

# GEDA 08

## "Un groupement d'employeurs au service de la structuration des associations"

### IDENTITÉ

#### GEDA 08

**Secteur d'activité :** multisectoriel

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2005

**Nombre d'adhérents :** 50

**Nombre de salariés :** 42

**Adresse :** GEDA 08

19, avenue de Montcy-Notre-Dame  
BP 90071 Charleville-Mézières Cedex

**Tél. :** 09 51 53 70 47

**Mail :** [contact@geda08.org](mailto:contact@geda08.org)

**Web :** <http://geda08.org/index.html>

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

La création du GEDA 08 (Groupement d'Employeurs pour le Développement Associatif) procède d'une double réflexion politique conduite au plan de la région Champagne-Ardenne puis du département des Ardennes.

La ligue régionale de l'enseignement de Champagne-Ardenne a conduit, dès 2004, une réflexion stratégique sur le développement des associations articulée autour de deux axes : la fin des emplois jeunes (qui avaient amenés du personnel qualifié dans les structures) et le positionnement économique des associations. Comment pérenniser les emplois créés ? Comment rendre plus performant le secteur ? Comment accroître la rentabilité économique, tout en respectant l'objet social des associations ? Autant de questions auquel le groupement d'employeurs peut apporter une réponse adaptée.

Parallèlement au plan départemental, la ligue de l'enseignement des Ardennes a relayé la réflexion régionale en associant deux autres fédérations, l'une de centres sociaux, l'autre de l'environnement, et d'autres partenaires (Chambre régionale de l'économie sociale, Comité de bassin d'emploi) quant à l'opportunité et l'intérêt de créer un groupement d'employeurs associatif.

C'est donc avant tout une réflexion politique qui est à l'origine de la création du GEDA 08. En Haute-Marne, un GEDA 52 s'était créé sur la même argumentation.

La réflexion s'est engagée en 2004, les statuts ont été déposés en juin 2005 autour de 8 associations adhérentes, dont 2 utilisatrices. La convention collective choisie était celle de l'animation et l'OPCA de rattachement, UNIFORMATION. Le premier poste a été créé en novembre 2005.

Le projet a été pensé politiquement en visant à s'appuyer sur un mode de fonctionnement normal

d'un groupement d'employeurs classique. Or, la recherche d'un équilibre économique dans un groupement d'employeurs associatif n'est pas simple et nécessite des adaptations, notamment dans l'offre de services (voir ci-après).

Deux leviers majeurs pour aider à la création : la dynamique créée par les emplois aidés (emplois jeunes mais également CES et CEC) et une formation collective financée par UNIFORMATION pour les groupements d'employeurs du grand est de la France ouverte aux porteurs de projet.

Les freins à la création provenaient d'une nouvelle politique de contrats aidés qui pouvait apparaître comme un obstacle à l'engagement au sein du GEDA 08, un sous-dimensionnement des besoins en communication et en commercial de la structure et la spécificité du champ associatif (positionnement politique des instances dirigeantes notamment).

La volonté du GEDA 08 a clairement été dès le démarrage de promouvoir un emploi associatif de qualité. La question s'est posée de l'engagement du GEDA 08 dans les contrats aidés (les promouvoir ou les ignorer).

Dernier levier : les aides à la création qui sont venues soit par les réseaux (relais d'information, communication), soit par des partenaires (Fondation de France, Ligue de l'enseignement, Etat, Région, Département).

## ► Gouvernance

Le GEDA 08 possède un fonctionnement associatif classique articulé autour d'un conseil d'administration ouvert à tous les adhérents, composé à ce jour de 9 administrateurs. Il se réunit à minima tous les 3 mois. Un Bureau existe. Une assemblée générale annuelle complète la gouvernance de la structure.

Une réflexion est en cours sur la représentation des salariés au sein des instances dirigeantes.

Le GE est animé par une équipe de permanents représentants en moyenne 1,2 équivalent temps plein. Actuellement et de façon transitoire compte tenu d'une restructuration et réorganisation de l'activité, 3 personnes en contrats aidés sont venus compléter l'équipe.

## ► Activité

**Au 1er janvier 2013, le GEDA 08 comptait 50 adhérents**, répartis dans les secteurs suivants :

- 52% dans l'animation et l'éducation populaire ;
- 14% dans la culture ;
- 10% dans l'insertion par l'activité économique ;
- 6% dans le sport et loisirs ;
- 0,2% dans l'environnement ;
- 15% dans des secteurs autres (logement, informatique libre, ...).

Des collectivités territoriales ont été adhérentes dans le passé, sous la forme de mise à disposition unique des salariés du GEDA 08. A ce jour, aucune n'est adhérente mais le GE souhaite que cela change en 2013, notamment sur l'activité périscolaire qui va constituer une bonne opportunité.

Le GEDA 08 dispose d'une stratégie de développement bien précise qui repose soit sur l'identification d'un métier auquel il peut répondre par le biais des salariés mis à disposition ; soit par l'identification de nouveaux secteurs sur lesquels des opportunités existent (médico- social par exemple).

En termes de service aux adhérents, le GEDA 08 répond à la gestion du temps partiel.

Il entend développer une offre de service ambitieuse au service des adhérents actuels et futurs articulée autour des axes suivants :

- aider à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences pour des associations en création ou en développement ;
- formaliser l'accueil des salariés au sein des associations ;
- aider à la prise de décision en matière de recrutement des associations et organiser le processus de recrutement ;
- aider le salarié dans sa prise de poste ;
- développer le tutorat ;

- mettre en place une fonction de médiation/prévention des ruptures anticipées ;
- former des salariés des associations adhérentes.

En 2012, les raisons du recours au GE pour 47 adhérents utilisateurs :

- création d'activité : 15 %
- développement d'activités nouvelles : 21 %
- professionnalisation d'activités encadrées par des bénévoles : 32 %
- soutien technique (activité classique de GE) : 32 %

**A ce jour, le GEDA 08 salarie 42 personnes** (13,5 ETP, hors structure permanente).

81 % des contrats de travail sont des contrats à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel et le solde de 19 % est composé de CDD dont des CUI-CIE.

Le recours à des contrats à durée déterminée est très marginal et concerne principalement le remplacement des salariés titulaires du GEDA 08.

Les métiers mis en œuvre par le GEDA 08 relèvent de deux grandes familles :

- les métiers liés aux fonctions d'animation générale (périscolaire) ou spécialisée (musique, danse, sport, informatique, environnement) ;
- les métiers liés aux fonctions tertiaires (assistance comptable, agent d'entretien, chargé de projet, ...).

Enfin, une troisième famille complète l'offre de compétences. Elle concerne les métiers techniques (chargé d'insertion professionnelle, chargé de communication, webmaster, graphiste).

Le GEDA 08 fonctionne en temps partagé, avec une moyenne de 1,95 mise à disposition par salarié.

Le recrutement au sein du GEDA 08 a une visée opérationnelle mais également pédagogique. Une méthode simplifiée de la technique de recrutement et des objectifs de ce dernier est remise aux employeurs associatifs.

En cas de recrutement, les associations concernées par le futur salarié sont invitées à participer au jury de sélection.

## ► Liens avec les adhérents

Les liens avec les adhérents sont des liens classiques. Lors d'un récent accompagnement, le GEDA 08 a bénéficié de la mesure de son utilité sociale, exprimée notamment par une forte satisfaction des adhérents actuels et anciens.

## ► Liens avec les salariés

Les salariés du GEDA 08 bénéficient d'un suivi qui repose notamment sur :

- un entretien individuel obligatoire ;
- un accompagnement variable selon les besoins du salarié ;
- une politique de formation professionnelle importante (des formations groupées par métiers sont envisagées afin d'accroître le sentiment d'appartenance) ;
- un journal interne avec la lettre du salarié.

Une expérience a été tentée : inviter les salariés à l'assemblée générale.

## ► Règles financières

90% des ressources financières du GEDA 08 proviennent de la facturation aux associations.

Celle-ci est établie ainsi : refacturation du salaire chargé majoré d'un effort variable pour l'insertion et la formation et de frais de gestion déterminés en assemblée générale.

Les associations concluent une convention avec le GEDA 08 sur 12 mois, sur un coût fixe. La facturation est mensuelle.

Le solde (10 %) des ressources financières du GE provient de financements publics.

La responsabilité solidaire est affichée clairement. Des règles de répartition éventuelles de la dette sont prévues par les statuts du GEDA 08. Les adhérents versent une caution.

## ► Perspectives

Le GEDA 08 entend se centrer sur les thèmes suivants :

- maintenir un emploi de qualité au sein des associations adhérentes ;
- développer l'offre de services "ressources humaines" ;
- développer le GEDA 08 par métier et par secteur ;
- le recours à des contrats aidés dans une optique de pérennisation ;
- accroître la synergie entre les 4 GEDA de la région Champagne-Ardenne (positionnement collectif, formations communes, ....).



# AGEPLA

## « Une association au service des associations »

### IDENTITÉ

**AGEPLA** : Groupement d'Employeurs  
Association pour la Gestion des Emplois  
Partagés en Loire-Atlantique  
**Secteur d'activité** : multisectoriel  
**Nature du GE** : associatif  
**Année de création** : 2006  
**Nombre d'adhérents** : 55  
**Nombre de salariés** : 31  
**Adresse** : 24 Boulevard Amiral Courbet  
44 000 Nantes  
**Tél.** : 02 28 03 07 71  
**Mail** : [contact@agepla.fr](mailto:contact@agepla.fr)  
**Web** : [www.agepla.fr](http://www.agepla.fr)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

AGEPLA s'est créé en 2006 après une étude de faisabilité conduite par son premier directeur. Celui-ci dirigeait un GE classique du champ concurrentiel qui ne pouvait répondre aux besoins exprimés par des structures non assujetties à la TVA.

C'est donc tout naturellement que l'étude de faisabilité lui a été confiée par ses nombreux partenaires, dont le Plan local pour l'emploi, la Maison de l'emploi et des têtes de réseaux (crèches, enseignement privé).

### Gouvernance

L'AGEPLA est un Groupement d'employeurs constitué sous forme associative et qui fonctionne autour d'un Conseil d'administration, d'un Bureau et d'une Assemblée générale.

Les réunions des instances dirigeantes se tiennent régulièrement. L'Assemblée générale est organisée autour d'un thème spécifique (loi sur les groupements d'employeurs, refonte du projet associatif, ...).

Les élus sont impliqués dans la vie du groupement d'employeurs ; c'est ainsi que le président signe les contrats de travail par exemple et que des administrateurs se chargent de la communication, de la prospection, de l'accueil des nouveaux adhérents.... Des formations sont proposées aux élus sur les groupements d'employeurs, les réseaux sociaux etc.

La structure permanente d'animation est composée d'1,3 ETP.

## ► Activité

L'AGEPLA est ouverte à des associations. Le groupement d'employeurs répond principalement mais non exclusivement à des besoins à temps partiel. L'AGEPLA se présente comme une "association au service des associations". Pour autant, cette dernière est ouverte à toute structure non assujettie à la TVA, du fait de son option pour la taxe sur les salaires.

Le mouvement de fusion / absorption observé actuellement au sein du monde associatif a un impact sur son activité : des adhérents fusionnent entre eux et vont embaucher en direct un salarié et ne recourent plus au service du groupement d'employeurs.

## ► Liens avec les adhérents

55 structures adhèrent aujourd'hui à AGEPLA, dont 1 collectivité territoriale.

- 34% des adhérents sont des OGEC (Organismes de gestion de l'enseignement catholique) ;
- 24% des adhérents sont des crèches associatives ;
- 42% des adhérents relèvent de secteurs différents dont le domaine culturel ou l'insertion professionnelle.

Les mises à disposition s'appuient sur une convention partenariale.

Il n'existe aucun seuil minimal d'heures pour faire appel à AGEPLA. Les mises à disposition de courte durée, indépendamment du service rendu à l'adhérent, sont entendues comme un appui à la professionnalisation des structures, notamment des plus petites.

Le recrutement est fonction des ressources disponibles. En cas de besoin correspondant à la demande, le poste est pourvu en interne. Si le besoin suppose un recrutement, la participation des associations au recrutement varie.

Si AGEPLA considère que le besoin est de court terme, le recrutement se fait sans l'appui des associations adhérentes concernées. En revanche, si le besoin est plus stratégique, elle

présente plusieurs personnes aux associations concernées qui décident.

Elle offre également ses compétences aux associations adhérentes pour leurs recrutements directs.

**AGEPLA réfléchit à se positionner comme un outil "ressources humaines" au service des associations.**

## ► Liens avec les salariés

AGEPLA applique la convention collective de l'animation.

Elle emploie aujourd'hui 31 salariés (11 ETP). Les contrats mis en œuvre par AGEPLA sont majoritairement des contrats à durée indéterminée (22). Le solde est composé de contrats à durée déterminée.

Quelques contrats sont à temps plein. Le temps partiel ou choisi domine toutefois.

Les salariés sont mis à disposition dans différentes associations tout au long de l'année (entre 2 à 7) avec une moyenne à 3.

Les métiers exercés par les salariés sont des fonctions transversales et concernent peu les cœurs de métiers des structures adhérentes.

AGEPLA emploie actuellement :

- des comptables ;
- des secrétaires ;
- des agents de nettoyage ;
- des agents de service ;
- des agents de maintenance (avec habilitation électrique) ;
- des agents de restauration et de cuisine ;
- des emplois spécifiques (psychomotricien, auxiliaire de puériculture...).

Mais n'est fermée à aucune demande :

- postes d'encadrement ;
- postes paramédicaux (infirmiers, aides-soignants...);
- postes médico-social (animateurs, éducateurs...).

Les salariés sont stables ; il existe un faible turnover.

Un livret d'accueil est remis au salarié lors de son premier contrat ainsi qu'un règlement intérieur.

L'entretien professionnel annuel est un moment important de la vie d'AGEPLA. Chaque entretien est précédé d'un échange avec les associations utilisatrices. Préalablement, le salarié reçoit un questionnaire avec des pistes de réflexion quant à son évolution professionnelle.

Un suivi régulier sur site est réalisé afin de s'assurer du bon déroulement de la mise à disposition, et le cas échéant, rectifier ou trouver une autre association adhérente.

En termes d'animation, depuis juillet 2012, des apéritifs dinatoires sont proposés aux salariés au cours desquels sont abordés différents thèmes liés à la vie du groupement d'employeurs. Des élus participent également à ces moments de convivialité.

Avec l'appui des OPCA (UNIFORMATION), des actions de formation commune (PSC1, posturologie par exemple) sont organisées. Les actions de formation visent principalement les actions d'adaptation au poste. Des actions sont également organisées dans le champ de la santé et de la sécurité.

## ► Règles financières

La cotisation d'adhésion annuelle à AGEPLA est de 59 €.

La facturation est établie ainsi : Salaire brut horaire\*nombre d'heures de travail réalisées\* le coefficient.

Ce dernier diffère selon la nature du contrat. Il varie entre 1,86 et 2,20 pour les salariés en CDI et entre 2,05/2,25 pour les salariés en CDD.

Les règles de responsabilité solidaire sont définies par les statuts (proportionnalité de l'appel à AGEPLA sur l'année qui précède).

Afin de faciliter la gestion, les factures sont prélevées automatiquement.

Le budget d'AGEPLA est de 392 000€. Le groupement d'employeurs fonctionne en autofinancement et ne reçoit aucune aide de la part des collectivités.

Afin de maintenir le lien avec les adhérents, une newsletter est publiée tous les deux mois. La communication est un axe de développement d'AGEPLA qui participe activement au mois de l'économie sociale et solidaire et renforce sa présence sur les réseaux sociaux.

## ► Perspectives

- Poursuivre une politique ambitieuse de communication ;
- Proposer AGEPLA comme une nouvelle forme d'organisation du travail, outil de flexisécurité ;
- Développer le nombre des adhésions, en impliquant adhérents et salariés ;
- Renouveler la gouvernance ;
- Mettre en œuvre des économies d'échelle.



# GEA 21

## "Les salariés du GEA 21 au service de son développement"

### IDENTITÉ

**GEA 21:** Groupement d'Employeurs  
Associatif de Côte-d'Or

**Secteur d'activité :** multisectoriel

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2008

**Nombre d'adhérents :** 60

**Nombre de salariés :** 32

**Adresse :** 15, rue des Rétisseys  
21240 Talant

**Tél. :** 03 80 55 06 63

**Fax :** 03 80 55 57 60

**Web :** [www.gea21.org](http://www.gea21.org)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GEA 21 a été créé en janvier 2009 à l'initiative de l'APSALC 21 (Profession sport et loisirs de Côte-d'Or) afin de répondre aux problématiques de temps partiel et de temps morcelé que rencontraient les salariés des associations. Parallèlement à ce constat, l'APSALC 21 travaillait en partenariat avec la direction régionale de la jeunesse et des sports à créer des micro groupements d'employeurs dans le département, notamment dans le secteur rural. Une vingtaine de micro groupements d'employeurs avaient été ainsi lancés le plus souvent autour de 2 ou 3 associations qui se partageaient 1 salarié.

Il est apparu que ce type d'organisation avait ses propres limites de développement et que le risque de responsabilité solidaire pesait plus sur des micro groupements d'employeurs.

L'APSACL 21 a eu la volonté de diminuer ce risque en créant un groupement d'employeurs plus important.

Une étude de faisabilité a été conduite en 2008 et le groupement a été créé en janvier 2009 en adoptant la convention collective du sport et AGEFOS-PME comme OPCA.

Parmi les leviers qui ont facilité le lancement du GEA 21, il convient de citer les aides au démarrage du Conseil régional de Bourgogne (ligne économie sociale et solidaire), du Grand Dijon (développement économique) de la direction régionale jeunesse et sport (emploi) et de la Fondation de France (programme initiatives solidaires, territoires et emplois). Elles ont permis le travail de prospection, de communication et l'embauche de l'animateur du GEA 21.

Parmi les partenaires, il faut souligner le fort partenariat avec la direction régionale jeunesse et sport (représentée par Alain Graillot, un partisan des groupements d'employeurs, interlocuteur



reconnu qui a su lever les freins et faciliter les contacts).

Parmi les freins, il faut noter la difficulté à créer le "noyau dur" d'adhérents. C'est pourquoi, un temps de latence a été observé entre la création du GEA 21 et l'embauche du premier salarié (il a fallu 7 mois). Ce temps a été mis à profit pour faire du développement et de la communication, notamment des rencontres avec les fédérations locales dans le monde du sport, de la culture et de l'animation et également avec des collectivités territoriales (communautés de communes notamment).

## ► Gouvernance

Le GEA 21 est dirigé par un Conseil d'administration de 6 membres (à parts égales des membres de droit et des membres adhérents utilisateurs) auxquels s'ajoutent, sans voix délibérative, deux permanents du GEA 21. Il se réunit 3 fois par an.

Une assemblée générale annuelle se tient.

Des réunions avec les adhérents sont également organisées.

Un comité annuel de suivi avec les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi se tient en novembre de chaque année. Il permet de faire le point sur l'activité du GEA 21.

D'un point de vue fonctionnel, une convention de gestion a été signée entre l'APSALC 21 et le GEA 21. Elle prévoit les conditions de mise à disposition de salariés de l'APSALC 21 dont une partie de leur temps de travail pour assurer la gestion et le développement du GE. Elle prévoit également les conditions de répartition des frais généraux (loyers, téléphone, internet).

Le GEA 21 a une salariée permanente qui assure la comptabilité et la paie et qui est également mise à disposition d'autres adhérents du GE.

## ► Activité

**Le GEA 21 répond essentiellement à des besoins à temps partiel. La majorité des postes proposés concerne des fonctions transversales** : gestion administrative et

comptable. Il existe également des emplois qui correspondent aux activités "cœur de métier" des adhérents : sur l'encadrement et le développement. Quelques postes atypiques, tels que chargé de communication, formateur, livreur... existent également.

Les besoins saisonniers demeurent gérés par l'APSALC 21.

Les adhérents du GE sont au nombre de 60 en janvier 2013, des associations et deux collectivités territoriales.

Le GEA 21 ne s'adresse qu'à des structures non assujetties à la TVA.

Les collectivités locales font appel au GEA 21 pour des postes administratifs (secrétaire dans une mairie rurale, encadrement sportif).

Les associations interviennent dans des champs divers : formation, sport, culture, santé, éducation populaire.

Les contrats de travail mis en œuvre sont majoritairement des contrats à durée indéterminée. Le solde des contrats est constitué de contrats à durée déterminée, de contrat unique d'insertion et de contrats de professionnalisation.

La majorité des contrats est à temps plein, quelques temps partiels existent également.

Au 31 décembre 2012, le GEA 21 comptait 32 salariés pour 27 ETP (équivalent temps plein).

Le GEA 21 fonctionne avec des mises à disposition successives (entre 2 à 5 structures d'accueil) même si quelques salariés exercent leur activité chez un seul adhérent.

En ce qui concerne le processus de recrutement le GEA 21 est confronté à l'alternative suivante :

- les adhérents expriment un besoin et aucun salarié en poste n'est disponible ou ne correspond à la demande : un processus de recrutement est alors lancé. Il s'agit d'un processus classique : recours à Pôle Emploi et autres réseaux, les candidatures sont examinées et proposées par le GEA 21 et les candidats susceptibles d'être recrutés sont reçus en entretien avec les structures qui vont bénéficier des mises à

disposition. Ce sont elles qui décident du choix du candidat.

- les adhérents expriment un besoin et ont déjà identifié un salarié susceptible de répondre à leurs attentes. Avant la validation de la candidature, le GEA 21 reçoit la personne en entretien afin de lui présenter la philosophie de l'emploi à temps partagé, de valider le niveau de polyvalence et d'adaptabilité de la personne (important travail de vérification).

## Liens avec les adhérents

Le GEA 21 entretient des relations suivies avec ses adhérents ; il organise des rencontres individuelles régulières afin de suivre le déroulement de la convention de mise à disposition.

Les adhérents sont satisfaits de l'action du GE. Ils mettent en avant la facilité de gestion et les compétences proposées.

## Liens avec les salariés

Globalement les retours des salariés sont positifs.

Le GEA 21 organise une réunion annuelle générale des salariés. Il assure les entretiens annuels et travaille en collaboration avec les salariés et leurs structures d'accueil pour bâtir un plan de formation et veiller au développement des compétences des salariés.

Un aspect particulier de la gestion des salariés doit être souligné : les salariés du GEA 21 sont conduits (pour ceux qui le souhaitent) à assurer une prospection auprès de structures adhérentes ou non pour compléter leur temps de travail. Le GE les outille (plaquette, fichier prospects). Dans le cas où une structure se montrerait intéressée, le GE prend le relais en vue de l'adhésion éventuelle (partage des valeurs communes, non assujettissement à la TVA, analyse des comptes de résultats et de bilan).

Ce type de prospection développe la culture d'entreprise des salariés du GEA 21 qui sont ainsi responsabilisés pour augmenter leur temps de travail.

Les salariés du GEA 21 bénéficient de la convention collective du sport.

## Règles financières

La facturation intègre le salaire brut chargé et des frais de gestion calculés en fonction du volume d'heures utilisées (les frais de gestion n'excèdent jamais 180 € cumulés par mois pour un emploi à temps plein partagé).

La facturation permet d'intégrer un fonds de réserve de 20 centimes d'euros par heure utilisée par l'adhérent.

La responsabilité solidaire est présentée très clairement dès le premier entretien. Elle n'est pas un frein à l'adhésion. Les délais de règlement sont respectés et une réflexion est en cours sur la mise en place d'un prélèvement automatique.

L'activité du GEA 21 est en forte hausse (+50 % d'heures de mise à disposition en 2012 par rapport à 2011). Les raisons de cette hausse sont multiples : notoriété croissante du GEA 21, bon ancrage territorial, fort partenariat.

## Perspectives

Le GEA 21 est dans une logique de développement.

Celui-ci passera notamment par :

- une forte mobilisation autour des emplois d'avenir (50 contrats prévus sur 2013/2014) ;
- un accroissement de son champ territorial d'intervention en allant vers la Saône-et-Loire et l'Yonne et dans le respect de l'existant ;
- une implantation accrue en secteur rural ;
- un développement de l'adhésion des collectivités locales ;
- une réflexion sur la création d'un groupement d'employeurs fiscalisé (passerelles entre le monde sportif et les magasins de sport par exemple, intégration de compagnies de théâtre fiscalisées...).



# GEDES 35

## "L'union fait l'emploi"

### IDENTITÉ

**GEDES 35:** Groupement d'Employeurs de l'Economie Sociale d'Ille-et-Vilaine

**Secteur d'activité :** multisectoriel

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2005

**Nombre d'adhérents :** 62

**Nombre de salariés :** 18

**Adresse :** Espace Anne de Bretagne

15 rue Martenot

35000 Rennes

**Tél. :** 02 23 20 48 35

**Mail :** [info@gedes35.fr](mailto:info@gedes35.fr)

**Web :** [www.gedes35.fr](http://www.gedes35.fr)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, Le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GEDES 35 s'est créé en mars 2005, à l'initiative de 4 associations situées sur l'agglomération rennaise pour répondre à un besoin concret : la mutualisation d'un poste de technicien informatique. C'est donc bien une démarche pragmatique qui est à l'origine du groupement d'employeurs : comment répondre à un besoin de compétences à temps partagé.

En 2006, les 4 associations décident de développer le GEDES 35 sur l'ensemble du département d'Ille-et-Vilaine. Si 95 % des adhérents sont situés dans l'agglomération de Rennes, la volonté est exprimée de répondre également aux besoins des associations situées en secteur rural.

L'existence d'un fort réseau de groupements d'employeurs en Bretagne a facilité la création du GEDES 35. L'expérience acquise par ces groupements d'employeurs, situés en dehors du secteur associatif, l'appui méthodologique ont été déterminants.

L'existence d'autres groupements d'employeurs a été un facteur d'accélération, tout comme l'appui par les collectivités territoriales (Région et Département) qui étaient dans l'attente d'un tel outil au service du secteur associatif. L'Etat a également appuyé le lancement du GEDES 35 par le biais d'une aide au démarrage.

Dernier élément à prendre en compte lors de la création : le charisme des personnes engagées dans le projet. La création d'un groupement d'employeurs suppose de la persuasion, de l'envie, du partage. C'est pourquoi, il faut veiller à s'entourer de personnes ayant une capacité de mobilisation.

## ► Gouvernance

Le GEDES 35 possède un fonctionnement associatif classique articulé autour d'un conseil d'administration composé de 10 membres, qui se réunit une fois tous les deux mois, d'un bureau, composé de 5 membres, qui se réunit tous les mois et une assemblée générale annuelle.

Au sein du conseil d'administration, le délégué du personnel siège avec voix consultative.

Depuis 2012, le principe d'une rencontre annuelle avec les partenaires financiers a été relancé et ce afin d'informer les partenaires sur l'évolution du GEDES 35 mais également identifier leurs attentes et problématiques.

Le GEDES 35 refonde actuellement son projet associatif.

Il s'appuie sur une équipe permanente de 3 personnes (2 ETP), dont 2 sont également mises à disposition des adhérents (dont 1 est mise à disposition d'un autre groupement d'employeurs).

## ► Activité

Le GEDES 35 apporte exclusivement une réponse aux besoins à temps partiel de ses adhérents. Il n'intervient pas dans la gestion de la saisonnalité ou dans le remplacement de salariés absents.

Depuis 2013, la limite minimum d'horaires pour faire appel au GEDES 35 est de 8 heures par mois.

Au 1er janvier 2013, on comptait 62 associations adhérentes et 18 salariés mis à disposition.

Les métiers représentés au sein du GEDES 35 :

- 6 assistantes de gestion ou comptables ;
- 1 assistante RH ;
- 1 technicien informatique ;
- 2 chargés de communication ;
- 2 secrétaires administratives ;
- 6 agents.

Les 62 associations adhérentes sont réparties dans les principaux secteurs suivants :

- action sociale ;

- petite enfance ;
- réseaux, fédérations ;
- culture ;
- solidarité internationale ;
- sports et loisirs ;
- médico-social.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est l'unique contrat mis en œuvre. C'est une volonté forte exprimée par les instances dirigeantes du GEDES 35 de ne pas recourir à des contrats aidés et de favoriser la qualité de l'emploi associatif.

L'âge moyen des salariés est de 38 ans. Les femmes représentent 83 % des salariés.

Le GEDES 35 fonctionne quasi exclusivement en temps partagé (un seul salarié est mis à disposition dans une unique structure). En moyenne, un salarié est mis à disposition de 4,29 structures adhérentes (même si l'un d'entre eux partage ses interventions dans 15 structures par an).

Le processus de recrutement est le suivant :

Diffusion de l'offre aux réseaux classiques (Pôle Emploi, Cap Emploi, ...) mais aussi aux réseaux de l'économie sociale et solidaire.

Le GE sélectionne les candidats, fait passer des tests et cinq candidats sont présentés aux associations qui seront susceptibles d'accueillir le salarié.

Afin d'aider les associations, le GE a mis en place un code éthique qui présente les règles à adopter lors d'un entretien de recrutement (questions à poser, questions à éviter, attitude, ...).

## ► Liens avec les adhérents

Les liens avec les adhérents sont des liens classiques. Le GEDES 35 présente aux instances dirigeantes des nouvelles associations ses règles de fonctionnement. Un livret d'accueil facilite l'intégration des nouveaux.

La communication du GEDES 35 repose sur une lettre d'information semestrielle et le rapport d'activité présenté à l'assemblée générale est envoyé à l'ensemble des adhérents.

## Liens avec les salariés

Les salariés du GE bénéficient d'un suivi important qui se traduit notamment par :

- une rencontre annuelle obligatoire où sont abordées les questions de l'activité du GEDES 35, les outils mis en place, l'intranet, etc. ;
- un entretien d'évaluation individuel annuel ;
- un suivi en cas de besoin ;
- un moment convivial annuel d'échanges articulé autour d'un événement (sortie, visite) ;
- des regroupements par métiers (comptables) afin d'échanger sur les pratiques mais aussi suivre des actions de formation thématiques (droit social).

L'évaluation des salariés est facilitée par l'existence d'un guide, d'une grille et d'un rapport.

Par ailleurs, les salariés bénéficient de chèques cadeaux depuis 2012, année de mise en place de la délégation du personnel et du comité d'établissement qui gère les œuvres sociales.

Le sentiment d'appartenance au GEDES 35 est fort pour certains corps de métiers (comptables), notamment grâce aux réunions de regroupements par métiers. De façon globale, il obéit au constat suivant : plus le nombre d'associations de mise à disposition est important, plus l'appartenance au GEDES 35 est forte et de façon symétrique moins le nombre d'associations de mise à disposition est important et moins le sentiment est fort.

Le GE entend réfléchir à une action de valorisation des agents d'entretiens qu'il emploie : promotion du travail en journée, respect accru des normes environnementales, équipement par le GE, réflexion sur le mode de déplacement.

Les salariés bénéficient également d'un plan de formation important (9000€ consommés intégralement, UNIFORMATION est l'OPCA du GEDES 35).

Le plan de formation procède de la synthèse des besoins des associations de mise à disposition, des salariés et de la stratégie de développement du GEDES 35.

## Règles financières

Les règles de gestion du GEDES 35 sont les suivantes :

Depuis 2013, la cotisation annuelle est portée à 200 € mais le droit d'entrée perçu antérieurement est supprimé.

Les adhérents utilisateurs acquittent une facture mensuelle qui obéit à la règle suivante :

Taux horaire facturé = taux horaire brut du salarié \* taux de facturation.

Le taux de facturation dépend du nombre d'heures de mise à disposition d'un salarié.

Si le temps mensuel de mise à disposition est supérieur à 40 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 1,98.

Si le temps mensuel de mise à disposition est compris entre 16 heures et 40 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 2,17.

Si le temps mensuel de mise à disposition est inférieur à 16 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 2,35.

Le GEDES 35 facture mensuellement aux associations le coût de la mise à disposition sur la base du volume horaire indiqué dans le relevé d'heures transmis mensuellement et cosigné par le salarié et l'association.

La participation aux frais de fonctionnement du groupement correspond au taux de facturation du salarié selon son nombre d'heures mises à disposition.

Un dépôt de garantie correspondant à 2 mois de mise à disposition d'un salarié est également versé par les adhérents.

La responsabilité solidaire est vécue différemment par les adhérents et varie le plus souvent selon la taille des associations. Des règles de répartition de la dette sont prévues par les statuts du GEDES 35.

Une transparence totale entoure cette règle : les incidences éventuelles de la clause sont connues. Une difficulté est toutefois notée : le renouvellement des administrateurs au sein des

structures adhérentes qui peut conduire à une perte d'information sur le sujet. Il revient au GEDES 35 de faire un travail d'information permanent.

## ► Perspectives

Le GEDES 35 entend plus particulièrement se centrer sur les objectifs suivants :

- le cœur de métier des associations. Pourquoi aujourd'hui le GEDES 35 n'arrive-t-il pas encore à mettre à disposition des salariés sur le cœur de métier de ses adhérents (ainsi sur les 15 crèches adhérentes, aucune demande sur un éducateur « jeunes enfants » n'est faite à ce jour !) ;
- s'élargir à de nouveaux secteurs, tel le médico-social ;
- se tourner vers les collectivités territoriales ;
- accroître son implantation territoriale grâce aux relais des pôles économie sociale et solidaire sur le territoire ;
- réfléchir à son modèle économique (aujourd'hui le GEDES 35 fonctionne en autofinancement à 94 % mais les 6 % de subventions publiques sont nécessaires et leur variation à la baisse aurait des incidences sérieuses sur son fonctionnement) ;
- maintenir un emploi de qualité au sein des associations adhérentes.

# GE CT Val de Loire

## "Une harmonie de fonctionnement au service des clubs de tennis"

### IDENTITÉ

**GE CT Val de Loire** : Groupement d'Employeurs des Clubs de Tennis du Val de Loire

**Secteur d'activité** : sport / tennis

**Nature du GE** : associatif

**Année de création** : 2002

**Nombre d'adhérents** : 3

**Nombre de salariés** : 1

**Adresse** : GE CT Val de Loire  
c/o ASPTT Blois Tennis  
Stade des Grouets  
41 000 Blois

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 « Accompagner les groupements d'employeurs associatifs », un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GE s'est créé en avril 2002 et a été opérationnel en octobre de la même année. Cette création procède des besoins croisés de deux clubs qui recherchaient un moniteur et de la demande d'un moniteur qui souhaitait rejoindre l'ASPTT Blois Tennis. L'organisation du club ne permettait pas l'embauche à temps plein de la personne. Le président du club de tennis a pris contact avec la ligue de tennis du Centre qui, connaissant les besoins à temps partiel d'un autre club, a proposé ce type d'organisation. Les deux clubs se connaissaient et ont donc créé le GE.

Deux années après la création du GE CT Val de Loire, un des deux clubs fondateurs s'est retiré du GE. Il a été remplacé par d'autres adhérents. Aujourd'hui, le GE fonctionne autour de 3 clubs de tennis (ASPTT Tennis de Blois, Bracieux et Saint Sulpice) et d'un salarié en contrat à durée indéterminée à temps plein.

### Gouvernance

Le GE CT Val de Loire est dirigé par un conseil d'administration de 11 membres (chaque club est représenté par plusieurs membres). Il se réunit 3 fois par an. Les réunions se tiennent successivement dans les clubs adhérents aux mois de mars, juin et septembre. Une Assemblée générale annuelle se tient au mois de décembre.

C'est le président qui se charge des aspects administratifs liés à la gestion du temps de travail du salarié du GE CT Val de Loire. Les aspects liés à l'exécution du contrat de travail (bulletin de salaire, déclarations sociales, ...), sont pris en charge par l'association Profession Sport et Loisirs 41.

Les statuts prévoient l'intervention d'un médiateur qui intervient en cas de litige ou de dysfonctionnement. C'est un président de club qui n'est pas membre du GE.

## ► Activité

**Le GE CT Val de Loire répond essentiellement à des besoins à temps partiel des clubs adhérents.** L'emploi salarié concerne un moniteur de tennis mis à disposition des 3 clubs selon l'organisation suivante : 17 heures pour l'ASPTT Tennis de Blois, 6 heures pour Bracieux et 7 heures pour Saint-Sulpice. 5 heures sont utilisées pour les temps de déplacement et de préparation. Le salarié peut être conduit à faire parfois des heures supplémentaires.

Les adhérents du GE sont au nombre de 3 en janvier 2013. Si des demandes ont été formulées pour adhérer, le GE CT Val de Loire ne souhaite pas élargir son nombre d'adhérents. En effet, la structure répond pleinement aux attentes de ses membres et l'équilibre de fonctionnement atteint est satisfaisant.

Le GE CT Val de Loire ne s'adresse qu'à des structures non assujetties à la TVA.

Le contrat de travail mis en œuvre est un CDI temps plein. Fait marquant : le salarié est le même depuis son embauche en octobre 2002.

Parfois des difficultés de planning se font jour, notamment pour l'organisation de stages ou la répartition des heures hebdomadaires. Dans ce cas, le Président du GE CT Val de Loire tranche.

## ► Liens avec les adhérents

Le GE CT Val de Loire entretient des relations suivies avec ses adhérents ; ces derniers sont satisfaits de l'action du GE. Ils mettent en avant la facilité de gestion et les compétences proposées.

Chaque année, un déplacement est organisé pour assister au tournoi de Roland-Garros. Il s'adresse aux clubs membres du GE et à leurs licenciés.

## ► Liens avec les salariés

Le salarié du GE CT Val de Loire bénéficie de la convention collective du sport. L'OPCA de référence est AGEFOS-PME.

En matière de formation professionnelle, des propositions sont faites au salarié. En fonction des

retours, le Conseil d'administration décide des actions de formation.

Le salarié est convié aux réunions du Conseil d'administration et il peut représenter ponctuellement le GE CT Val de Loire aux assemblées générales des clubs adhérents.

Des réunions régulières sont organisées avec le salarié tous les 2 mois environ. Le président du club concerné assiste à la réunion. Ces réunions traitent des questions administratives (frais de déplacement, ...) et permettent des échanges et le suivi de l'activité.

De façon ponctuelle, le président du GE CT Val de Loire intervient durant les réunions des instances dirigeantes des clubs adhérents. Il peut être ainsi conduit à présenter le GE par exemple, notamment en cas de changement de présidence au sein d'une association adhérente.

## ► Règles financières

Le GE CT Val de Loire a un budget équilibré de 48 000 €, dont la partie « salaire et charges » du moniteur représente près de 80 % des charges.

Le GE CT Val de Loire bénéficie d'une aide régionale intitulée « Cap'asso » qui couvre partiellement le salaire du moniteur mis à disposition. Le renouvellement de l'aide est en cours et devrait intervenir en fin d'année 2013.

La facturation intègre le salaire brut chargé et des frais de gestion et de déplacement qui varient entre 0,5 € et 1 € de l'heure.

## ► Perspectives

Le GE CT Val de Loire est un outil qui répond parfaitement aux besoins des clubs adhérents. Il est devenu un outil indispensable pour ces derniers. La gouvernance à 3 clubs fonctionne bien. L'harmonie de fonctionnement n'incite pas à l'élargissement du nombre d'adhérents.

Les attentes portent surtout sur la valorisation de l'outil groupement d'employeurs par les instances dirigeantes de la Fédération française de tennis.



# GE Judo Bourgogne

## "Le groupement d'employeurs au service de la structuration d'une activité"

### IDENTITÉ

#### GE Judo Bourgogne

**Secteur d'activité :** Judo / sport

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2008

**Nombre d'adhérents :** 4

**Nombre de salariés :** 4

**Adresse :** GE Judo Bourgogne

19 rue Pierre de Coubertin

21 000 Dijon

**Tél. :** 03 80 66 74 77

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avise ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GE Judo Bourgogne a été créé en 2008 sur une volonté de la Fédération française de judo (il existe à ce jour 8 GE Judo à vocation régionale sur l'ensemble du territoire) avec un l'objectif affiché de pérenniser les emplois et mutualiser les compétences à l'échelon régional.

Il mutualise les postes de conseillers techniques au plan départemental afin que les clubs qui n'ont pas tous une assise solide, puissent bénéficier des apports en compétences des salariés.

Il a fallu du temps pour passer de l'idée à la réalisation. Les structures adhérentes du GE Judo Bourgogne ont dû être convaincues du bien-fondé de la création de la structure. Le transfert des salariés des comités départementaux vers le GE régional a pu apparaître comme une perte de "souveraineté" sur les salariés. A la création du GE régional, la mutualisation des fonctions n'était pas développée et s'inscrivait en rupture avec les pratiques antérieures des comités départementaux et de leurs dirigeants bénévoles.

L'appui technique et méthodologique de la Fédération française de judo, notamment en termes juridiques, a facilité le lancement du GE Judo Bourgogne.

Des aides au démarrage ont été délivrées par les Conseils généraux concernés et le Conseil régional.

### Gouvernance

Le GE Judo Bourgogne est à vocation régionale, même si tous les départements de la région n'adhèrent pas à la structure.

Il est dirigé par un Conseil d'administration composé de trois membres : le président, le trésorier, le secrétaire. Statutairement, le président est le président de la ligue régionale de judo.

Le responsable administratif régional, salarié de la Fédération française de judo mis à disposition des ligues de Bourgogne et de Franche-Comté pour mettre en place et développer les groupements d'employeurs dans la branche, consacre un temps de travail de deux heures environ par semaine pour gérer le GE.

## ► Activité

Au-delà de l'activité articulée autour des 4 adhérents et des 4 salariés, le GE Judo Bourgogne porte un projet de fond : structurer et pérenniser l'emploi dans le secteur, apporter une gestion administrative sécurisée et permettre aux présidents de comités de se recentrer sur leur mission de développement, de structuration du judo et de proximité avec les clubs sur leur territoire d'intervention.

Le GE emploie 4 salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein.

- 3 d'entre eux sont en mise à disposition unique (1 auprès du Pôle espoir régional et 2 auprès des comités techniques départementaux) ;
- 1 est en mise à disposition successive entre un comité technique départemental (15 heures par semaine) et un club comme professeur de judo (20 heures par semaine). Il bénéficie d'un planning annuel.

Il applique la convention collective nationale du sport. Son OPCA est AGEFOS-PME.

## ► Liens avec les adhérents

Le GE Judo Bourgogne a 4 adhérents : 3 comités départementaux (Nièvre, Saône-et-Loire, Côte-d'Or) et le club Judo Maison des Montôts.

Les liens sont réels entre les adhérents ; ils reposent notamment sur les rencontres régulières organisées tous les mois par la ligue de judo, où un moment d'échange est réservé à l'activité du GE.

La mise à disposition des salariés repose sur une convention de mise à disposition tacitement reconductible.

L'un des axes forts du GE Judo Bourgogne est la clarté de la relation avec ses adhérents : toutes les sommes appelées en direction des adhérents sont justifiées, ces derniers bénéficient d'un suivi annuel qui leur permet de connaître le coût de l'emploi. La simplification de la gestion administrative des contrats est appréciée par les adhérents.

## ► Liens avec les salariés

Depuis le démarrage du GE Judo Bourgogne, la stabilité des salariés est forte puisque seul un salarié a démissionné. Le recrutement qui a suivi ce départ a été réalisé par le président du GE, le président de la structure concernée, un cadre technique régional et le responsable administratif régional.

**Le GE Judo Bourgogne répond avant tout à un statut administratif plus qu'à une réelle mutualisation des emplois entre adhérents.**

Des actions vont être conduites pour développer le sentiment d'appartenance.

Ainsi en 2013, l'accent va être mis sur une réunion annuelle d'informations générales et sur la tenue des entretiens individuels.

La formation professionnelle est développée. Le choix des actions se fait en concertation avec le président de la structure adhérente et le salarié. Le président du GE coordonne les demandes et suit leur mise en œuvre.

## ► Règles financières

Le tarif de mise à disposition est calculé ainsi : salaire brut chargé et médecine du travail. Il n'englobe pas de frais de gestion pris en charge par la fédération.

La cotisation annuelle est de 150 €

Un fonds commun de réserve a été mis en place. Les adhérents l'abondent annuellement jusqu'à 500 € et dans la limite de 3 mois de salaire moyen. Ce fonds permet de faire face à une démission, un départ en retraite, d'éventuels problèmes financiers.

La facturation est mensuelle. La mise en place de prélèvements automatiques est envisagée.

## ► Perspectives

L'année 2013 devrait voir un élargissement des métiers représentés au sein du GE Judo Bourgogne. **Toujours dans l'optique de pérenniser l'emploi, l'accent devrait être mis sur le transfert d'une partie du personnel administratif de la ligue et des comités départementaux vers le GE.**

En outre, une réflexion nationale est en cours sur la création de GE plus tournés vers les clubs, qui pourrait s'incarner en Bourgogne.



# GE Sport Bretagne

## "Un groupement d'employeurs innovant dans le domaine du sport santé"

### IDENTITÉ

#### GE Sport Bretagne

**Secteur d'activité :** sport

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2006

**Nombre d'adhérents :** 80

**Nombre de salariés :** 45

**Adresse :** GE Sport Bretagne  
Maison départementale des sports  
13 bis, avenue de Cucillé  
35 065 Rennes cedex

**Mail :** [vanessa.berhault@profession-sport-loisirs.fr](mailto:vanessa.berhault@profession-sport-loisirs.fr)

**Web :** [www.gesportbretagne.fr](http://www.gesportbretagne.fr)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avise ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GE Sport Bretagne a été créé en 2006. Il trouve son origine dans la transformation de l'association Profession sport et loisirs d'Ille-et-Vilaine en groupement d'employeurs. L'activité de mise à disposition de personnel que réalisait cette association méritait d'être sécurisée d'un point de vue juridique. Il a donc été décidé de créer le groupement d'employeurs Sport Bretagne à vocation régionale pour assurer les mises à disposition de salariés dans un cadre adapté.

Il existait une volonté importante de professionnaliser les activités, d'accroître l'offre de service au plus grand nombre, d'accompagner les politiques d'emploi, de renforcer l'activité économique afin de diminuer la dépendance aux subventions publiques. Le mode de fonctionnement du groupement d'employeurs (gestion administrative) est apparu également comme un élément important.

La création du groupement d'employeurs Sport Bretagne a supposé que soient levés quelques freins, notamment la gestion du personnel qui peut apparaître complexe pour les bénévoles. Au-delà de l'idée bien comprise de lutter contre la précarité des emplois, de renforcer la sécurité juridique, s'est néanmoins posée la question de la capacité et de la compétence des bénévoles. La gestion des ressources humaines est complexe et évolutive ; elle nécessite une expertise juridique. C'est pourquoi, les dirigeants bénévoles et les permanents ont été formés à ces thématiques ainsi qu'au management.

### Gouvernance

Le groupement d'employeurs Sport Bretagne est articulé autour d'un Conseil d'administration de 8 à 12 membres qui se réunit 4 fois par an, d'un Bureau composé de 6 à 8 membres qui se réunit

6 fois par an et d'une Assemblée générale annuelle.

Les représentants des salariés participent aux réunions statutaires sur les points qui les concernent.

La gestion du groupement d'employeurs est assurée par 2,5 ETP. 1,5 ETP est consacré aux fonctions de direction, de coordination, de suivi et d'administratif et 1 ETP est consacré au développement de la structure.

## ► Activité

**Le GE Sport Bretagne emploie à ce jour 45 salariés (15 ETP) répartis au sein de 80 adhérents** (associations sportives, collectivités territoriales, maisons de retraite).

Il applique la convention collective du sport et son OPCA de rattachement est AGEFOS-PME.

La majorité des salariés sont mis à disposition de plusieurs employeurs.

## ► Liens avec les adhérents

Si le GE Sport Bretagne a une vocation régionale, il concentre, pour l'instant, son activité sur l'Ille-et-Vilaine et le Finistère.

L'adhésion des deux collectivités territoriales est récente : elle fait suite à la loi Cherpion de 2011 qui a assoupli les conditions de recours à un groupement d'employeurs pour les collectivités territoriales. Un des axes de développement du GE Sport Bretagne est l'adhésion de nouvelles collectivités territoriales.

L'animation des adhérents, qui sont tous non assujettis à la TVA, repose sur l'assemblée générale, une sollicitation annuelle notamment pour faire le point sur les conditions de déroulement des conventions de mise à disposition.

## ► Liens avec les salariés

Le GE Sport Bretagne emploie donc 45 salariés représentant 15 ETP.

5 salariés sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Les autres contrats sont à durée indéterminée intermittente.

2 contrats de professionnalisation sont en cours ainsi qu'un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

Les modes de recrutement reposent sur le fonctionnement suivant :

- si la demande de l'adhérent correspond à des compétences mobilisables en interne, il est proposé à un salarié du groupement d'accroître son temps de travail ;
- si cela est impossible, un recrutement s'engage.

Le GE Sport Bretagne s'appuie sur de nombreux relais (bourse en ligne, convention avec Pôle Emploi, organismes de formation, ...) pour rechercher un candidat et pourvoir au poste proposé.

En règle générale, le GE Sport Bretagne recrute les personnes et les présente ensuite aux futurs adhérents utilisateurs. En revanche, si quelques associations font part d'un projet d'emploi spécifique, elles sont associées au processus de recrutement.

Les salariés du GE Sport Bretagne bénéficient d'un entretien individuel annuel. Une réunion de rentrée est également organisée en septembre afin de renforcer la cohésion d'équipe et de tirer un bilan sur l'année écoulée.

La politique de formation professionnelle est bien développée. Elle répond soit à des obligations liées aux métiers exercés (formation secourisme), soit à une volonté de déploiement de l'activité du GE Sport Bretagne et de l'adaptation des salariés (la volonté stratégique de se positionner au sein des EHPAD conduit à faire valider à certains salariés le certificat de spécialisation "maintien de l'autonomie de la personne").

Les métiers exercés par les salariés sont :

- éducateurs sportifs (pour le compte de clubs et de ligues) ;
- assistants d'éducation ;
- emplois techniques régionaux auprès des ligues ;

- emplois de surveillance (bassins, établissement recevant du public).

De façon ponctuelle, le président du GE CT Val de Loire intervient durant les réunions des instances dirigeantes des clubs adhérents. Il peut être ainsi conduit à présenter le GE par exemple, notamment en cas de changement de présidence au sein d'une association adhérente.

## ► Règles financières

Après avoir reçu des aides publiques au démarrage, le GE Sport Bretagne fonctionne désormais en autofinancement. Son budget s'établit à 700 000 €.

La facturation est calculée sur le salaire brut multipliée par un coefficient déterminé au regard de l'appel au GE. Ainsi, plus un adhérent prendra des heures de mise à disposition, moins le coefficient sera élevé.

Le coefficient de base est de 2,25. Il est de 1,75 en cas d'une mise à disposition supérieure ou égale à 1 040 heures par an.

Les règles de responsabilité solidaire sont connues des adhérents. Elles sont incluses dans la convention de mise à disposition et des rappels ponctuels sont faits.

## ► Perspectives

Le GE Sport Bretagne est dans un fort développement (son activité a été multipliée par 3 depuis 2006).

Il poursuit son action en ciblant les collectivités territoriales et les EHPAD pour lesquels des complémentarités horaires existent avec le sport. Ce qui permettrait d'accroître la qualité des emplois proposés.

A cet effet, le GE Sport Bretagne se positionne sur l'action "sport santé". Une action pilote est conduite en Bretagne sur ce thème en lien avec l'Agence Régionale de Santé. Des parcours santé sont mis en place dans les EHPAD (3 fois 2 heures par semaine). Il mettra à disposition des EHPAD adhérents des éducateurs sportifs qui proposeront des ateliers et activités aux personnes concernées.

# GECTSEN

## « Une réponse adaptée aux besoins des adhérents »

### IDENTITÉ

**GECTSEN** : Groupement d'Employeurs des Clubs du Secteur Nord

**Secteur d'activité** : Tennis / sport

**Nature du GE** : associatif

**Année de création** : 1998

**Nombre d'adhérents** : 12

**Nombre de salariés** : 3

**Adresse** : GECTSEN  
c/o Mairie de Oucques  
41 290 Oucques

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avise ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GECTSEN s'est créé en juin 1998. Sa création procède de l'obligation d'avoir un enseignement dispensé par des professionnels et non par des bénévoles, tel que cela existait jusqu'alors.

La nécessité d'avoir des moniteurs diplômés a poussé à la professionnalisation. Le GE est apparu comme une réponse adaptée à cette professionnalisation en mutualisant les coûts et les temps de travail entre les adhérents.

### Gouvernance

Le GECTSEN est dirigé par un conseil d'administration nommé pour deux années. Un Bureau existe également. Le président du GECTSEN n'est pas nécessairement le président d'un club adhérent. Il peut être pris parmi les élus du club adhérent.

Les instances dirigeantes du GECTSEN se réunissent entre 4 et 5 fois par an en moyenne. Les réunions de juin (définition des besoins horaires de l'année à venir) et de septembre (finalisation du besoin et de la répartition) permettent de cadrer l'activité du GECTSEN. L'organisation du planning en amont demeure complexe car l'activité des clubs est fluctuante.

Une Assemblée générale annuelle se tient, à laquelle participent les salariés.

Lors de la création, il avait été décidé que la présidence du GECTSEN serait d'une durée d'une année. Ce délai a été jugé comme trop bref et a été porté à 2 ans. Malgré ce, les candidatures pour le changement de présidence ne sont pas nombreuses et l'alternance n'est pas simple (par exemple l'actuel titulaire est en poste depuis 4 ans).

Les difficultés liées à la gouvernance du GECTSEN vont, en outre, les conduire à externaliser la gestion financière.



## ► Activité

**Le GECTSEN répond à des besoins à temps partiel des clubs adhérents. Ces derniers sont au nombre de 12 aujourd'hui et interviennent en milieu rural.** Aucun club n'est assujéti à la TVA.

L'ensemble des clubs regroupés au sein du GECTSEN représente près de 2 000 licenciés.

Trois personnes sont salariées du GECTSEN sur des emplois de moniteurs. Les salariés sont stables sur les postes concernés : on dénombre deux démissions depuis la création, pour un changement d'orientation dans les deux cas.

La gestion du planning des salariés se déroule selon les règles définies lors de la réunion statutaire de septembre. Un relevé des heures mensuelles est adressé au trésorier en vue de l'établissement de la facturation et de la paie.

## ► Liens avec les adhérents

Les liens avec les adhérents sont réguliers et des actions communes sont organisées, notamment les tests de balles (balle jaune, balle orange, ....) et un déplacement au prochain tournoi de Roland-Garros est envisagé.

En cas de difficultés dans le déroulement de la mise à disposition d'un salarié, il revient au président du club concerné de trouver une solution satisfaisante et d'en informer le président du GE ensuite.

C'est également l'un des points spécifiques de ce GE. Une grande liberté d'action est donnée aux présidents de chaque club utilisateur pour gérer la relation avec le salarié mis à disposition. Le président du GECTSEN se considère plus comme un président chargé d'assurer la bonne gestion administrative de la structure. L'éloignement des adhérents et le caractère rural du territoire justifient cette posture.

## ► Liens avec les salariés

Les trois salariés sont employés en contrat à durée indéterminée à temps plein. Ils bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du sport. L'OPCA du GECTSEN est AGEFOS-PME.

Les salariés suivent des actions de formation, notamment celles organisées par la ligue de tennis.

## ► Règles financières

Le budget du GECTSEN s'élève à 95 000 €.

Les adhérents acquittent une cotisation annuelle de 50 €.

La facturation englobe le salaire brut chargé du moniteur. Le montant de la facturation horaire est de 23 € HT l'heure de cours, sur la base de 25 heures par semaine.

Le GECTSEN bénéficie de la mesure d'accompagnement "Cap'asso" mise en place par la région. Cette aide d'un montant non négligeable vient d'être renouvelée au GE pour la troisième fois. Il bénéficie également de l'appui du Centre National pour le Développement du Sport (CNDS).

La question de la pérennité du GE à l'issue de l'aide se pose. Comment répercuter l'impact de la suppression de l'aide sur les adhérents du GE ? La réflexion est en cours au sein du groupement d'employeurs. Il convient de veiller à ce que l'augmentation éventuelle des coûts de mise à disposition par le GE n'ait pas d'incidence sur la gestion des clubs en direct.

Les fonds propres du GECTSEN devraient permettre au GE d'accompagner la fin de l'aide.

Pour assurer une stabilité au GECTSEN, une règle originale a été mise en œuvre : les adhérents peuvent diminuer leur participation au GE dans la limite de 20 % des heures de l'année précédente. La diminution de l'appel au GECTSEN est ainsi autorisée mais de façon progressive.



## ► Perspectives

Le collectif de 12 adhérents semble suffisant et permet la mise en place d'actions communes. Il n'est pas prévu d'embauche de nouveaux salariés.

Outre la reconduction des tests de balles, 2013 devrait voir la mise en place du PAC (Plan d'actions concertées).

Cette action vise la mise en place pendant une durée limitée d'un mois environ de groupes d'adultes interclubs qui vont bénéficier d'un cycle de cours par l'un des moniteurs du GECTSEN. Cela permet également les échanges entre licenciés des clubs et facilite le partage d'expériences.

# GDEA 13

## « Un dispositif au service des centres sociaux des Bouches-du Rhône »

### IDENTITÉ

#### GDEA

**Secteur d'activité :** centres sociaux et structures affiliées

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2008

**Nombre d'adhérents :** 19

**Nombre de salariés :** 8

**Adresse :** 8 boulevard de Dunkerque  
13 002 Marseille

**Tél.:** 04 96 11 53 63 Fax : 04 91 90 93 62

**Mail :** gdea.bdr@gmail.com

**Web :** [www.gdea13.org](http://www.gdea13.org)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avisé ont publié en 2011 « Accompagner les groupements d'employeurs associatifs », un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

Le GDEA des Bouches-du-Rhône a été créé en 2008 afin de favoriser la mutualisation de l'emploi dans les centres sociaux du département. Progressivement, le groupement d'employeurs s'est ouvert à d'autres associations.

La création du GDEA 13 a été prévue par la convention cadre des centres sociaux signée par la CAF et le Conseil général des Bouches-du-Rhône, le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte d'Azur et diverses communes du département.

L'exigence affirmée par la CAF était que les centres sociaux professionnalisent pleinement la fonction comptable en leur sein et le groupement d'employeurs est apparu comme un moyen permettant d'y parvenir.

Cette exigence s'entend comme un levier réel pour le groupement d'employeurs : en sécurisant les recrutements sur ce type de fonction, en mettant à disposition des personnes formées et qualifiées, le GDEA 13 apporte à ses adhérents un service de qualité.

Cette création sous la volonté d'un tiers ne crée pas spontanément une culture de partage. Celle-ci vient progressivement et doit être constamment réinterrogée et entretenue.

Pour démarrer le GDEA 13 a bénéficié d'une aide de la CAF de 2 500 € par an les trois premières années et d'une avance remboursable de 5 000 € par l'Union des centres sociaux des Bouches-du-Rhône.

### Gouvernance

Le GDEA des Bouches-du-Rhône est articulé autour d'un Conseil d'administration de 8 membres qui se réunit régulièrement (au moins une fois par trimestre) et d'un Bureau. Lors des Assemblées générales annuelles, les salariés du GDEA 13 sont invités à venir participer.



L'animation du GDEA 13 est assurée par deux personnes de l'Union des centres sociaux des Bouches-du-Rhône qui sont mises à disposition. Cela équivaut à 0,5 ETP.

Les tâches liées à l'animation sont les suivantes :

- vie statutaire ;
- organisation et préparation des conseils d'administration, bureaux et assemblées générales ;
- ressources humaines : recrutements, gestion des plannings, gestion des conflits, suivi des salariés ;
- gestion financière : supervision du comptable du GDEA 13, gestion de la trésorerie, gestion et établissement des budgets et demandes de subventions ;
- gestion commerciale ;
- relationnel avec les adhérents et recherche de nouveaux adhérents ;
- communication et promotion du GDEA 13 par la création d'un site internet ([www.gdea13.org](http://www.gdea13.org)) et la mise à jour de ce dernier, et par l'envoi régulier de brochures aux associations du département.

Le GDEA 13 bénéficie d'une convention de mise à disposition de moyens matériels (locaux, photocopieur, ...) conclue avec l'Union des Centres Sociaux des Bouches-du-Rhône.

## ► Activité

**Le GDEA 13 emploie 8 salariés représentant 5 ETP. Tous les salariés sont mis à disposition de plusieurs associations (entre 2 et jusqu'à 8), hormis une personne (agent d'entretien) qui travaille pour le compte d'une seule association.**

Il applique la convention collective des acteurs du lien social et familial (ALISFA). Une mutuelle est proposée aux salariés.

L'OPCA de rattachement est UNIFORMATION.

Chaque membre doit adhérer au groupement (50 €) et s'engage sur un nombre d'heures de mise à disposition du personnel. L'engagement des adhérents se fait aujourd'hui par la signature d'une convention tripartite (salarié - GDEA 13 -

adhérent) (et non d'une convention de mise à disposition) dans laquelle on retrouve le principe de fonctionnement entre les parties, les conditions de mise à disposition, le cahier des charges, le suivi des entretiens avec le salarié et l'adhérent et le suivi de formation du salarié.

Chaque association adhérente s'engage par la signature d'une convention pour le temps de mise à disposition et la catégorie de l'emploi demandée.

## ► Liens avec les adhérents

Le GDEA 13 intervient sur l'ensemble du département. Il s'appuie sur un collectif de 19 adhérents composés de 14 centres sociaux du département, l'union régionale des centres sociaux, l'union départementale des centres sociaux, et des associations d'animation locales.

L'animation du collectif se révèle parfois complexe, compte tenu notamment de l'éloignement géographique des structures entre elles et des moyens limités affectés à l'animation du GDEA 13.

Une enquête annuelle de satisfaction est réalisée. Le taux de satisfaction est de 85% (nombre d'adhérent globalement satisfait / nombre d'adhérent total). Les pistes d'amélioration portent sur :

- la disponibilité du salarié notamment en cas de demande d'heures supplémentaires ;
- le respect des horaires ;
- le manque de technicité.

## ► Liens avec les salariés

Les métiers exercés par les salariés sont :

- comptables ;
- agents de maintenance ;
- technicien informatique ;
- agent d'entretien.

Les salariés sont en contrat à durée indéterminée temps plein ou temps partiel.

Les salariés du GDEA 13 bénéficient d'un entretien individuel annuel.

Une réunion est également organisée en fin d'année afin de renforcer la cohésion d'équipe et de tracer les perspectives du groupement d'employeurs. Elle mêle les administrateurs du GDEA 13 et les salariés.

Les modes de recrutement reposent sur le fonctionnement suivant :

- soit la demande de l'adhérent peut être pourvue en interne par accroissement du temps de travail du salarié ;
- soit cela n'est pas possible et un recrutement s'engage. Le recrutement est mené par des membres du conseil d'administration du GDEA 13 et il peut arriver qu'un directeur de centre social participe.

Le GDEA 13 réalise préalablement au recrutement une analyse des besoins exprimés par l'adhérent. S'il s'agit d'un poste lié à la comptabilité, le GDEA 13 mène le recrutement. S'il s'agit d'un poste nécessitant des compétences spécifiques, le recrutement se fait en s'appuyant sur les partenaires emploi (Pôle Emploi).

Des entretiens annuels sont réalisés. Préalablement à ces derniers, un questionnaire est adressé à l'ensemble des adhérents utilisateurs afin de tirer un bilan de l'action du salarié sur l'année écoulée et déterminer les attentes, notamment en matière de formation professionnelle. Ils sont effectués dans les associations au sein desquelles les salariés sont mis à disposition.

A l'occasion de la première mise à disposition, le salarié est accompagné par la chargée d'animation du GDEA 13. Cette visite permet de préciser le contour de la mission attendue et de présenter le salarié à l'équipe de permanents.

## ► Règles financières

Le budget 2013 s'établit à 212 000 €. Il provient pour 199 000 € de la facturation des salariés mis à disposition et pour le solde de subventions de la région, du département et de la CAF.

La facturation est calculée sur le salaire brut chargé majoré des congés payés annuels et de frais de gestion de 10 %.

Le GDEA 13 a mis en place un outil budgétaire permettant d'évaluer la facturation prévisionnelle mensuelle de chaque adhérent.

Le GDEA 13 procède à un appel de fonds trimestriel auprès des associations utilisatrices en fonction du nombre d'heures de mise à disposition. Cela lui permet d'avoir la trésorerie nécessaire pour garantir le paiement des salaires chaque fin de mois.

Les règles de responsabilité solidaire sont connues des adhérents. Elles sont régulièrement rappelées, notamment lors des assemblées générales annuelles, et permettent d'éviter les impayés ou les retards de règlement des factures.

## ► Perspectives

Le GDEA 13 est dans une perspective d'autonomisation vis-à-vis de l'Union des Centres Sociaux. Cela suppose un accroissement de sa politique de communication, un renforcement de la prospection commerciale et une implication plus forte des adhérents dans sa gouvernance.

# GEODES

## "Un groupement d'employeurs dans le spectacle vivant, au service du territoire"

### IDENTITÉ

#### GEODES

**Secteur d'activité :** spectacle vivant / culture

**Nature du GE :** associatif

**Année de création :** 2009

**Nombre d'adhérents :** 4

**Nombre de salariés :** 5

**Adresse :** GEODES

c/o Scène nationale de Carreau

avenue Saint Rémy

BP 40 190 - 57 603 Forbach Cedex

**Tél. :** 03 87 84 64 30

**Mail :** [info@carreau-forbach.com](mailto:info@carreau-forbach.com)

### Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avise ont publié en 2011 « Accompagner les groupements d'employeurs associatifs », un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

### Genèse

GEODES est un groupement d'employeurs du spectacle vivant. Il a été créé en 2009 à l'initiative de la scène nationale du Carreau et de différents partenaires actifs sur la zone géographique appelée alors Métropole Sarrebruck - Moselle Est (de Saint-Avold à Sarreguemines en passant par l'agglomération de Sarrebruck) et Eurodistrict Saar Moselle (GECT) depuis.

Le bassin d'emploi dans lequel intervient GEODES est hyper spécialisé dans l'extraction minière, et la tertiarisation des emplois est faible.

Cependant, malgré l'enclavement géographique du territoire, l'appartenance au territoire est forte et la mobilité professionnelle est faible. La représentation collective des emplois dans le secteur culturel n'est pas forcément toujours très positive. Pour autant, il existe de nombreux besoins et une vie culturelle fortement développée.

C'est pourquoi, afin de développer l'emploi dans le secteur culturel et d'éviter qu'il soit fait appel à des compétences situées en dehors du bassin d'emploi, la volonté initiale était de mettre en place un GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) afin de former des personnes et les stabiliser sur le bassin d'emploi.

Le souhait de la Scène Nationale, compte tenu également de ses missions (telles que définies par « La Charte des missions de service public »), était de faire émerger des talents locaux et de garantir une vie d'animation et de culture avec une approche globale des pratiques sectorielles (patrimoine, spectacle vivant, arts plastiques, ...) en terme de gestion de l'emploi. De même, l'idée initiale était également de s'appuyer sur la situation géographique transfrontalière avec l'Allemagne pour créer des passerelles.

L'étude préalable, prise en charge par le DLA (Dispositif local d'accompagnement) de Moselle, ayant montré que les conditions requises pour créer un GEIQ n'étaient pas remplies, il a été décidé de créer un groupement d'employeurs et de pérenniser l'emploi en son sein.

L'idée de sécurisation des parcours professionnels locaux a séduit de nombreux partenaires, dont l'AFDAS, l'OPCA du secteur professionnel qui a accompagné la mise en place et le développement de GEODES.

## ► Gouvernance

La gouvernance de GEODES s'articule autour d'un conseil d'administration, d'un bureau et d'une assemblée générale annuelle. Des réunions techniques sont organisées avec les employeurs adhérents afin de déterminer des prévisions sur les deux années futures.

Le mode de gestion de GEODES est particulier et montre l'engagement fort de la Scène Nationale. A ce jour, le GE n'a pas encore atteint la taille critique pour embaucher un salarié permanent. Aussi, l'équipe de la Scène Nationale assure-t-elle la gestion, les paies et les déclarations associées, l'établissement du planning et l'animation du groupement d'employeurs.

## ► Activité

Le développement du GE est maîtrisé. Il s'agit avant tout de répondre de façon adaptée à des besoins de structures artistiques et publiques.

A ce jour, il emploie 5 personnes sur les fonctions suivantes :

- animateurs : 2 contrats de professionnalisation ;
- cintrier /soudeur : 1 contrat de professionnalisation à durée indéterminée sur un double profil ;
- chargés de mission : 2 contrats à durée déterminée pour un projet européen.

Depuis le démarrage de GEODES, 2 autres contrats de professionnalisation ont été conclus sur des postes d'animateurs.

Ainsi, si la volonté initiale de former et de qualifier des personnes du territoire n'a pas pu se concrétiser sous la forme d'un GEIQ, GEODES conserve toutefois cet axe d'action.

Un point particulier doit être porté sur le profil de cintrier/soudeur.

La double qualification visée témoigne du positionnement de GEODES. Si la personne souhaite demeurer dans le secteur du spectacle vivant, sa formation de cintrier sera pleinement adaptée. En revanche, s'il souhaite se réorienter, sa formation de soudeur lui permettra de répondre à d'importants besoins locaux.

Le cintrier suit une formation générale aux techniques du métier mais aussi en matière de serrurerie scénique, de fabrication de portiques, habilitation travail en hauteur, habilitation accroche/levage, conduite d'engins (« génie »).

L'idée de le former aux techniques de soudeur vient d'un constat des besoins exprimés notamment par les agences d'intérim.

Les métiers sont proches, les gestes professionnels présentent de nombreuses similitudes ou complémentarités.

Si la personne renforce son employabilité, le coût de la formation n'a pas pu être pris en charge par l'OPCA. Il a donc été répercuté sur les adhérents.

## ► Liens avec les adhérents

GEODES fédère 4 adhérents :

- la Scène Nationale du Carreau,
- la compagnie La Balestra,
- Forbach Action Culturelle
- la commune de Forbach.

GEODES est assujetti à la TVA. Cela n'a pas entraîné la commune à revoir son engagement, qui a été fortement promu par le directeur général des services.

Un seul adhérent a quitté le GE depuis le démarrage. De nombreux contacts avec des structures locales sont engagés (Musée du Carreau Wendel, Les enfants du charbon, TV8 – Moselle Est, quelques communes, cinéma de Forbach, Fondation pour la coopération culturelle franco-allemande).

Il existe de fortes relations entre les adhérents, facilitées par le périmètre géographique limité où ils interviennent.

## ► Liens avec les salariés

Les salariés sont régis par la convention collective du spectacle vivant (convention collective dite du SYNDEAC). A l'instar des adhérents, les liens avec les salariés sont quasi quotidiens avec le président du groupement ou le responsable des plannings.

Les salariés se rencontrent fréquemment bien qu'intervenant dans des domaines différents.

Des réunions sur l'élaboration du plan de formation sont organisées ; des entretiens se déroulent régulièrement.

## ► Règles financières

Hormis une aide au démarrage de la région Lorraine (investissement informatique), GEODES a toujours fonctionné en autofinancement grâce à un coefficient de refacturation adapté.

Les adhérents acquittent un droit d'entrée et versent un dépôt de garantie égal à un mois de salaire chargé correspondant à l'emploi dont ils bénéficient.

Il n'y a jamais eu d'impayés depuis l'origine et la responsabilité solidaire ne pose pas de question particulière.

## ► Perspectives

GEODES est dans une logique de développement et de structuration qui passeront notamment par :

- un développement du nombre d'adhérents afin de répondre à des besoins territoriaux d'emploi ;
- la participation des salariés du GE au sein des instances dirigeantes (conseil d'administration).

Un autre projet de GEODES mérite d'être signalé. Il existe un festival " Perspectives " qui se déroule chaque année à Sarrebruck (ville frontalière avec Forbach) où la Scène Nationale est impliquée. Ce festival emploie de la main d'œuvre intérimaire qui ne peut être stabilisée durablement.

Dans le cadre d'un projet " Interreg IV-A ", une réflexion est actuellement conduite pour réfléchir à la mise en place d'un GEIE franco-allemand qui embaucherait du personnel à compétences spécifiques (attachés de presse franco-allemands). Afin d'accompagner ce projet, GEODES a embauché deux salariés.