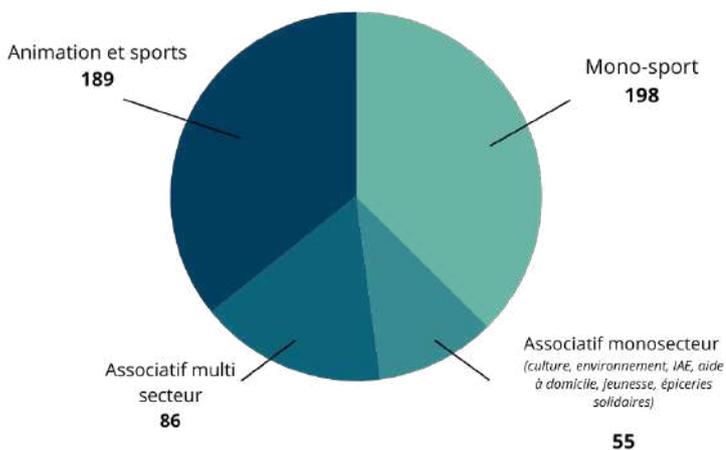
Presque **1/3 d'entre eux**, (8 GEIQ), œuvrent dans le **secteur du BTP** et sont répartis sur 8 départements.

En 2021, ils accueillient **1471 salariés** en parcours (*majoritairement en contrat de professionnalisation à temps plein*) au sein de **670 entreprises** et **77 salariés** permanents pour leur gestion et leur animation.

Les 25 GEIQ par secteurs d'activité en Occitanie



Répartition des ETP des GE non-marchands par secteurs d'activité en 2022



POUR LES GE NON MARCHANDS :

Ce sont les **GE mono-sport** qui regroupent, avec **37 % des ETP**, le plus d'emplois pour ce type de GE, suivis de très près par **les GE « animation et sports » (36 % des ETP)**. Cette tendance était inversée l'année dernière.

Le secteur du sport en général est largement représenté au sein des GE non-marchands avec 53 GE en Occitanie (13 GE animation et sports + 40 GE mono-sport). En effet, **les GE « mono-sport »** avec **40 Groupements d'Employeurs**, font partie de la catégorie qui compte le plus de GE. Au sein de cette catégorie, 13 GE, soit près d'1/3 d'entre eux, sont des micro-GE « tennis » employant moins de 3 salariés chacun (pour 17.4 ETP au total pour les 13 GE).

Par rapport à 2021, on note une augmentation de 30 % du nombre d'emplois (en ETP) de ces mêmes GE mono-sport, principalement des GE régionaux et départementaux issus des différentes ligues sportives.



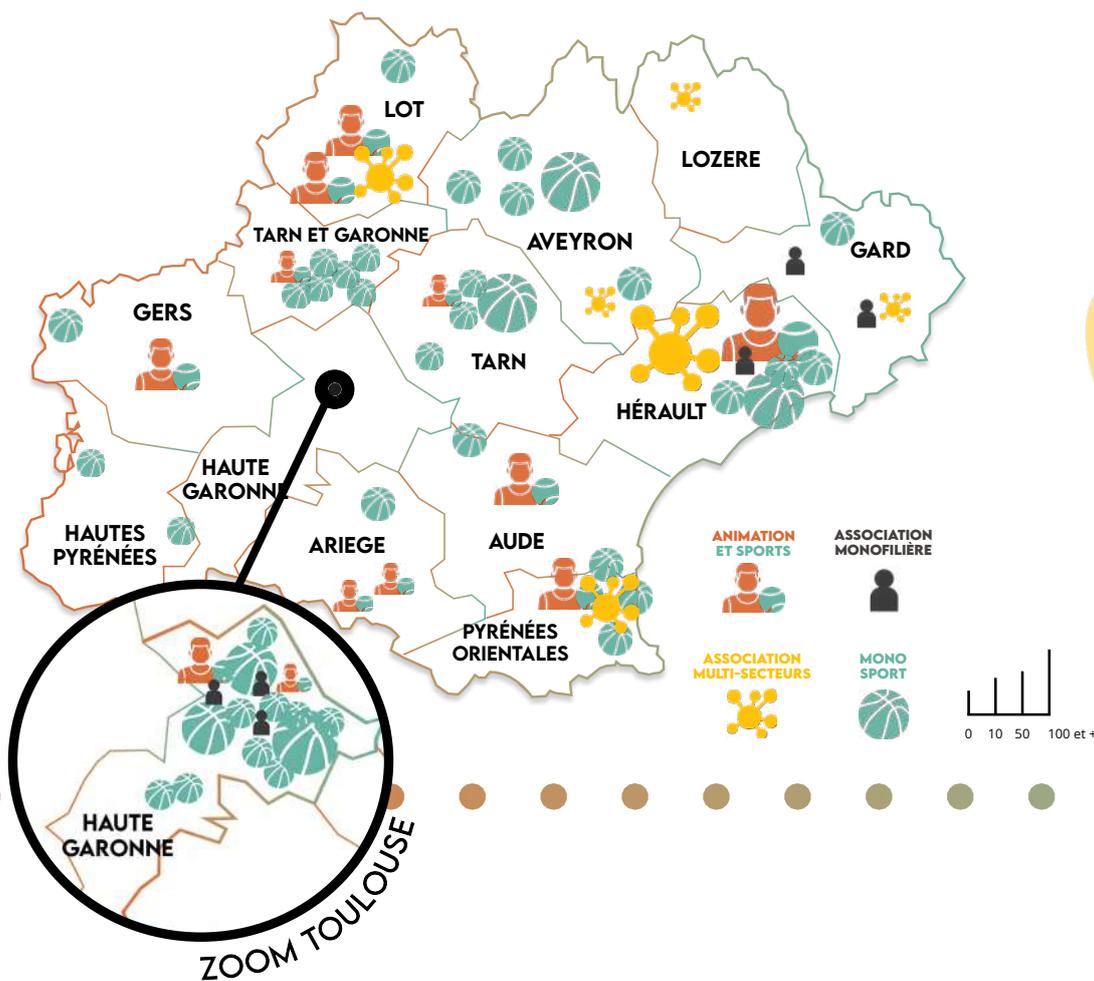
Pour des informations plus détaillées sur les secteurs d'activité recensés au sein des GE, vous pouvez consulter le rapport sur l'emploi des GE associatifs (non-marchands).



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

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS DE LA RÉGION OCCITANIE

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

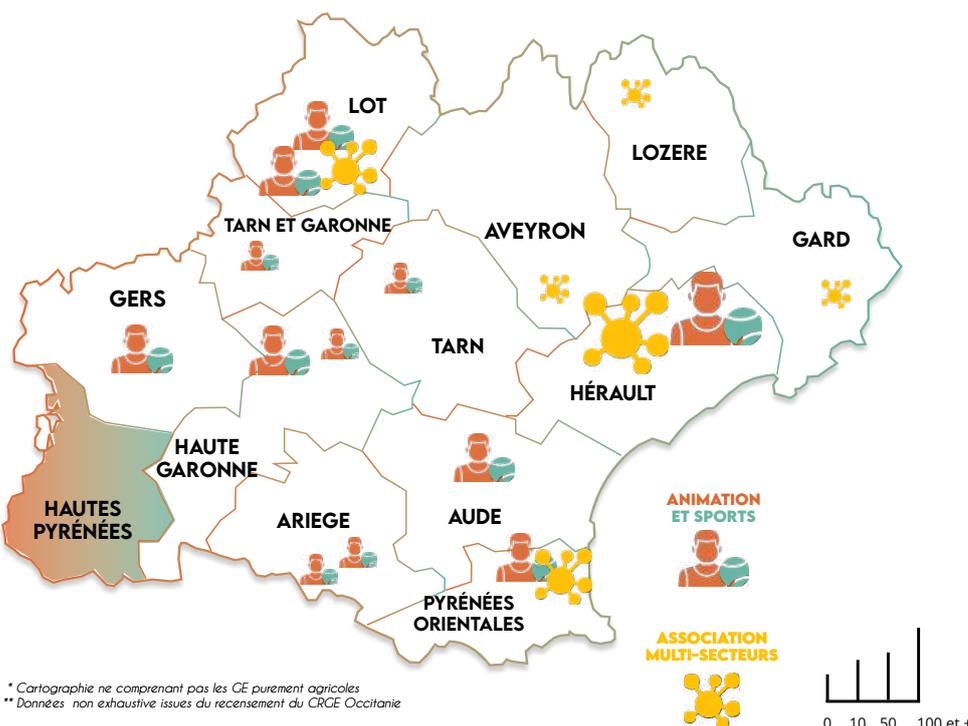


Fortement représentés au sein de la région, les Groupements d'Employeurs non-marchands (à dominante associative) sont présents **sur tous les départements**.

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

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS ASSOCIATIFS MULTIFILIÈRES DE LA RÉGION OCCITANIE

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



12 départements sur 13 ont un GE non-marchands (associatif) ayant une vocation multisectorielle apte à répondre aux besoins en emploi à temps partagé de tout type d'associations de son territoire.

Seul le département des Hautes-Pyrénées n'a pas de GE de ce type sur son territoire.

De même que pour les GE multisectoriels marchands, le potentiel de création de nouveaux GE multisecteurs non-marchands sur ces territoires est important. Pour les autres départements, il s'agira de développer ou de modéliser les GE existants de manière à ce que chaque territoire soit pourvu d'une offre de service GE optimisée.

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

1. LE RECRUTEMENT AU SEIN DES GE

N.B. Au sein des Groupements d'Employeurs, le recrutement de nouveaux collaborateurs fait partie intégrante de la raison d'être d'un GE pour répondre le plus précisément aux besoins de ses adhérents. Ce processus essentiel à l'activité d'un GE a beaucoup évolué et s'est complexifié ces dernières années pour répondre aux nouveaux besoins et attentes des demandeurs d'emploi, ce d'autant plus après la crise sanitaire.

Nous avons cherché à connaître le nombre de recrutements effectués par les GE en 2022, leur taux de « réussite » et les raisons des éventuelles difficultés rencontrées. Un recrutement « réussi » pour un GE est un recrutement ou un candidat qui a pu être trouvé et confirmé après la fin de la période d'essai.

En 2022, les 80 GE ayant souhaité répondre à cette question, ont émis :



Plus de 1150 offres d'emploi.
dont 75 % de ces offres d'emploi pourvues en moyenne (recrutement réussi).

Cependant, on note une corrélation entre **le taux de recrutement réussi et le nombre d'offres d'emploi émis pendant l'année**. En effet, **les GE qui émettent moins de 10 offres d'emploi pendant l'année ont plus de facilité à réussir leurs recrutements** (avec un taux de réussite qui monte à 87%). Cela peut s'expliquer car les salariés en charge du recrutement de ces GE ont plus de temps alloué pour garantir la réussite de chaque recrutement.

Le secteur d'activité principal des GE influe également sur le recrutement des GE : Les GE multisectoriels marchands et des secteurs secondaires émettant plus de 10 offres d'emplois par an ont plus de difficulté à pourvoir leurs offres d'emploi. Pour ces GE, le taux de recrutement réussi tombe à 61 %.

2. LES SORTIES POSITIVES AU SEIN DES GE D'OCCITANIE

N.B. Une sortie positive est considérée par la plupart des GE comme étant le fait qu'un salarié en contrat au sein du GE soit recruté « en direct » par un adhérent du GE (au sein duquel le salarié était mis à disposition ou non). Cette année, nous avons cherché à connaître le nombre de sorties positives ayant eu lieu en 2022 au sein des GE et les types de postes associés à ces sorties positives.

Sur les 74 GE ayant répondu à la question, **25 GE (soit 1/3 d'entre eux) ont eu une ou plusieurs sorties positives** pendant l'année 2022 représentant **186 salariés embauchés par un adhérent**.

Tous ces GE sont des GE de synthèse de plus de 10 salariés (et 21 d'entre eux ont plus de 20 salariés). Les types de postes des salariés qui partent en sortie positive sont liés à l'activité même du GE et ses adhérents.

Sur ces 25 GE, 7 GE multisectoriels marchands ou du secteur BTP ont construit une partie de leur activité autour de la sortie de leurs salariés

vers leurs adhérents :

- Soit pour des salariés en contrat d'alternance formés au sein du GE et de l'entreprise adhérente (en MAD) qui les embauche à la fin de leur contrat,
- Soit en amont ou en aval d'un contrat effectué avec le GEIQ de leur ensemble, dans le cadre d'un parcours qualifiant amenant à une sortie en emploi direct.

Ces 7 GE représentent 60 % des sorties positives des GE de la Région (soit 109 salariés). En dehors de ces 7 GE, les GE multisectoriels marchands sont ceux qui ont le plus de sorties positives pour leurs salariés (25 %).

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

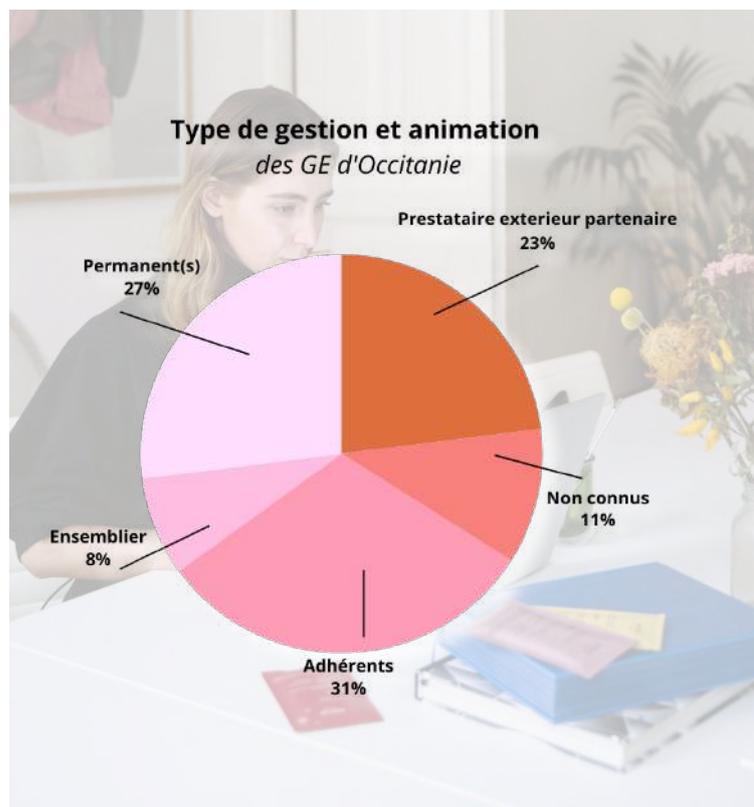
Pour gérer et développer leur activité, une partie des GE de la Région emploient des salariés permanents. Ces salariés ont généralement à charge une ou plusieurs des fonctions suivantes :

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

35 % des GE de la Région emploient des salariés permanents, soit directement, soit au sein d'un ensemble.

On dénombre parmi les GE d'Occitanie : 126 salariés permanents majoritairement en CDI (86 %) pour 80 ETP. Ces salariés permanents sont ainsi embauchés en moyenne à hauteur de 22h/semaine.

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



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, plus de 80 % des GE, ayant plus de 10 salariés, emploient au minimum 1 salarié dit « permanent » ou sont accompagnés par les salariés permanents de leur ensemble (les autres GE appartiennent à des groupes hôteliers ou des groupes d'entreprises, gérés en interne ou sont associés à un partenaire pour la gestion du GE : ligue sportive, PSL).

En dessous de 8 salariés, la gestion et l'animation du GE est prise en charge principalement par les adhérents (pour 2/3 de ces GE) ou par une structure partenaire (ligue sportive pour les GE sportif monofilière, cluster soutenant le GE, cabinet comptable, ...).

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



III – CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DE LA RÉGION

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

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

TROIS CATÉGORIES DE GE SONT AINSI REPRÉSENTÉES :

LES GE DE SYNTHÈSE

En tant que guichets uniques de l'emploi, ils ont pour objectif de **transformer l'emploi à temps partiel ou saisonnier en emplois mutualisés à temps plein** et sont ancrés dans une **logique de développement territorial et souvent multisectoriel**.

Ces GE à fort potentiel de développement ont généralement dès leur première année, un ou plusieurs animateurs pour déployer leur action.

LES GE PREMIERS PAS

Centrés le plus souvent sur **un seul secteur d'activité**, ils sont inscrits dans une **dynamique de développement sur le long terme** et ont un **potentiel de développement initial moins important que les GE de synthèse**. Ils ont pour volonté de pérenniser l'activité de leurs adhérents par la mutualisation d'emploi.

Ces GE sont portés et animés par leurs adhérents bénévoles ou par une contribution volontaire d'un partenaire souvent à l'origine de la création du GE.

LES MICROS-GE

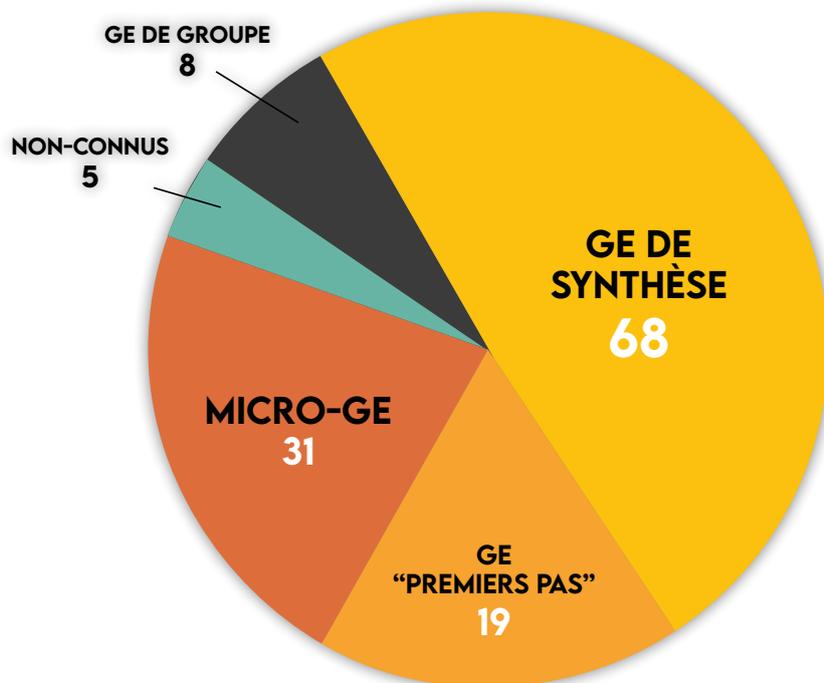
Ces GE, centrés sur un **groupe restreint d'adhérents**, viennent **sécuriser un emploi** (milieu associatif) et ont souvent été **créés autour d'un objectif précis**. Ces GE **n'ont pas vocation à se développer** et le GE est ici un simple outil de gestion RH.

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

C'est le cas de 4 GE en 2022 qui ont développé leur activité, leur nombre d'adhérents et d'emplois mis à disposition et ont ainsi pu atteindre un stade de stabilisation dans leur développement.

Ces GE étaient classés dans la catégorie GE « premiers pas » en 2021.

CLASSIFICATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS



LE CAS PARTICULIER DES GE DE GROUPE :

Les GE de groupe sont des GE dont les adhérents, avant de constituer le GE, faisaient déjà partie d'un groupe d'entreprises travaillant régulièrement ensemble. Bien souvent, ces entreprises appartiennent soit au même gérant, soit au même « Groupe Mère ».

Ces GE sont issus du secteur de **l'hôtellerie restauration**, pour la moitié d'entre eux, ou des secteurs des **service et commerces**.

Ils sont constitués de **peu d'adhérents : entre 2 et 6** et sont tous **gérés en interne** par ces mêmes adhérents.

Ils emploient en moyenne 11 salariés, majoritairement en CDI (83 %) et en multi-MAD (81 %).

Ces GE ne peuvent être considérés comme des GE de synthèse, dans la mesure où ils n'ont pas de volonté de développement et ne souhaitent pas apporter de réponse aux besoins en emploi partagé des entreprises de leur territoire en dehors des entreprises de leur groupe.

En termes d'emplois, ils participent néanmoins à la création d'emplois pérennes sur leurs territoires d'action et dans leurs secteurs d'activité respectifs.

De nouvelles typologies de GE plus détaillées ont été travaillées par grandes catégories de GE (marchands, non-marchands et sport). Pour des informations plus détaillées sur ces nouvelles typologies, vous pouvez consulter les rapports dédiés sur l'emploi des GE marchands, associatifs (non-marchands), et sport.

LES GE DE SYNTHÈSE

<p>Les GE de synthèse regroupent :</p> <ul style="list-style-type: none"> 68 % des GE multisectoriels 73 % des GE des secteurs secondaires 57 % des GE des secteurs tertiaires 79 % des GE animation et sports 	<p>GE créés pour favoriser le développement économique d'un territoire ou d'une filière (et de leurs entreprises) par la création d'emplois durables.</p>	<p>Ils cumulent : 1390 ETP</p> <p>soit : 91 % des emplois en GE régionaux</p>	<p>Ils ont entre 5 et plus de 700 salariés, 56 en moyenne</p> <p>40 % en CDI (ETP) - 43 % en multi-MAD</p>
<p>Ils ont entre 2 et plus de 200 adhérents</p> <p>35 en moyenne</p>	<p>Tous emploient au minimum un salarié permanent ou sont gérés par une holding ou la structure partenaire ayant impulsée la création du GE (PSL, ligue, ...).</p>	<p>Pour développer le GE ils investissent dans des compétences en interne (communication, commerciales).</p>	<p>Ils ont en moyenne 10 ans d'existence.</p> <p>56 % d'entre eux restent des GE jeunes de moins de 10 ans</p>

LES GE PREMIERS PAS

<p>63 % d'entre eux sont des GE de moins de 4 ans qui démarrent leur activité. Les autres sont plutôt des GE non-marchands (associatifs).</p>	<p>GE créés pour initier des <u>pratiques d'emploi durable</u> pour leurs adhérents, généralement par filière.</p>	<p>Ils cumulent : 33,5 ETP</p> <p>soit : 2 % des emplois en GE en région</p>	<p>Ils ont entre 1 et 9 salariés, 3 en moyenne</p> <p>64 % en CDI (ETP) - 73 % en multi-MAD</p>
<p>Ils ont entre 2 et 26 adhérents</p> <p>9 en moyenne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soit gérés par leurs adhérents (37 %) aidés ou non par un salarié du GE. • Soit une gestion sous traitée (63 %) <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 moyenne 6 ans d'existence.</p> <p>58 % ont 5 ans ou moins.</p> <p><i>Les autres peuvent avoir des difficultés à impulser leur développement ou peu de volonté de se développer.</i></p>

LES MICRO-GE

<p>Ces GE sont principalement des GE non-marchands mono-sport (87 %) (dont la moitié de GE spécialisés « tennis »).</p>	<p>GE créés pour le partage d'<u>un à trois postes d'éducateur sportif entre plusieurs clubs</u></p> <p>(ou d'un poste administratif et financier pour les GE non sport).</p>	<p>Ils cumulent : 40 ETP</p> <p>soit : 2,5 % des emplois en GE régionaux</p>	<p>Tous ont 3 salariés ou moins.</p> <p>90 % en CDI (ETP) - 84 % en multi-MAD</p>
<p>Tous ont entre 2 et 7 adhérents</p> <p>3 en moyenne</p>	<p>Ils ont une gestion majoritairement bénévole (77 %).</p> <p>7 GE externalisent leur paye et comptabilité à un prestataire.</p>	<p>Pas ou peu de volonté de développement.</p>	<p>Ils ont en moyenne 13 ANS d'existence.</p>

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

Ce rapport se concentre sur les GE affiliés à l'URSSAF hors GEIQ.
(les GE agricoles et les GEIQ ayant leurs propres organisations.)

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

METHODOLOGIE

LES DONNÉES DE CE RAPPORT PROVIENNENT DE 2 SOURCES D'INFORMATIONS :

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

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

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

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

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

La diffusion de ces deux éléments contribue à **faire 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 **G**roupements d'Employeurs.

DREETS :

Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

ARACT :

Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

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'Employeurs.

GEIQ :

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

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

GE ANIMATION ET SPORTS :

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

GE MONO- SPORT :

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

GE ASSOCIATIF MONO-SECTEUR:

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

GE MARCHANDS

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

GE NON MARCHANDS

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

GLOSSAIRE

ENSEMBLIER

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

HOLDING

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

ETP

Equivalent temps plein : Un équivalent temps plein est une unité de mesure de l'emploi. **1 ETP est égal à un emploi à temps plein sur une année.**

EMPLOIS DURABLES

Les emplois durables sont définis par le CRGE Occitanie comme **une catégorie intégrant les emplois en CDI et les emplois en alternance** (contrats d'apprentissages et contrats de professionnalisation). Cette notion d'emplois durable est intégrée à la charte qualité de l'emploi du CRGE, construite avec les partenaires sociaux et l'ARACT et intégrant des indicateurs définis par la DIRECCTE.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

MAD

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

MULTI-MAD

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

MONO-MAD

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

Ours

CONTACT :

contact@crge-occitanie.fr
09 67 08 04 53

VEAS Parc 2000,
41 Rue Yves Montand,
34080 Montpellier



DIRECTEUR DE PUBLICATION :

Benjamin CHEVALIER
Président du CRGE Occitanie
president@crge-occitanie.fr

RÉDACTEUR PRINCIPAL :

David Trichard - Délégué Territorial au CRGE Occitanie

MISE EN PAGE :

Laura Sahuc - Chargée de Communication du CRGE Occitanie

PÉRIODICITÉ :

Ce rapport est publié une fois par an.

CRÉDITS PHOTOS :

© CRGE Occitanie
© Freepik
© Pixabay
© Pexels

NOS PARTENAIRES



CRGE OCCITANIE



Pyrénées Méditerranée

Promouvoir l'emploi, mutualiser les compétences.

NOUS CONTACTER :

www.cрге-occitanie.fr

TEL : 09 67 08 04 53

