

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024



CNCE
Occitanie

SOMMAIRE



P3

**Édito &
Introduction**



P5

L'équipe



P7

AXE I : Promouvoir les Groupements d'Employeurs

- Refonte graphique
- Sensibilisations
- Partenariats régionaux et territoriaux
- Séminaire des GE
- GE Week
- Communication digitale



P18

AXE II : Accompagner, créer et développer les GE

- Accompagner des GE
- Diagnostic qualité
- Focus Haute-Garonne & Hérault
- Etudes
- Outil d'analyse GE Sport
- Atelier facturation
- Atelier mixité fiscale
- Outils GRH



P30

AXE III : Professionnaliser les Groupements d'Employeurs

- Clubs des GE
- Rencontres GE
- Formations



P34

AXE IV : Veille prospective et innovation de l'emploi en GE

- Observatoire 2024
- Recherche - Action
- Cellule RSE 2024

EDITO

L'année 2024 fut une année structurante pour notre association, marquée par une consolidation de notre rôle de référent régional sur le développement des groupements d'employeurs (GE). À travers les nombreuses actions conduites, le CRGE Occitanie a démontré que le GE n'est pas seulement une réponse adaptée aux enjeux du marché du travail actuel, mais qu'il constitue bel et bien un outil innovant de sécurisation des parcours professionnels et de dynamisation des territoires.

Le potentiel de développement des groupements d'employeurs est considérable. Si certaines structures peinent encore à s'approprier cet outil, les résultats obtenus en 2024 montrent que l'impact peut être rapide et significatif lorsqu'un accompagnement de proximité est mis en place. À cet égard, les actions menées dans l'Hérault, le Gers ou encore la Haute-Garonne illustrent notre capacité à ancrer localement des solutions durables d'emploi partagé.

L'année a également été marquée par notre engagement en faveur de l'emploi saisonnier, à travers plusieurs études territorialisées et des expérimentations concrètes. Ces initiatives ont permis de poser les bases de parcours annualisés innovants, conciliant besoins des entreprises et stabilité pour les

salariés. Ce travail de fond doit maintenant être concrétisé et amplifié.

Les partenariats structurants noués avec France Travail, le CR GEIQ Occitanie, les collectivités ou encore les réseaux associatifs, sont autant de leviers pour renforcer notre visibilité et multiplier l'impact de notre action.

Ce maillage territorial solide nous permet de répondre avec agilité aux besoins des acteurs économiques, tout en garantissant une approche responsable de l'emploi.

Je tiens ici à saluer le travail des équipes du CRGE Occitanie, leur engagement quotidien, leur capacité à innover, à fédérer, à convaincre. Notre structure évolue, accueille de nouvelles compétences, et continue d'affirmer son rôle de ressource et de soutien pour les GE de la région.

Ce rapport est à la fois le reflet des dynamiques engagées et un point d'étape. Il montre combien le GE est un outil d'avenir, dont le développement peut être exponentiel si nous poursuivons collectivement nos efforts de promotion, de professionnalisation et d'ancrage territorial.

Poursuivons ensemble cette ambition.

Benjamin CHEVALIER, Président.



INTRODUCTION

Chers partenaires, adhérents et acteurs du développement économique en Occitanie,

L'année 2024 marque une étape clé pour le CRGE Occitanie, illustrant notre engagement constant en faveur de l'accompagnement et du développement des Groupements d'Employeurs sur notre territoire.

Dans un contexte en perpétuelle évolution, nous avons su faire preuve d'adaptabilité et d'innovation pour répondre aux enjeux du marché de l'emploi et aux besoins des structures employeuses et des salariés.

Ce rapport d'activité témoigne de la richesse et de la diversité des actions menées cette année. Grâce à une mobilisation collective et à des partenariats solides, nous avons renforcé notre soutien aux groupements d'employeurs, développé des outils performants, et accompagné la professionnalisation de nos adhérents. Nos initiatives en matière de formation, d'ingénierie de l'emploi et d'accompagnement stratégique

ont permis d'insuffler une dynamique positive sur l'ensemble du territoire.

Cette année est marquée par le départ de Mélanie GIRARD, déléguée territoriale Gers et Tarn au premier trimestre, puis le départ Pierre-Olivier NAVARRO, qui a œuvré pendant presque 10 ans au développement de l'emploi partagé à travers la promotion et le développement des GE. En parallèle, nous avons accueilli Julien VIGUIER, doctorant, délégué à l'innovation sociale et Flavio GRAND-PERRIN, chargé de mission sport.

Nous tenons à remercier l'ensemble des acteurs qui contribuent au rayonnement du CRGE Occitanie: nos adhérents, les pouvoirs publics, les partenaires institutionnels et économiques, ainsi que nos équipes engagées au quotidien.

Nous vous invitons à parcourir ce rapport qui reflète nos actions.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Maxime SMUGA, Directeur général.



L'ÉQUIPE

Une équipe qui évolue

L'année 2024 marque un tournant pour l'équipe du CRGE Occitanie avec des départs, un changement de direction et l'arrivée de nouveaux collaborateurs. Toujours présente sur l'ensemble de la région, l'équipe évolue tout en conservant son engagement pour la création d'emploi durable.

Maxime Smuga - Directeur général



Carl Orbach - Délégué Sport



Hélène Tadjerouni - Déléguée territoriale



Laura Sahuc - Chargée de communication



Emilie Lefrançois - Assistante de direction



Flavio Grand-Perrin - Chargé de mission Sport



Julien Viguière - Délégué innovation sociale



Marc Jeannoutot - Délégué territorial



David Trichard - Délégué territorial



DÉPARTS VERS DE NOUVEAUX HORIZONS :

Départ de **Mélanie Girard**, Déléguée territoriale ;

Départ de **Pierre Olivier Navarro**, ancien directeur durant le premier trimestre ;

Annnonce du départ de **Marc Jeannoutot**, Délégué territorial et responsable formation en décembre.

NOUVEAUX ENTRANTS :

Arrivée de **Julien Viguière** Doctorant CIFRE début janvier ;

Arrivée de **Maxime Smuga**, nouveau directeur en Avril ;

Arrivée de **Flavio Grand-Perrin**, Chargé de mission sport en Mai.

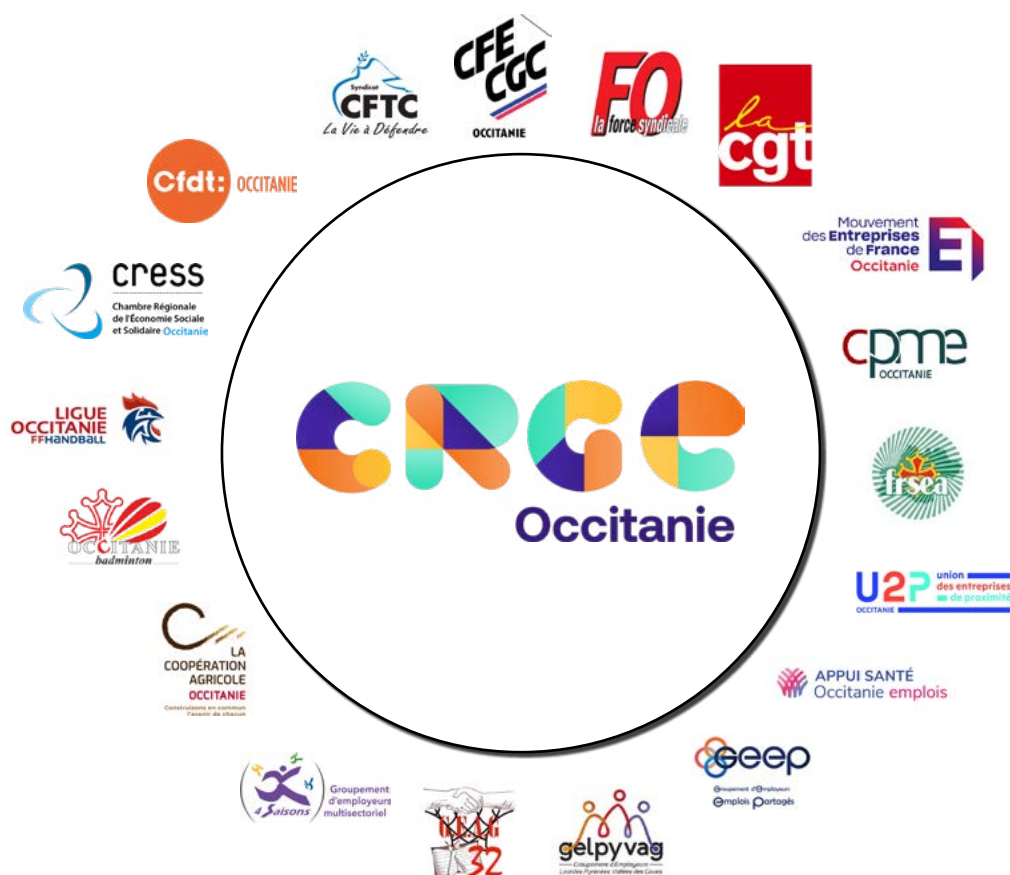
LA GOUVERNANCE

Pour rappel, le CRGE Occitanie est une association paritaire, c'est à dire que la gouvernance est composée de représentants de salariés, de représentants d'employeurs, de représentants de Groupements d'Employeurs, de représentants d'institutions.

Le CRGE Occitanie est dirigé par des administrateurs élus pour une période de 3 ans.

Celui-ci est composé de 30 personnes provenant de 4 collèges :

- Collège des organisations représentatives des employeurs (MEDEF, CGPME, UPA, FRSEA, UNAPL) ;
- Collège des organisations représentatives des salariés (CFDT, CGT, CFTC, FO, CFE-CGC) ;
- Collège des Groupements d'Employeurs ;
- Collège des institutionnels (CRESS, Coop de France, CUMA...).



AXE I : Promouvoir les Groupements d'Employeurs



REFONTE GRAPHIQUE

En 2024, le CRGE Occitanie a entrepris une refonte de son identité de marque et graphique, en collaboration avec l'agence de communication evelyne (du groupe La Dépêche du Midi). Cette initiative comprenait la conception d'un nouveau logo, un travail sur les éléments de langage et l'identité du CRGE Occitanie ainsi que la refonte complète du site internet.

Objectif : refléter au mieux les valeurs du CRGE Occitanie et promouvoir une nouvelle dynamique pour un emploi de qualité en emploi partagé sur le territoire. La nouvelle signature, «**Changeons les codes de l'emploi !**», incarne cette volonté de redéfinir les standards du marché du travail.

Cette collaboration stratégique a permis au CRGE Occitanie de renforcer sa visibilité et d'affirmer sa position en tant qu'acteur clé de l'emploi partagé en région Occitanie.



**Changeons
les codes
de l'emploi**



SENSIBILISATIONS

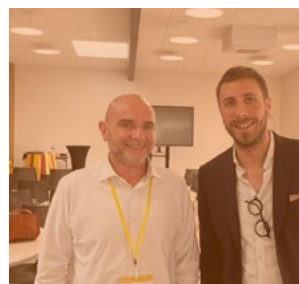
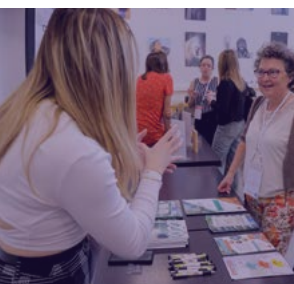
Le CRGE Occitanie joue un rôle essentiel dans la promotion et la sensibilisation au Groupement d'Employeurs auprès de divers publics. Son objectif est de faire connaître les avantages de ce modèle aux entreprises, associations et collectivités de la région, mais aussi aux acteurs économiques à l'échelle régionale et locale.

À travers des actions variées telles que des salons, la GE Week, des sensibilisations, des plénières et des conférences, le CRGE Occitanie valorise le Groupement d'Employeurs comme un outil innovant pour répondre aux besoins de flexibilité des structures tout en offrant une stabilité aux salariés. Cette mobilisation active permet d'accompagner et de renforcer le développement des GE sur l'ensemble du territoire occitan.



+ 2000
personnes
sensibilisées
à l'outil GE

- Conférences et tables rondes ;
- Réunions et informations collectives dans le cadre d'études menées par le CRGE Occitanie ;
- Afterwork partenaires ;
- Matinales de l'emploi ;
- Sensibilisations adhérents réseaux partenaires ;
- Salons des maires ;
- Vœux ;
- GE Week...



PARTENARIATS RÉGIONAUX



Nouveau partenariat : France Travail Occitanie X CRGE Occitanie.

Lundi 2 décembre 2024 : Signature d'une convention de partenariat à l'occasion de la plénière de la GE Week 2024.

Contexte : France Travail Occitanie et le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs ont identifié en région Occitanie trois axes principaux de collaboration visant à agir ensemble pour l'emploi dans les territoires :

- Impulser une meilleure communication et information sur la dynamique des groupements d'employeurs en territoire ;
- Partager et enrichir l'analyse et l'évolution des bassins d'emploi ;
- Agir ensemble pour accompagner le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Au niveau régional, le CRGE Occitanie et France Travail Occitanie établiront un plan d'action une feuille de route qui s'enrichira au cours de l'année 2025.

Objectifs :

- Développer et renforcer les relations entre les GE et les conseillers entreprises de FT afin de faciliter les recrutements à temps partiel ou saisonniers.
- Impulser des logiques de coopération territoriale entre le CRGE, les GE et les 13 directions départementales de FT Occitanie.
- Aider les GE à développer leur nombre d'adhérents pour être en capacité d'offrir des emplois à temps plein et durables, à leurs salariés à temps partiel et/ou en CDD.
 - Permettre aux demandeurs d'emploi, à temps partiel et/ou en CDD, d'accéder via le GE à des emplois à temps plein et durables.
 - Collaborer à la réussite des plans d'action nationaux en direction des publics cibles.

PARTENARIATS RÉGIONAUX



Nouveau partenariat : CR GEIQ Occitanie X CRGE Occitanie.

Décembre 2024.

Contexte : Le CRGE Occitanie et le CR GEIQ Occitanie unissent leurs forces à travers une convention de partenariat visant à promouvoir et développer les groupements d'employeurs (GE) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) en région Occitanie. Ces deux dispositifs partagent un objectif commun : répondre aux besoins en ressources humaines des entreprises, associations et collectivités, tout en garantissant aux salariés sécurité d'emploi, formation et parcours d'insertion adaptés.

Objectifs :

- Promouvoir et développer les groupements d'employeurs (GE) et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sur l'ensemble du territoire régional.
- Mutualiser les ressources et les expertises en partageant informations, supports de communication et interventions techniques afin d'optimiser l'accompagnement des GE et des GEIQ et de valoriser leurs actions auprès des acteurs économiques et institutionnels.
- Faciliter les collaborations locales en mettant en relation les GE et les GEIQ sur un même territoire.
- Appuyer l'analyse et l'ingénierie territoriale en consolidant les données statistiques et en menant des études conjointes pour mieux comprendre les dynamiques d'emploi.
- Améliorer la visibilité des GE et des GEIQ en participant à des événements régionaux et en mettant en avant la complémentarité des deux dispositifs auprès des publics cibles.

PARTENARIATS TERRITORIAUX



Renouvellement du partenariat avec l'Association des Maires de France (AMF 32) X Collectif des GE Gersois (GEAG 32 - GEGG - GE 4 Saisons) X CRGE Occitanie.

Jeudi 5 décembre 2024.

Contexte : L'AMF 32 constate auprès de ses 456 collectivités adhérentes des besoins en emplois à temps partiel non pourvus de plus en plus nombreux sur les métiers de : secrétariat de mairie, entretien, voirie, animation. Le 29 juin 2023, le CRGE Occitanie, l'AMF 32 et les 3 GE Gersois adhérents du CRGE Occitanie (GE Gers en Gascogne, GE Associations Gersois, GE 4 Saisons) se sont associés pour rapprocher les besoins en emplois des collectivités avec les besoins en développement de ces groupements d'employeurs.

Objectifs :

- Créer toujours plus d'emplois en GE grâce à l'emploi partagé avec des collectivités.
- Maintenir l'attractivité des collectivités locales par l'intégration de nouvelles compétences.
- Augmenter le volume d'emplois partagés de qualité et durables au sein des GE afin de déprécariser des emplois sur le territoire.
- Apporter de nouvelles opportunités d'emplois pour fidéliser les salariés de chaque GE.

PARTENARIATS TERRITORIAUX



Nouveau partenariat : Le Gers Recrute (CCI du Gers) X Collectif GE Gersois (GEAG 32 – GEGG – GE 4 Saisons) X CRGE Occitanie.

Mardi 3 décembre 2024.

Contexte : Face aux difficultés de recrutement dans le Gers, la CCI du Gers a lancé «Le Gers Recrute», une plateforme centralisant les offres d'emploi locales et accompagnant les entreprises dans leurs démarches RH. Le CRGE Occitanie à travers le collectif des GE GERSOIS souhaite collaborer avec le Gers Recrute pour mettre en synergie les besoins en emploi des trois groupements d'employeurs gersois : le GEGG, le GE 4 saisons, le GEAG.

Objectifs :

- Faciliter la mise en relation entre les entreprises et les GE pour répondre aux besoins en recrutement.
- Renforcer la coopération locale en partageant les informations et en valorisant les services des GE.
- Soutenir l'emploi durable et l'insertion en proposant des solutions adaptées aux employeurs et salariés.
- Promouvoir les GE via la plateforme pour accroître leur visibilité et leur impact sur le territoire.

SEMINAIRE DES GE



30 & 31 mai

15
GE

+ 50
participants



Barcarès (11)

PROGRAMME :

- Conseil d'Administration ;
- Assemblée Générale 2024 ;
- Présentation de la nouvelle image de marque du CRGE Occitanie ;
- Soirée festive ;
- Club des GE : La facturation en GE.

Le séminaire des GE 2024 a constitué un événement phare de l'année, marqué par des moments forts d'échange et de partage entre les GE adhérents. Cette journée a été particulièrement symbolique, marquant la première AG pour le nouveau président, Benjamin Chevalier, et le nouveau directeur du CRGE Occitanie, Maxime Smuga.

Le point d'orgue de l'événement a été la présentation de la nouvelle identité visuelle du CRGE Occitanie, incarnée par la baseline «Changeons les codes de l'emploi!». Cette nouvelle image symbolise l'engagement renouvelé du CRGE à promouvoir une dynamique innovante pour un emploi de qualité en temps partagé sur l'ensemble du territoire.

Dans une ambiance conviviale, les échanges se sont poursuivis lors d'une soirée les pieds dans le sable, illustrant parfaitement l'esprit de partage et de coopération porté par le CRGE Occitanie.

LA GE WEEK 2024

La GE Week est la semaine annuelle dédiée aux Groupements d'Employeurs (GE) organisée par le CRGE Occitanie. Son objectif est de valoriser le modèle des GE comme solution innovante pour répondre aux besoins de recrutement des organisations et favoriser l'emploi durable.

À travers des événements locaux et régionaux, elle vise à faire connaître les avantages du temps partagé et à sensibiliser les candidats aux opportunités offertes par les GE. Cette semaine est également un moment d'échange et de coopération entre les acteurs économiques, institutionnels et territoriaux pour renforcer l'ancrage local des GE et soutenir le développement de l'emploi en Occitanie.

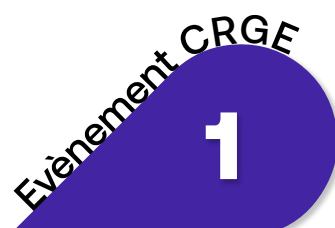


LA GE WEEK 2024



Grande démission, travail à la mission, mise à disposition : Comment les Groupements d'Employeurs répondent aux évolutions du travail ?

Animée par Anne LOUBES, Professeure des universités à l'IAE, Université de Montpellier et membre du Laboratoire Montpellier Recherche en Management (MRM). Spécialiste du sens au travail et de la GRH territoriale.



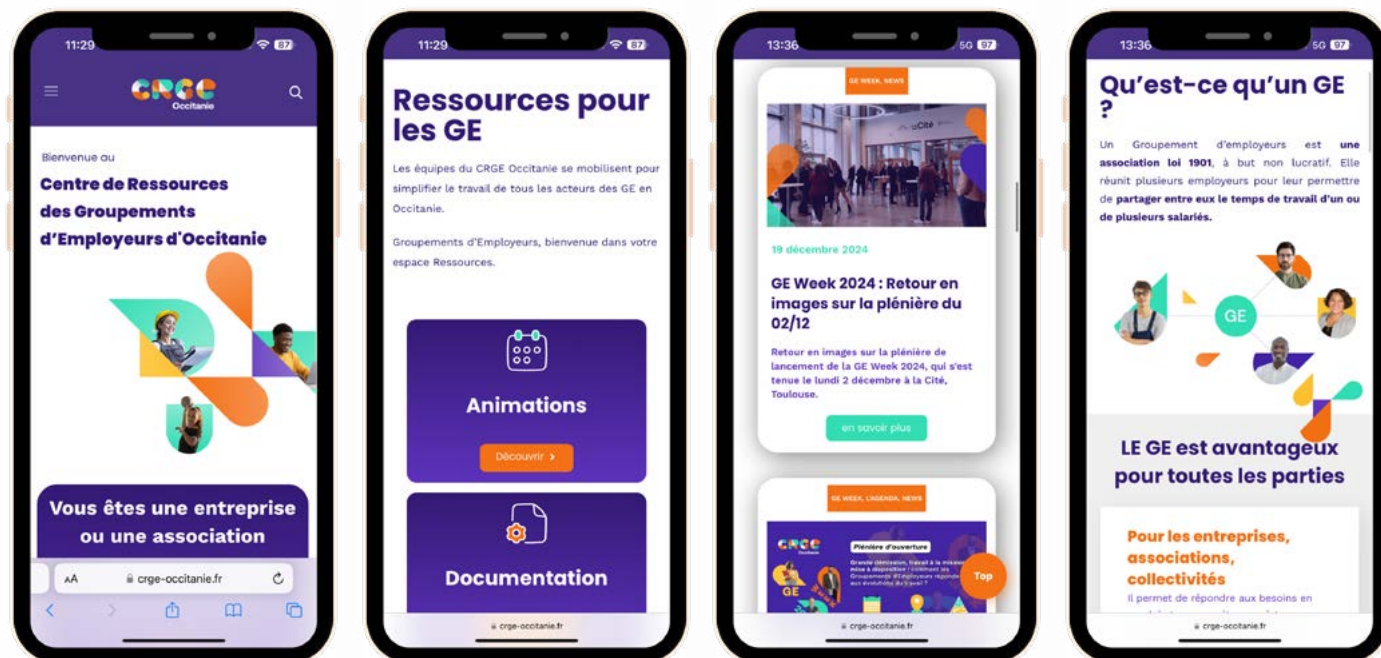
Thématique suggérée : Gagner en visibilité en valorisant les plus beaux parcours de salariés et d'adhérents.



COMMUNICATION DIGITALE



Refonte du site internet :



En fin d'année 2024, le CRGE Occitanie a entrepris une refonte complète de son site internet, en cohérence avec son changement d'identité visuelle, en collaboration avec l'agence evelyne. Cette modernisation vise à offrir une expérience plus intuitive et accessible à ses adhérents et partenaires. Parmi les nouveautés phares, une page «Agenda» a été créée pour centraliser les événements du CRGE, des groupements d'employeurs et des partenaires, facilitant ainsi l'accès aux informations clés du réseau. De plus, l'espace adhérent a été repensé et remplacé par une page dédiée aux ressources, simplifiant l'accès aux documents et outils essentiels.

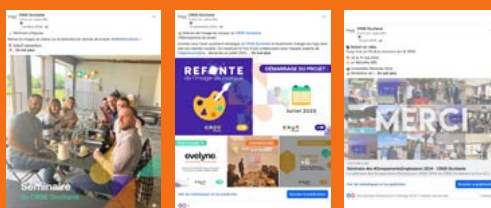


Réseaux sociaux :



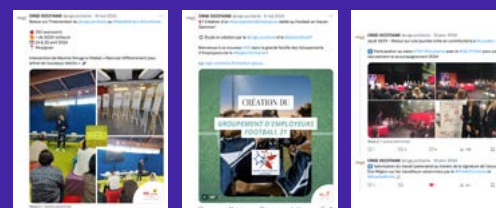
+ 314 abonnés (+19 %)

98 publications
(et reposts)



+ 30 abonnés (+8 %)

51 publications
(et reposts)



44 tweets

Réseau social
secondaire

AXE II : Accompagner, créer et développer les GE



ACCOMPAGNEMENT DES GE

Le CRGE Occitanie joue un rôle essentiel dans le développement des groupements d'employeurs de la région en leur proposant un accompagnement personnalisé et adapté à leurs besoins spécifiques. Cet accompagnement, accessible via une adhésion, permet aux GE de bénéficier de conseils experts sur des thématiques variées telles que le juridique, la communication, la gestion du projet associatif ou encore l'organisation interne. Grâce à cette expertise, le CRGE Occitanie soutient activement la structuration et la pérennisation des groupements d'employeurs face aux évolutions et aux enjeux du territoire.

GE adhérents
35

GE accompagnés
20



Création d'un nouveau Groupement d'Employeurs par le CRGE Occitanie : Le GEPEM (GE Petite Enfance de Montpellier).

Diagnostic communication
7

200J
d'accompagnement
par l'équipe du
CRGE Occitanie

Questions juridiques
40



DÉMARCHE QUALITÉ

Bilan de la démarche qualité du CRGE Occitanie, construite en 2023 et mise en place en 2024 (Cf. Rapport d'Activité 2023).



Objectifs de la démarche qualité :

- Développer des outils et services en faveur de la création d'emplois de qualité en GE, dans une logique d'amélioration continue.
- **Les avantages du diagnostic qualité pour le GE :**
 1. Réaliser un diagnostic global de son activité à travers 6 leviers au développement,
 2. S'interroger sur les points qu'il souhaite faire évoluer,
 3. Bénéficier de préconisations de la part du CRGE Occitanie,
 4. Cibler les priorités d'actions.

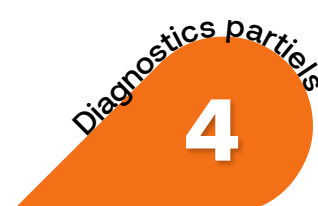


Les thématiques :

- Projet associatif du GE
- Valeur ajoutée du GE
- Vie associative du GE
- Communication du GE
- Prospection du GE
- Politique et Gestion RH du GE



Résultats :



Gemme
HÉRAULT

ge | EQUIPEMENT
partage 60

profession
sport & loisirs
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
HAUTES-PYRÉNÉES

SPORT SANTÉ HANDICAP
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

GE profession
sport & loisirs 66

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
PROFESSION SPORT-LOISIRS ANCIENNE
TARN ET GARONNE

gelpyvag
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS
LOIRET-PYRÉNÉES-VALD'AUVERNE

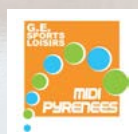


Conclusion :

À la suite des premiers diagnostics, le retour des GE est le suivant : le contenu est trop lourd et tous les items n'ont pas la même priorité. Le diagnostic a donc été retravaillé, scindé en plusieurs parties et inclus dans la convention d'accompagnement.

FOCUS HAUTE-GARONNE

GE adhérents
9



1er

département en
volume de GE

Données CRGE Occitanie
et URSSAF 2023 :

30
GE

675
salariés

Pour 350 ETP

31 %
des emplois
CDI des GE de
la région

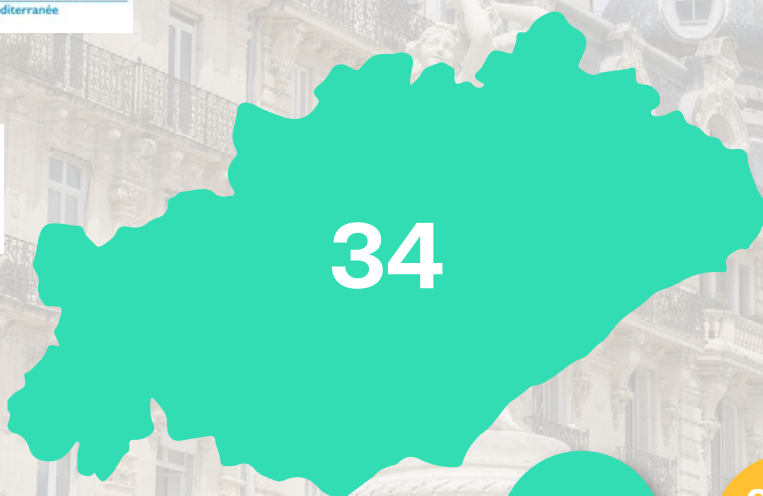
28 %
des ETP CDI

653
adhérents

- 233 entreprises
- 415 assos
- 5 collectivités

FOCUS HÉRAULT

GE adhérents
7



2nd

département en
volume de GE

Etude famille rurales
Familes rurales
Vieilles maisons ?
Hérault

Etude Viti-Vini
Geio
OC AGRI

Données CRGE
Occitanie et URSSAF
2023 :

21
GE

819
salariés

Pour 414 ETP

28 %
des ETP en
CDI des GE de
la région

382
adhérents

- 77 entreprises
- 264 assos
- 41 collectivités

ÉTUDES

Étude crèches familles rurales

Périmètre géographique :

Le territoire retenu pour le projet est le territoire d'implantation des 8 Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) affiliés à Familles Rurales, à savoir celui de Montpellier et sa métropole.

Contexte de l'étude :

L'enjeu du projet de Groupement d'Employeur porté par Familles Rurales est double :

- Apporter une réponse aux besoins en remplacement des crèches par la création d'emplois partagés à but de remplacement afin de sécuriser le fonctionnement des établissements.
- Analyser les besoins à temps partiels ou saisonniers hors remplacement et en convertir une partie en emploi plus durable au sein d'un GE permettant d'accompagner les crèches dans leur professionnalisation et leur développement.

Porteur de projet :



Octobre 2023
COPIL
de lancement

Novembre 2023
Constitution,
information
du panel

Nov. 2023 - Janv. 2024
Prise de
contact et
entretiens

Décembre 2023
COPIL
intermédiaire

Janvier - février 2024
Prise de
contact et
entretiens

Avril 2024
Réunion de
présentation
aux crèches et
partenaires

Enquête terrain :

établissements
11

d'accueil du
jeune enfant
rencontrées :

établissements
8

d'Accueil du Jeune
Enfant (EAJE)
gérés par Familles
Rurales

établissements
4

d'Accueil du Jeune
Enfant associatif
affiliés au Collectif
34

Les besoins en emplois mutualisés :

AU DÉMARRAGE :

6 salariés **5,5** ETP

puis 7 salariés pour 6,8 ETP voire plus à partir de la 2^{ème} année :

Emplois à temps partagé :

- 1 référent Santé et Accueil Inclusif (RSAI)
- 1 agent de maintenance / factotum
- 1 agent d'entretien
- 1 agent administratif

Poste en remplacements :

3 postes cœur de métier (CAP petite enfance, Auxiliaire puéricultrice, Educatrice de jeune enfant (EJE).

Conclusion de l'étude :

L'intérêt confirmé des crèches pour le pôle de remplacement et le projet de GE a permis la création du GE Petite Enfance de Montpellier (GEPEM) dans l'été 2024. Le GE pourra répondre à leur nécessité d'accéder à des compétences clés pour mieux se structurer et aux problématiques liées aux absences non remplacées.

Par la suite, selon son développement et la volonté de son CA/ ses adhérents, le GE pourrait envisager de s'ouvrir aux crèches associatives de l'ensemble du département de l'Hérault, voire du Gard. Les métiers de la petite enfance faisant partie des métiers « en tension », une réflexion sur la formation et la qualification pourrait être mise en œuvre dès 2025 (réflexion sur la création d'un GEIQ petite enfance).

ÉTUDES

Étude viti-vini

Périmètre géographique :

3 bassins d'emploi retenus pour l'étude : Narbonnais, Minervois, Limouxin.

Porteur de projet :



Contexte de l'étude :

Fin 2022, le Département de l'Aude et de la DEETS 11 ont sollicité le GEIQ pour étudier la possibilité de création d'une antenne sur le Département à partir des constats suivants : des besoins en personnel qualifiés non pourvus confirmés ; une proximité géographique et de filière entre le département de l'Aude et de l'Hérault ; des partenaires professionnels validant l'intérêt de la démarche ; une volonté de capitaliser l'expérience réussie dans le département de l'Hérault. Le GEIQ Oc Agri a réalisé une première phase de sensibilisation des viticulteurs et des coopératives via les outils numériques essentiellement courant 2023.

Le GEIQ a ensuite missionné le CRGE Occitanie pour finaliser l'étude de faisabilité au vu de l'expérience de notre structure sur le sujet et des partenariats en cours (DEETS, CD11, Conseil Régional, MTS...).

2023

Phase 1 : sensibilisation large par le GEIQ

Octobre 2023

COPIL de lancement

Oct. 2023 - Fév. 2024

Rencontres avec les caves et les vitis

Mars 2024

COPIL intermédiaire

Mars - Août 2024

Sélection de profils pour présentation aux caves

Septembre 2024

COTER de clôture

Enquête terrain :

582

entreprises contactées par enquête en ligne

40

rencontres physiques

Rencontres avec les services publics de l'emploi

Rencontre avec le Lycée Agricole de Carcassonne

Les besoins en emplois mutualisés :

Dans un contexte de grave crise viticole, les acteurs ont eu du mal à se mobiliser pour participer à la création d'une antenne du GEIQ.

Pour trouver une issue positive à l'étude, le GEIQ Oc Agri a choisi de lancer une première expérimentation sur 1 parcours dès l'été 2024. Il a publié une offre d'emploi pour une formation sur 6 mois. Cette initiative visait à proposer un candidat aux caves pour passer le cap du premier parcours sur 2 modules du CQP (cave + taille). Une prise de risque a salué car elle s'est révélée payante !

M. Jérôme B a été recruté sur l'Aude et a rejoint la promotion de l'Hérault sur le volet formation à Clermont-l'Hérault.

Conclusion de l'étude :

La Maison Familiale et Rurale de l'Hérault va lancer une réflexion pour ouvrir une antenne de formation pour le CQP Agent Viticole sur le Département de l'Aude en 2025. La présence d'un ou plusieurs organismes de formation sera nécessaire pour assurer un développement d'une antenne du GEIQ et répondre aux besoins de la filière.

En parallèle, le GEIQ développe une promo sur le territoire d'Olonzac, directement frontalier avec l'Aude pour accompagner et former des audois en insertion.

ÉTUDES

Étude sur la mutualisation d'emplois saisonniers mer

Périmètre géographique :

Le Grand Narbonne et le littoral d'Agde à Argelès.

Porteur de projet :



Contexte de l'étude :

Face aux problématiques de logements et de déplacement sur la bordure littoral, le CRGE veut étudier la possibilité d'enchaînement de saisons locales. Au regard du territoire retenu, l'Aude, les 2 grandes saisonnalités se font entre l'**agriculture** et le **tourisme**.

Comment ses 2 activités pourraient s'allier pour répondre à une partie des problématiques de l'emploi saisonnier ? En s'appuyant sur deux GE et deux GEIQ spécialisés dans ces saisons et la mutualisation, comment lever les freins à la création d'emplois durables ?

Janvier 2024

Séparation de la démarche saisonnière

Mars 2024

COPIL Régional

Comparaison convention emploi

Juin 2024

COTECH MER

Création parcours mixte

Novembre 2024

COTECH MER

Recherche solution MSA / URSSAF

Décembre 2024

COPIL Régional

Les besoins en emplois mutualisés :

LES PARCOURS DE FORMATION ENVISAGÉS :

- GEIQ OC Agri : Travaux d'hiver ; travaux en vert ; cave.
- GEIQ HPA : Agent de propreté hygiène.
- GEEM : Animation, agent, entretien...

L'EMPLOYABILITÉ ENVISAGÉE :

- GEEM : Travaux agricoles ; agent HPA.
- GEDAR : Travaux agricoles ; agent HPA.

Conclusion partielle de l'étude :

L'étude saisonnière est encore en cours. Le CRGE et les GE engagés dans la démarche ont démontré que des parcours annualisés étaient envisageables sur le volet formation et enchaînement des saisons.

Deux démarches sont en cours de finalisation :

- La réalisation d'un livrable à l'attention des saisonniers visant à faciliter l'accès aux différents services.
- Une expérimentation URSSAF/MSA pour gérer des salariés qui pourraient travailler dans des campings (URSSAF/SS) et chez des viticulteurs (MSA) en étant en CDI chez l'un ou l'autre des GE.

Étude sur la mutualisation d'emplois saisonniers montagne

Périmètre géographique :

Lourdes et la vallée des Gaves.

Porteur de projet :



Contexte de l'étude :

Face aux problématiques d'emploi et afin de maintenir une population jeune sur le territoire, le CRGE Occitanie étudie la possibilité de maillage d'emplois entre les saisons permettant de travailler toute l'année. Le GELPYVAG, présent sur le territoire de l'expérimentation, a testé sur l'année 2024 si la mutualisation d'emplois en station de ski l'hiver et en commission syndicale l'été permettait un temps plein annuel pour les deux salariés en test.

L'expérimentation pour deux saisonniers (CDD), un en saison d'hiver et un en saison d'été, est la première étape afin d'atteindre le CDI annualisé en 2025.

Décembre 2023

Signature des conventions de MAD & contrats CDD

Janvier 2024

Séparation de la démarche saisonnière

Mars 2024

COPIL Régional

Avril 2024

Signature des conventions de MAD & contrats CDD

Juillet 2024

COTECH Montagne

Novembre 2024

Validation des contrats CDI annualisés

Décembre 2024

Renouvellement des MAD & signature des CDI

Décembre 2024

COPIL Régional

EXPERIMENTATION 1



- Poste : Agent d'accueil et de parking
- CDD 1 Mi-décembre à fin mars
- Station de ski – Luz Ardiden



- Poste : Ouvrier d'exécution
- CDD 2 Mi-avril à mi-novembre
- (CSVb) Commission Syndicale Vallée de Barèges



- Employé polyvalent en CDI
- CDD annualisé au GELPYVAG
- Mise à disposition : Station de ski et CSVb

EXPERIMENTATION 2



- Poste : Dameur
- CDD 1 Mi-décembre à fin mars
- Station de ski



- Poste : Ouvrier d'exécution
- CDD 2 Mi-avril à mi-novembre
- Commission Syndicale Vallée de Barèges



- Employé polyvalent en CDI
- CDD annualisé au GELPYVAG
- Mise à disposition : Station de ski et CSVb

Conclusion partielle de l'étude :

L'étude saisonnière est encore en cours. Le CRGE Occitanie et le GELPYVAG ont démontré que des parcours annualisés étaient envisageables entre emplois d'hiver et emplois d'été. L'expérimentation est à confirmer en 2025.

Le GELPYVAG profite de cette expérimentation pour retravailler ses coûts de gestion et devenir plus attractif que les années précédentes.

Un travail expérimental de complémentarité entre GE TVA et GE non-TVA va être mené en 2025, afin de permettre de mutualiser des emplois d'adhérents TVA et non-TVA sans que les salariés aient 2 contrats de travail, mais bien un seul.

ÉTUDES

Étude Haute Ariège - Première phase

Périmètre géographique :

Territoire de la Haute-Ariège.

Contexte de l'étude :

Le Conseil départemental de l'Ariège dans le cadre de sa compétence en matière de tourisme souhaite disposer d'informations actualisées sur la situation des saisonniers à l'échelle des territoires de montagne. Les politiques touristiques mises en œuvre qui concourent au développement de l'offre d'hébergements, de l'offre patrimoniale et culturelle, de l'offre d'activités sportives et de loisirs ont un impact indirect sur l'emploi saisonnier. La crise COVID ayant bouleversé les habitudes, attentes et aspirations des travailleurs, une connaissance fine des besoins des acteurs et salariés du tourisme de montagne est nécessaire.

Porteur de projet :



Décembre 2023
Echange avec le département 09 sur la faisabilité d'une étude

Calage de la convention d'étude

Août 2024
Signature de la convention d'étude

septembre 2024
COPIL
de démarrage

Novembre 2024
Validation du panel

Décembre 2024
Démarrage des entretiens

Les besoins :

Dans cette première phase d'étude, le CRGE Occitanie a identifié, comme pour l'étude réalisée en 2020/2021 sur le territoire de Lourdes et la Vallée des Gaves, des besoins d'emploi non pourvus par manque de candidats qualifiés. La carence de sites et de sessions de formation ont un réel impact sur la possibilité des structures touristiques à trouver des personnes rapidement opérationnelles.

En revanche, la présence d'activités sur l'ensemble des 4 saisons permet d'envisager des passerelles d'emploi entre les différents employeurs du territoire.

Cette hypothèse sera creusée plus précisément lors des deuxième et troisième phases de l'étude en 2025.

Conclusion de l'étude :

Les premiers éléments de l'étude confirment les difficultés identifiées dans les études précédentes réalisées par le CRGE Occitanie sur le territoire des Hautes-Pyrénées et de l'Aude. Les difficultés à maintenir l'emploi dans les secteurs concernés par les activités saisonnières sont multiples.

On y retrouve le manque de qualification des candidats saisonniers, le manque de logements et la difficulté à se déplacer convenablement (d'un point de vue de l'offre et du coût des transports collectifs et individuels).

D'après les 1ers éléments collectés sur le territoire de la Haute-Ariège, des éléments intéressants permettraient d'envisager de la mutualisation d'emplois saisonniers pour le secteur touristique à l'échelle du département.

OUTIL D'ANALYSE

GE Sport

Les GE Sport de la région Occitanie sont sur une belle dynamique de développement depuis de nombreuses années et sont nombreux à adhérer au CRGE. L'activité réalisée par ces GE a connue une progression constante du nombre de leurs emplois. Le nombre de GE Sport a également augmenté durant cette période, mais les micro-GE des débuts ont peu à peu laissé place à des GE plus structurés, disposant d'emplois plus nombreux et à l'expertise certaine.

Soucieux de poursuivre un accompagnement efficace, le CRGE s'est interrogé sur la manière dont il pouvait accompagner cette évolution et contribuer de manière plus efficace à la création de nouveaux emplois.

Le CRGE réalise un observatoire spécifique de l'emploi sportif en GE, édité chaque année. En parallèle, les nombreux accompagnements réalisés par le CRGE au fil des ans font apparaître des approches et des modèles variés de GE Sport implantés sur l'Occitanie.

Il nous semblait intéressant de relier ces approches quantitatives et de les croiser avec de nouvelles données afin d'en tirer parti lors de l'accompagnement des GE.

Enjeux : Renforcer le suivi pour un meilleur accompagnement et développement des emplois.

Comment : par la création d'un nouvel outil d'analyse.

Période de réalisation : second semestre 2024.

Les objectifs :

- Connaître de façon plus approfondie les GE sport ;
- Analyser l'évolution au cours des dernières années des différents GE ;
- Anticiper les besoins en accompagnements au vu de la situation et de l'historique d'accompagnement de chaque GE ;
- Comparer rapidement et facilement le positionnement d'un GE au sein d'un sport, d'une zone géographique...
- Être plus pertinent lors des échanges avec les GE.

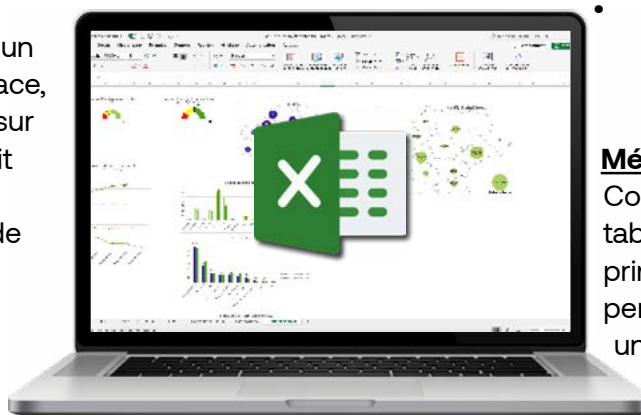
Méthodologie :

Conçu comme un tableau de bord des principaux indicateurs de la performance des GE dans un suivi longitudinal, l'outil doit permettre, d'un coup d'œil, de retracer

l'évolution de chaque GE sur les quatre puis cinq dernières années, de mieux comprendre leur évolution et sur quel levier s'est appuyé le GE pour son développement.

Suite à cette première version, l'outil va s'enrichir au cours de l'année 2025 d'un tableau de bord individualisé permettant de situer chaque GE en référence à un ensemble de GE comparables (géographie, nombre de permanents, types de contrats de travail développés au sein du GE). Il permettra au CRGE de mieux cerner les évolutions en cours et pour le GE, de disposer de repères plus larges et qui pourront déterminer des pistes d'actions.

Doté au départ d'une dizaine d'indicateurs, l'outil visera un recueil d'informations plus qualitatives à l'avenir afin d'améliorer l'utilisation qui pourra en être faite au service des GE Sport, dans un premier temps. Une prochaine étape consistera, pour le CRGE, à partager cet outil avec les GE Sport au cours de l'année 2025 afin d'en améliorer la pertinence et l'utilité.



ATELIER FACTURATION

Un sondage a d'abord été réalisé auprès des GE adhérents du CRGE Occitanie sur les différents modes de facturation. Une analyse a ensuite été faite, puis présentée et partagée lors de l'Assemblée Générale.

Nouveau pour le CRGE, le mode Atelier se construit entre des échanges de pratiques, expertise et production de documentations.

En octobre 2024, l'Atelier facturation s'est élargi autour de plusieurs sujets dans le but de mettre en lumière les différents modèles économiques des GE. L'atelier s'est alors intéressé à l'ensemble des charges que devaient supporter les GE qui avaient accepté de répondre au questionnaire envoyé en

amont de l'Atelier. Pour l'occasion, un outil de simulation et de comparaison des différents modèles, utilisé pendant l'atelier a permis de nourrir la discussion.

Des prolongements à ces échanges d'ordre économique ont démarré en fin d'atelier autour des données RH internes du GE, de temps passé selon les missions principales du GE. Ce sujet reste à remanier et à poursuivre avec les GE qui le souhaiteront en 2025.

A l'occasion de ces deux séquences proposées en 2024, ce sont **14 GE** qui ont participé aux échanges et **17 GE** qui ont répondu aux questionnaires.



ATELIER MIXITÉ FISCALE

En 2024, le CRGE a poursuivi son action sur la thématique de la mixité fiscale en GE. Pour mémoire, le sujet était de savoir si les groupements d'employeurs composés exclusivement d'adhérents exonérés peuvent continuer à bénéficier de l'exonération de TVA, tout en acceptant en leur sein des entreprises qui sont assujetties à la TVA.

Pour cette démarche, le CRGE Occitanie s'est entouré d'experts sur le sujet : avocat et comptable. Ils ont accompagné le CRGE Occitanie et ses adhérents dans les étapes successives de ce projet.

En avril 2024, un atelier a été consacré à la mixité fiscale. Cet atelier s'adressait aux Groupements d'Employeurs, composés uniquement d'associations. Il a permis de

déceler des besoins différents qui n'ont pas pu aboutir à la création d'emplois pérennes.

Un échange a ensuite eu lieu entre l'avocat conseil et les adhérents du CRGE Occitanie sur la rédaction du rescrit.

L'étape officielle a été le dépôt du rescrit fiscal en juillet 2024, par le CRGE au nom de ses adhérents. Depuis, une réponse de l'administration est attendue. Celle-ci ne s'était pas manifestée au 31 décembre 2024. Une relance a été effectuée par le président.

La prochaine étape de cet atelier sera la création d'un guide pour la mise en place opérationnelle de cette mixité. Cette étape étant soumise à la réponse de l'administration, l'atelier a dû être reporté à 2025.

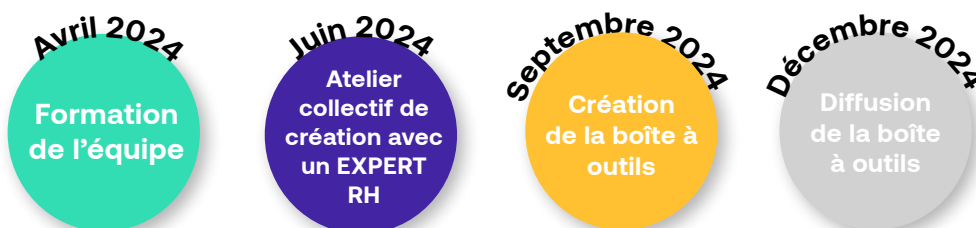


OUTILS GRH



Contexte du projet :

Dans un environnement économique en constante évolution, la gestion des ressources humaines (GRH) constitue un enjeu stratégique majeur pour les groupements d'employeurs. Face aux défis liés au recrutement, à la fidélisation des talents et à la sécurisation des parcours professionnels, les structures adhérentes du CRGE Occitanie ont besoin d'outils concrets pour professionnaliser leurs pratiques et optimiser leur gestion des emplois partagés.



Objectif :

Cette initiative s'inscrit pleinement dans la mission du CRGE Occitanie : accompagner et professionnaliser les groupements d'employeurs afin de renforcer leur impact sur l'emploi et le développement économique du territoire. Grâce à cette boîte à outils, nous souhaitons offrir aux adhérents un support pratique et évolutif, leur permettant de gagner en efficacité et en sérénité dans leur gestion des ressources humaines.

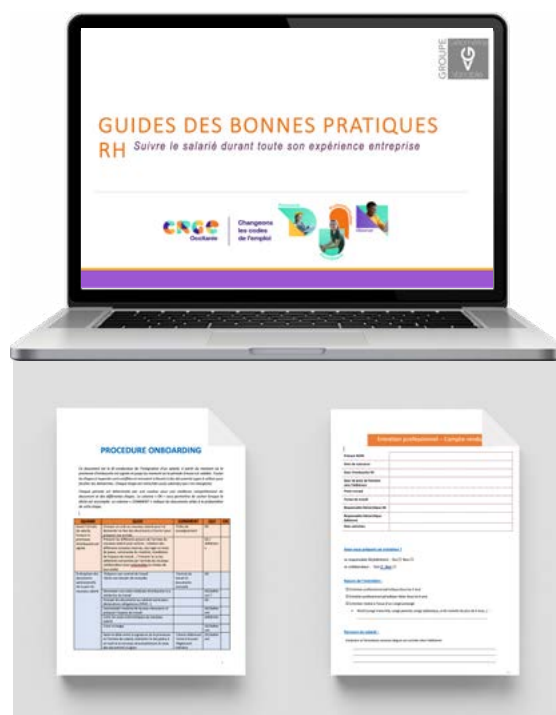


En partenariat avec :



Réalisation d'une boîte à outils :

- **Evaluation des compétences et accompagnement** (Entretien annuel)
- **Besoin en formation** (Entretien professionnel)
- **Intégration** (procédure, rapport étonnement, planning...)
- **Recrutement** (fiche de poste, grille d'aide à la décision)
- **Sortie du salarié** (entretien de départ)



AXE III : Professionnaliser les Groupements d'Employeurs



CLUBS DES GE



08 février 2024



17 participants, 10 GE



Visioconférence



- Point sur le projet de rescrit pour la mixité fiscale en GE associatifs,
- Présentation des missions de Julien VIGUIER,
- Lancement de la cellule RSE sur le handicap,
- Boîte à ressources et formations 2024.



31 mai 2024



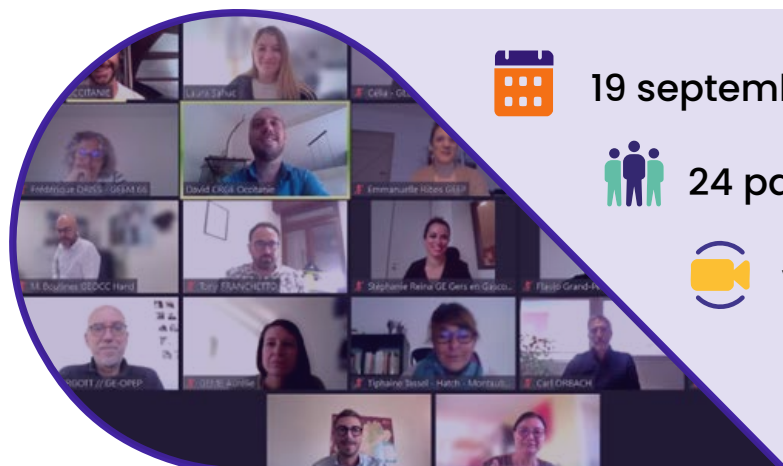
19 participants, 10 GE



Le Barcarès (66)



- Facturation,
- Fonds de réserve.



19 septembre 2024



24 participants, 16 GE



Visioconférence



- Point Observatoire 2023,
- Préparation de la GE WEEK 2024,
- La mixité fiscale en GE.



02 décembre 2024



41 participants, 12 GE



Toulouse (31)



Club des GE avec ateliers thématiques à l'occasion de la plénière de la GE Week 2024.

1. A l'aube de 2025, quels arguments & services un GE doit apporter aux entreprises & associations du territoire ?
2. Nouveaux rapports au travail: Comment les GE peuvent répondre aux nouvelles attentes des salariés ?
3. Comment les différents acteurs économiques d'un territoire peuvent accompagner la pluri activité ?

RENCONTRES GE



18 avril 2024



11 participants, 8 GE & GEIQ



Montblanc (34)



- Échanges entre GE et GEIQ de l'Hérault.
- Dispositifs d'appui à l'embauche.
- Mobilité des salariés.
- Image du GE.
- Collaborations & synergies envisageables.



04 novembre 2024



6 participants, 5 GE



Toulouse (31)



- Rencontre territoriale des GE du Nord ex-midi pyrénéen.
- Partage d'expériences et réflexion à des actions de développement.



15 novembre 2024



6 participants, 4 GE



Toulouse (31)



- Rencontre entre les GE Basket d'Occitanie.
- Échange sur les périmètres d'action, les problématiques rencontrées et la mutualisation entre GE.



06 décembre 2024



10 participants, 5 GE & GEIQ



Nîmes (30)



- Matinale des GE & GEIQ du Gard à l'occasion de la GE Week 2024.
- Rencontre entre les GE & GEIQ puis temps d'échange avec les partenaires locaux.



10 décembre 2024



5 participants, 3 GE



St Gaudens (31)



- Rencontre territoriale des GE du Sud ex-midi pyrénéen.
- Partage d'expériences et réflexion à des actions de développement.

FORMATIONS

Formations effectuées
8

Stagiaires
24

Heures de formation
259

Formations annulées
8

DROIT SOCIAL DE NIVEAU 2

 07 février

 2 stagiaires

 Diane GRELLET, Lively

 Visioconférence

★ 8,6 / 10

LES BASES DU DROIT DU TRAVAIL

 25 avril

 3 stagiaires

 Diane GRELLET, Lively

 Montpellier

★ 9,1 / 10

LE GE EN 360°

 6&7 mars
5&6 juin
11&12 septembre

 8 stagiaires

 CRGE Occitanie

 Visioconférence

★ 9,6 / 10

LE GE EN 360°

 14 mars

 6 stagiaires

 CRGE Occitanie

 Montblanc

★ 9,7 / 10

LA GESTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE D'UNE ASSOCIATION

 05 & 06 décembre

 4 stagiaires

 Sandrine BOURDON,
Espace formation

 Rouffiac-Tolosan

★ 9,18 / 10

PACK 10 JOURS : LA GESTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE D'UNE ASSOCIATION

 Du 05 au 20
décembre

 1 stagiaire

 Sandrine BOURDON,
Espace formation

 Rouffiac-Tolosan

★ 9,8 / 10

AXE IV : Veille prospective et innovation de l'emploi en GE



OBSERVATOIRE 2024

Nombre de GE en activité en Région Occitanie

En 2023, on dénombre en région Occitanie :



4498

SALARIÉS

soit

1700
ETP

130

**GROUPEMENTS
D'EMPLOYEURS**

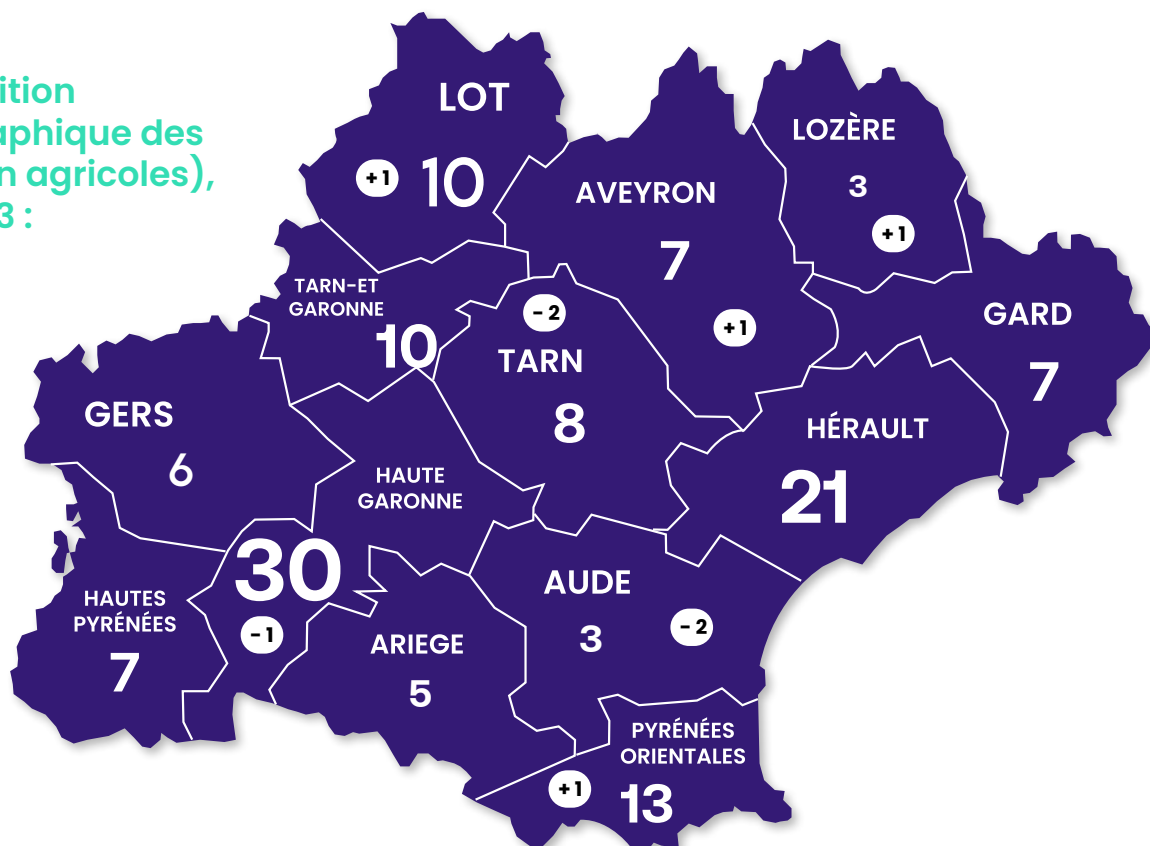
en activité

2500

**STRUCTURES
ADHÉRENTES**

OBSERVATOIRE 2024

 Répartition géographique des GE (non agricoles), en 2023 :



 L'ensemble des Groupement d'Employeurs d'Occitanie en 2021 c'est :

GE Agricoles

562

GE Régime Général

132

GEIQ

24

Ces Groupements d'employeurs emploient et mettent à disposition :

26286
salariés

7995
ETP

3756
en CDI

1807
alternance

20723
CDD

Pour 2291 ETP

Pour 3897 ETP

dont 14613
saisonniers

RECHERCHE - ACTION

Depuis janvier 2024, et pour trois ans, l'équipe du CRGE s'est agrandie avec l'arrivée de Julien Viguier en tant que doctorant en Gestion des Ressources Humaines Territoriale au sein de Montpellier Recherche en Management et délégué à l'innovation sociale.

L'objectif est d'articuler la recherche scientifique et l'action sur le terrain : la **recherche-action**. Le titre provisoire de sa thèse est : « **Du dialogue professionnel au dialogue de co-responsabilité : les Groupements d'Employeurs, des dispositifs d'innovation sociale territoriale** ».



La question de recherche traitée est la suivante : **dans quelle mesure les GE innovent socialement en termes de gestion des emplois et des compétences, via les différentes formes de dialogue, sur leurs territoires ?**

Pour répondre à cette question, 30 premiers entretiens ont été réalisés en 2024 en direction de 3 GE (GEMME Hérault, Alliance Emploi Pyrénées et PARTAGE 30) et de leurs parties prenantes : équipe de direction, salariés mis à disposition, entreprises et associations adhérentes, partenaires territoriaux.



Cette première série d'entretiens a permis :

- Une intervention lors de la **plénière de la GE WEEK**, le 1er décembre 2024.
- La rédaction d'un chapitre intitulé « **l'ambidextrie contextuelle, génératrice du sens au travail par le dialogue professionnel : le cas des groupements d'employeurs** » au sein de l'ouvrage collectif « **Les paradoxes du sens au travail** » porté par le laboratoire de GRH de l'Université de Montpellier et qui sera publié décembre 2025.
- La rédaction d'un article de recherche scientifique intitulé « **Du dialogue professionnel au dialogue de co-responsabilité par l'ambidextrie**

contextuelle : le cas des groupements d'employeurs » soumis à la revue de l'@GRH pour un numéro spécial qui sera publié en décembre 2025.

Le sujet de la recherche-action, orienté sur l'attractivité des entreprises et des territoires et l'innovation sociale, a nourri **un travail de prospection pour l'équipe du CRGE Occitanie en direction de nouveaux partenaires :**

- **Les Pays et Pôles d'Equilibres Territoires et Ruraux** sur les départements de l'Aude, Aveyron, du Gard, du Tarn afin d'identifier des logiques de coopérations économiques porteuses de mutualisation d'emploi.
- **Les Communautés de Communes de la région** engagées dans des projets de Responsabilité Territoriale des Entreprises (RTE).
- **Les Coopératives d'Activité et d'Emploi** de la Haute-Garonne, du Gard et du Tarn pour proposer avec les GE de ces territoires un cadre d'emploi sécurisé pour les personnes en situation de pluriactivité.

Ces projets d'actions innovantes territorialement ont permis la **rédaction et la présentation de trois communications :**

- « **L'employeurabilité territoriale, une compétence pour l'attractivité des entreprises, des organisations et des territoires** », lors de la journée Grande connexion, organisée par l'ADEFPAT, le 11 juin 2024 à Cahors-Pradines.
- « **L'implication des collectivités territoriales dans les processus d'innovation sociale territoriale** », colloque de l'AIRMAP du 12 au 14 juin.
- « **L'innovation sociale territoriale : vers un renouvellement de l'approche par les collectivités territoriales des processus de développement du territoire** », Congrès de l'AGRH à Barcelone du 23 au 25 octobre.

Le travail de recherche-action se poursuit en 2025 avec des rendez-vous et des entretiens prévus dans d'autres GE.



CELLULE RSE 2024

Intégration de personnes en situation de handicap



Objectifs de la Cellule RSE :

- Sensibiliser les GE à la question du handicap ;
- Accompagner les GE à faire en sorte que les travailleurs en situation de handicap puissent se positionner sur leurs offres d'emploi ;
- Donner des outils aux GE pour les accompagner dans l'intégration de personnes en situation de handicap et amener leurs adhérents à en faire de même.



La méthodologie de travail de la cellule :

- Rencontre avec FACE 31 qui travaille sur l'inclusion de personnes en situation de handicaps dans les milieux professionnels pour définir le contenu de la cellule RSE ;
- Appel à candidatures auprès des GE pour participer à cette cellule ;
- Organisation de 3 rencontres en ateliers de travail avec le CRGE Occitanie, FACE 31 et les GE mobilisés ;
- Rédaction d'une boîte à outils à destination des GE.



Les GE participants :



Groupement
d'employeurs
multisectoriel

Gemme
HÉRAULT
La spécialiste de l'emploi du temps partagé pour les entreprises et les salariés



En partenariat avec :

FACE
31
pour l'inclusion



Résultats & livrables :



Réalisation de 5 vidéos témoignages de permanents, salariés et adhérents de GE, sur la thématique du Handicap. Diffusion de la campagne sur les réseaux sociaux et le site internet du CRGE Occitanie mars - avril.



Occitanie

Changeons les codes de l'emploi

Scannez-moi pour en découvrir +

