

RAPPORT D'ACTIVITÉ SOCIALE

P.3

INTRODUCTION

**AXE I : PROMOUVOIR LE DISPOSITIF
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS**

P.6

P.13

**AXE II : DÉVELOPPEMENT DES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

**AXE III : PROFESSIONNALISER LES
GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

P.27

P.33

**AXE IV : OBSERVER L'EMPLOI EN GE
EN OCCITANIE ET INNOVER**

2023, de la continuité dans le changement.

INTRODUCTION



L'année 2023 a célébré les **15 ans d'existence du CRGE Occitanie**, dans un moment à la fois festif et solennel où l'alternance de la gouvernance a eu lieu au sein du bureau.

C'est donc **Benjamin CHEVALIER**, CPME Occitanie, qui a été élu à l'unanimité le 1er juin 2023 pour succéder à José RAZAFIMANDIMBY, CFDT Occitanie, qui reste Vice-Président.

La feuille de route du nouveau conseil s'inscrit dans la continuité du chemin tracé par la précédente mandature :

Créer de l'emploi de qualité en s'appuyant sur des GE engagés et collectifs, et qui grâce à l'expertise du CRGE s'insèrent parfaitement dans les différents dispositifs locaux d'emploi.

INTRODUCTION

Notre action a permis sur les 5 dernières années la création de 19 nouveaux GE qui génèrent à ce jour 400 emplois durables.

C'est à partir de cette base que l'équipe du CRGE Occitanie a construit, dans le cadre de sa **cellule RSE 2023, un guide pour favoriser la mise en œuvre d'emploi multi mis à disposition en GE**, soutenu par la construction d'un nouveau référentiel qualité qui sera proposé aux GE en 2024. Cette nouvelle **démarche qualité**, sensée consolider l'édifice GE dans sa globalité, comprend 6 rubriques et près de 100 indicateurs.

L'année 2023, c'est aussi une année où l'on a fait émerger des **collectifs de GE territoriaux** unis pour répondre d'une voix aux besoins d'emplois de tous les secteurs d'activités. Cela s'est vérifié dans le Gers avec la **première convention de partenariat entre le CRGE Occitanie, l'Association des Maires de France du 32 et le collectif des GE gersois**.



Nous avons vu le même sentiment d'appartenance et d'utilité dans l'Hérault lors de la **GE Week 2023**, qui a vu près de 12 événements en Région et réunit **plus de 200 personnes**, curieuses d'en apprendre plus sur le phénomène GE.

Cette dynamique nous permet de constater la **progression constante d'emplois durables en GE**, au détriment des CDD, qui reculent nettement.

En parallèle, nous avons poursuivi notre **travail d'essaimage de l'offre de service GE en territoire**: près de 6 études d'emplois mutualisables en GE conduites avec la création d'un nouveau Groupement d'Employeurs en Lozère.

Vous l'aurez compris, cette année a été particulièrement riche grâce à la mobilisation de la gouvernance, de l'équipe, et de nos **deux partenaires financiers principaux que sont la DREETS Occitanie et la Région Occitanie**.



Une équipe régionale



AXE I :

*PROMOUVOIR LE DISPOSITIF
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS*



Partenariat Leader X CRGE

leader
OCCITANIE

Synergies entre Leader - CRGE et Face en Occitanie.

Des journées de travail et de réflexions communes ont eu lieu en 2023.

Objectif : Faire converger et rayonner l'accès à l'emploi partagé via les Groupements d'Employeurs, la RSE des entreprises et le développement économique de tous les territoires de la Région Occitanie.

CRGE OCCITANIE
Pyrénées Méditerranée
Promouvoir l'emploi, renouveler les compétences

Sensibilisations à l'outil GE

80

Réunions de sensibilisation et participations à des forums

Plus de 1000 personnes sensibilisées

- Pacte Pour l'Embauche ;
- Conférences et tables rondes ;
- Réunions et informations collectives dans le cadre d'études menées par le CRGE Occitanie ;
- Afterwork partenaires ;
- Rentrée et soirées économiques ;
- Matinales de l'emploi ;
- REF MEDEF ;
- Salons TAF ;
- Sensibilisations adhérents réseaux partenaires ;
- Salons des maires ;
- Cellule RSE ;
- Intervention Radio ;
- Sensibilisations communautés de communes ;
- Sensibilisations au temps partagé des étudiants Master MBS ;
- etc.



Convention partenariat : AMF 32 - Collectif GE Gersois - CRGE Occitanie

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
- métiers d'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 Gersoises, 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 DE CETTE CONVENTION :

- Créez toujours plus d'emplois en GE grâce à l'emploi partagé avec des collectivités.
- Maintenez l'attractivité et la compétitivité des collectivités locales du département par l'intégration de nouvelles compétences.
- Augmentez le volume d'emplois partagés de qualité et durables au sein des GE afin de déprécier des emplois sur le territoire.
- Apportez de nouvelles opportunités d'emploi pour fidéliser les salariés de chaque GE.

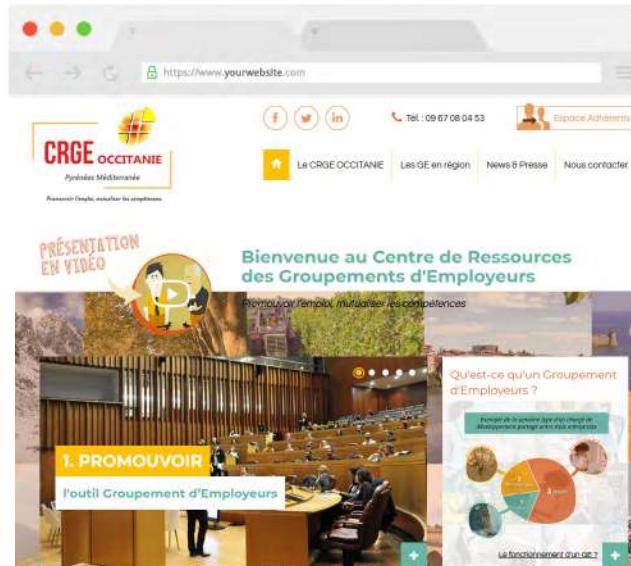
Ce projet a donné lieu à la création du **Collectif des Groupements d'Employeurs Gersois** !



LES ACTIONS PRÉVUES :

- ✓ Organisation des temps de rencontre entre GE et collectivités pour les sensibiliser à la mutualisation d'emploi.
- ✓ Identification des besoins en emploi à temps partiel ou saisonnier des collectivités.
- ✓ Cartographie des compétences disponibles au sein des GE et mise en relation auprès des collectivités concernées.

Site internet du CRGE Occitanie



PAGES LES + VUES EN 2023

- Cartographie des GE
- Page Accueil
- La GE Week
- Les formations
- Qu'est-ce qu'un GE ?



25 Articles

publiés en 2023 sur l'espace «News & Presse» du site internet.



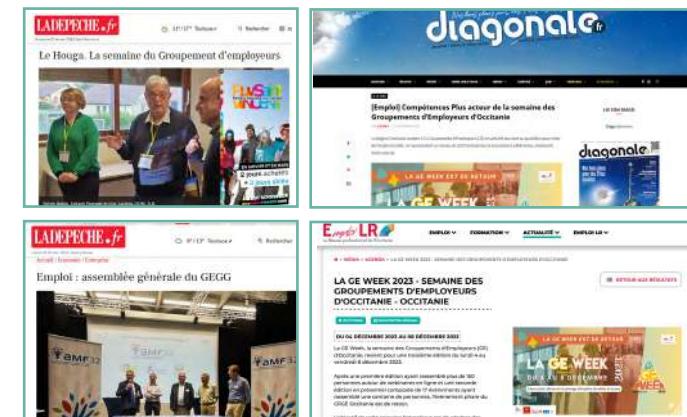
3 700 Visites

9 358 Pages vues

PROVENANCE DU TRAFIC

1. Paris
2. Montpellier
3. Toulouse

PRESSE



AXE 1 PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GE

Activité Social Media 2023



74 Publications



420 Abonné(e)s
+ 11 %



120 Publications



1649 Abonné(e)s
+ 21 %



46 Tweets



363 Abonné(e)s
+ 7 %



AXE 1 PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GE

Jobboard - Occitanie Jobs

15

Groupements d'employeurs utilisateurs



9 Départements

JOB

92

Offres d'emploi saisies

O

30924

Vues

CV

388

CV envoyés

15 ans du CRGE Occitanie



AU PROGRAMME DES FESTIVITÉS :

● Club des GE

Assemblée Générale 2023 : *Élection de Benjamin Chevalier, Vice-Président de la CPME Hérault et nouveau Président du CRGE Occitanie.*

Cérémonie des 15 ans : *3 tables rondes retrospectives de l'histoire du CRGE. Animation par Hubert Vialatte, journaliste économique.*

● Soirée festive.



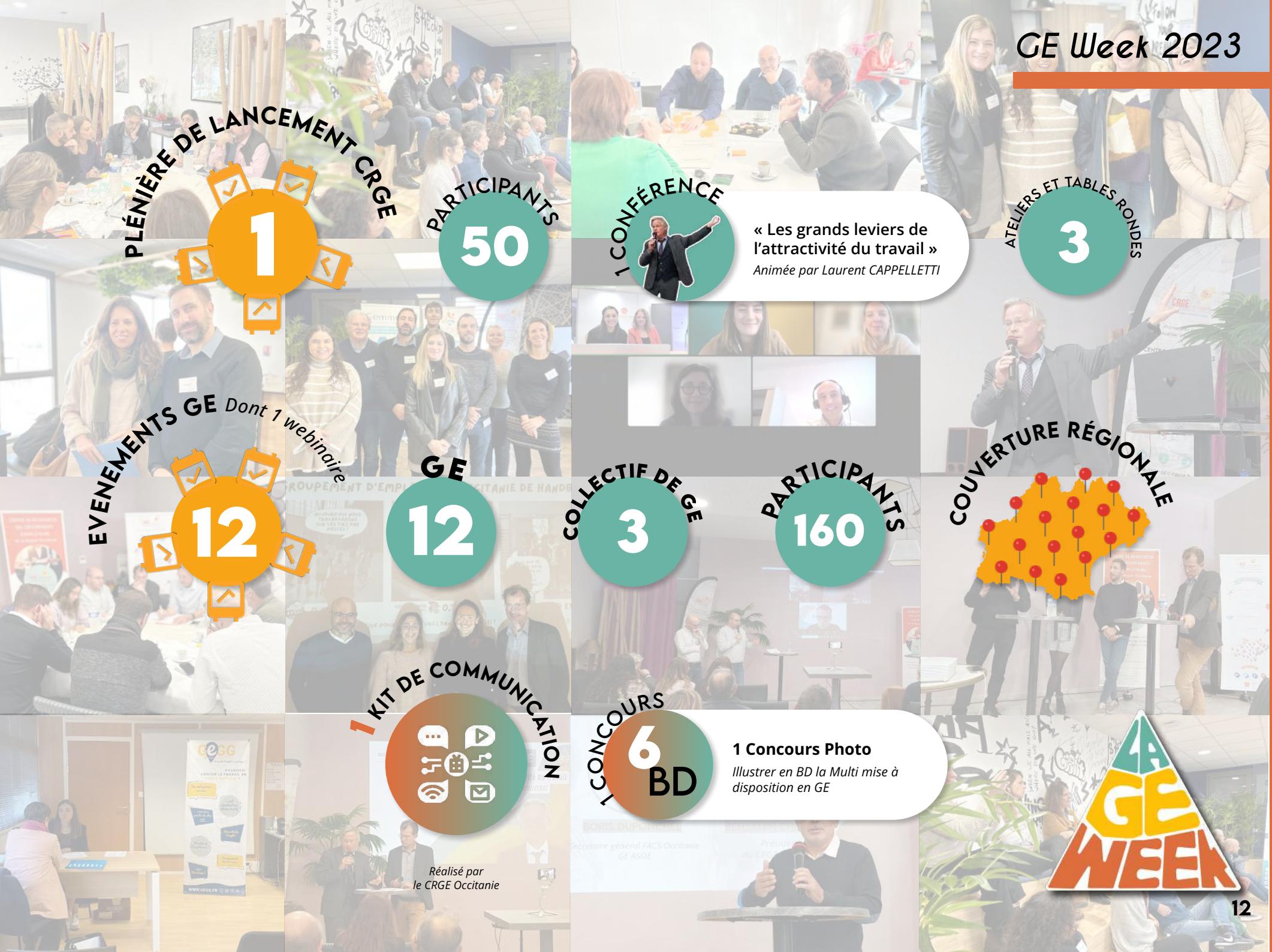
Le CRGE Occitanie a célébré son 15ème anniversaire en compagnie de Groupements d'Employeurs adhérents et de partenaires, sous le soleil de Sète.

Cette journée a été marqué par de nombreux temps forts, dont l'élection de Benjamin Chevalier au poste de Président, en remplacement de José Razafimandimby, toujours présent au sein du Conseil d'Administration au poste de Vice-Président.

Des tables rondes, nourries de témoignages de partenaires clés du CRGE, ont permis de faire la retrospective de 15 années dévouées à la mutualisation de l'emploi en Groupement d'Employeurs.

AXE 1 PROMOUVOIR LE DISPOSITIF GE

GE Week 2023



AXE III :

DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

40 GE adhérents



1

Nouveau GE créé
avec l'aide du CRGE Occitanie

GE Assoc'Emploi

18

Groupements d'Employeurs
accompagnés par le CRGE Occitanie

DONT 11 GE Associatifs*

*Groupement d'Employeurs non assujetti à la TVA

3

Nouveaux GE adhérents en 2023
Par rapport à 2022



Accompagnement des GE 2023

121

JOURS
d'accompagnement



18

CONVENTIONS
d'accompagnement



11

GE
du secteur
associatif

7

GE
du secteur
marchand

Reso
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

GE ASA
Compétencesplus
Nos compétences à vos côtés

GE3AD 81

G+

FACH
Le partenaire RH qui fait éclorer vos talents



RÉPARTITION DES ACCOMPAGNEMENTS MENÉS PAR RAPPORT AUX THÉMATIQUES PROPOSÉES (EN %) :

26 %
Statutaire



24 %
Communication



24 %
Autres



15 %
Juridique



9 %
Budgétaire



6 %
Technique



6 %
Emploi



Démarche Qualité de l'emploi

Le CRGE Occitanie a mis en place un nouveau service d'accompagnement des GE qui souhaitent engager des actions d'amélioration pour renforcer ou maintenir la qualité de leurs emplois.

Nous entendons par « qualité de l'emploi » les conditions de travail (aspects matériels, organisationnels et psychosociaux), qui permettent à un GE de trouver des leviers au sein de son organisation pour répondre aux attentes de ses salariés et agir sur la qualité de la marque employeur. Cette démarche vise en parallèle à développer des pratiques vertueuses en faveur du développement économique et social des adhérents.

OBJECTIFS POUR LE GE :

- 🎯 Réaliser un diagnostic de son activité à travers 6 rubriques et 91 indicateurs
- 🎯 S'interroger sur les points qu'il souhaite faire évoluer
- 🎯 Bénéficier de préconisations et d'un accompagnement du CRGE Occitanie pour mettre en œuvre le plan d'action



Une « Boîte à Ressources » a été créée pour faciliter l'accès des GE aux outils et services mobilisables auprès du CRGE Occitanie afin d'engager des actions d'amélioration par rubrique :

- Dans le cadre de l'accompagnement CRGE
- Dans le cadre des formations CRGE
- Dans le cadre de services proposés par des partenaires

CONSTRUCTION DU DIAGNOSTIC :

Construction du diagnostic réalisé à partir d'une réflexion menée par l'équipe du CRGE Occitanie sur les FCS (Facteurs Clés de Succès) pouvant agir directement ou indirectement sur la qualité des emplois en GE.

OBJECTIFS VISÉS :



GRANDS LEVIERS À ANALYSER :

- 💡 Projet associatif du GE
- ✚ Valeur ajoutée du GE
- ❤ Vie associative du GE
- 💬 Communication du GE
- 🔍 Prospection du GE
- 👤 Politique et Gestion RH du GE



ETUDES PROSPECTIVES D'EMPLOI MUTUALISÉ

- Etude District Football Haute-Garonne (31)
- Etude Communauté de Communes Grand Pic Saint-Loup (CCPSL) - Hérault (34)
- Etude Familles Rurales Hérault (34)
- Etude OVA Cœur de Lozère (48)
- Etude Mer-Montagne - Région Occitanie
- Etude GEIQ OC'Agri - Aude (11)

ETUDES DE DÉVELOPPEMENT

- Etude Groupement d'Employeurs Gers en Gascogne (GEGG) - Gers (32)

Focus - Département de la Haute-Garonne

10

GE adhérents en 2023



Données CRGE Occitanie et URSSAF 2022

31

GE en activités

585

salarié(e)s

327
ETP

633

structures
adhérentes

1ER

Département en volume de GE

1

Etude



Un réseau de partenaires



AXE 2 DÉVELOPPEMENT DES GE

Focus - Département de l'Hérault

5

GE adhérents en 2023

2

Etudes

34

Données CRGE Occitanie et URSSAF 2022

21

GE en activités

585

salarié(e)s

299
ETP

350

structures
adhérentes



Département en volume de GE

2

Etudes



Un réseau de partenaires



ETUDE FOOTBALL



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Haute-Garonne (31)

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

Le projet de mutualisation d'emploi porté par le District de Haute-Garonne s'appuie sur une triple ambition :

- Lever les freins à l'emploi dans les clubs de Football de Haute-Garonne par le recours à la mutualisation d'emplois en Groupements d'Employeurs ;
- S'appuyer sur les ententes et les groupements de clubs pour décliner la mutualisation sur 3 types d'emplois potentiels identifiés ;
- Amorcer le développement de ce futur groupement d'employeurs.

Janvier 2023

Coter de lancement



Avril 2023

Enquête en ligne



Mai - juin 2023

Prise de contact et entretiens



26 juin 2023

Coter de clôture



Septembre - Octobre 2023

Phase de création



2024

Phase de lancement



ENQUÊTE DE TERRAIN



Questionnaire en ligne

16,5 ETP
RECENSÉS
PENDANT L'ENQUÊTE

8
TEMPS PLEIN

CHARGÉ DE DÉVELOPPEMENT

Administratif, communication et évènementiel.

EMPLOI SPORTIF

Responsable école de foot, rôle d'éducateur, d'entraîneur des catégories 17/18 ans.

PARTENARIATS - RH - ADMINISTRATIF

34

Réponses de clubs

10

Réunions

26

Structures intéressées

LES BESOINS

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

Des besoins suffisants pour s'orienter vers la création d'un GE Football Haute-Garonne.



- Un GE qui pourrait viser rapidement une dizaine d'emplois ETP ;
- Des points de vigilance qui pourront être pris en compte par : *Un recrutement, une formation de permanent* ;
- Un plan d'action méthodique ;
- Un travail efficace sur le sourcing, intégrant clubs et OF ;
- Une recherche de soutien financier et/ou RH pour une montée progressive vers l'auto-financement des emplois.
- Un postulat à inoculer auprès des dirigeants des clubs : les emplois essentiels à la vie du club et à son développement ne peuvent être des emplois précaires.

ETUDE CCGPSL



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

La Communauté de Communes du Grand Pic Saint Loup.

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

Le développement et la promotion de l'activité économique font partie des objectifs permanents de la collectivité du Grand Pic Saint Loup. Les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sont un frein à leur développement et à celui de l'activité économique sur le territoire.

Le projet porté par la CCGPSL consiste à analyser le potentiel d'emplois mutualisables sur son territoire et de convertir une partie des besoins à temps partiel ou saisonnier en emploi plus durable, tout en favorisant le développement économique.

Décembre 2022

Coter de lancement du projet



Décembre 2022

Constitution et information du panel d'étude



Mars - Avril 2023

Prise de contact et entretiens



Avril 2023

Coter Intermédiaire



Avril - Juin Octobre 2023

Maillage des emplois



Juin 2023

Coter de clôture



ENQUÊTE DE TERRAIN



LES BESOINS

**0,8 À 1 ETP
AGENT ADMINISTRATIF**



42 Contactées



62 Entreprises

26 Intéressées



1 ETP CHARGÉ DE COMMUNICATION POLYVALENT

0,5 ETP MARKETING DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

**2 ETP
AGENT D'ENTRETIEN**

**0,6 ETP
CHARGÉ DE MISSION RSE**



CONCLUSION DE L'ÉTUDE

Avec plus de **6 ETP mutualisables au sein de 16 entreprises**, le nombre d'emplois qui pourraient être partagés entre les entreprises du territoire apparaît conséquent.

Les entreprises rencontrées ne souhaitant pas s'investir dans la création d'un nouveau **Groupement d'Employeurs**, le CRGE Occitanie préconise de **mettre en relation le GEMME Hérault, seul GE multisectoriel du département, avec les entreprises** ayant émis des besoins et souhaitant aller plus loin dans la démarche de création d'emplois mutualisés.

Une présentation des résultats de l'étude et du GEMME Hérault aux entreprises a eu lieu le 20 juin 2023.

A la suite de cette réunion **2 entreprises ont intégré le GEMME et ont permis la création de 2 emplois sur le territoire.**

ETUDE FAMILLES RURALES



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

- Les crèches associatives gérées par Familles Rurales.
- Les crèches associatives de la Métropole de Montpellier.

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

Le projet consiste à accompagner la création d'un groupement d'employeurs à destination des 8 Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) que Familles Rurales a en gestion, ainsi que d'évaluer les besoins potentiels d'autres crèches associatives sur le territoire Montpelliérain.

L'enjeu du projet est double :

- Apporter une réponse aux besoins en remplacement des crèches de 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 Groupement d'Employeurs.

Novembre 2023

Coter de lancement du projet



Novembre 2023

Constitution et information du panel d'étude



Novembre - Décembre 2023

Prise de contact et entretiens



Décembre 2023

Coter Intermédiaire



Décembre 2023 - Janvier 2024

Maillage des emplois

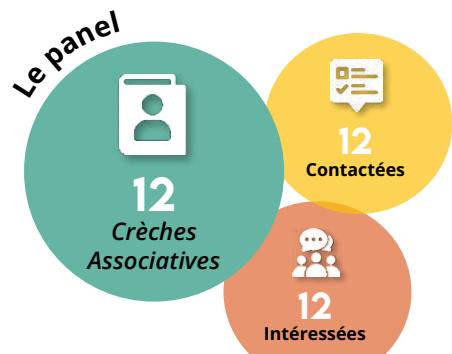


Février 2024

Prévision Coter de clôture



ENQUÊTE DE TERRAIN



LES BESOINS

Des besoins en remplacement sur les postes de cœur de métier :

- 0,43 ETP AGENT DE MAINTENANCE**
- 0,72 ETP ADMINISTRATIF**
- 1,4 ETP AGENT D'ENTRETIEN**
- 0,03 ETP RÉFÉRENT SANTÉ ET ACCUEIL INCLUSIF (RSAI)**
- 0,6 ETP INFIRMIÈRE PUÉRICULTRICE**

Ils permettraient l'emploi potentiel de 3 salariés pour 2,9 ETP

POINT D'ÉTAPE DE L'ÉTUDE

A ce jour, l'ensemble des crèches rencontrées souhaitent la création d'un pôle de remplacement partagé sur les postes de cœur de métier.

D'autres postes apparaissent mutualisables (agent de maintenance, agent administratif, RSAI, ...) et pourraient être partagés à temps partiel au sein d'un GE.

La prochaine phase de projet est celle de la **modélisation organisationnelle et économique d'un potentiel GE incluant un pôle de remplacement**. C'est cette phase qui permettra au porteur de projet et aux crèches intéressées de se positionner pour valider la création du GE.

ETUDE OVA COEUR DE LOZÈRE



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Mende et la Communauté de Commune du Cœur de Lozère.

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

L'Office de la Vie Associative de Mende & du Cœur de Lozère a souhaité étudier la faisabilité d'un groupement d'employeurs territorial à destination des associations de son réseau.

L'enjeu du projet est de répondre aux besoins en compétences des associations et ainsi de les accompagner dans leur professionnalisation et leur développement. Le projet permettrait également d'impulser une nouvelle dynamique associative sur le territoire tout en fixant des populations sur ce territoire.

Octobre 2022

Coter de lancement du projet



Octobre 2022

Constitution et information du panel d'étude



Octobre - Décembre 2022

Prise de contact et entretiens



Janvier 2023

Coter Intermédiaire



Janvier - Mars 2023

Maillage des emplois

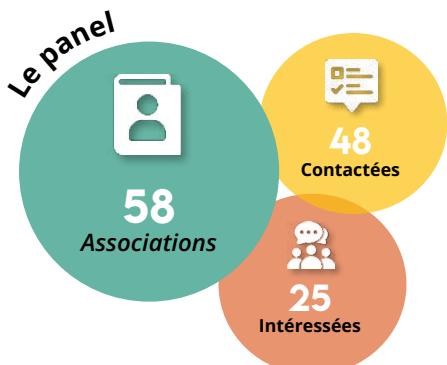


Avril 2023

Coter de clôture



ENQUÊTE DE TERRAIN



LES BESOINS

2,35 ETP
AGENTS ADMINISTRATIFS

A CONFIRMER CHARGÉ DE COMMUNICATION POLYVALENT

0,9 ETP AGENT DE DÉVELOPPEMENT SPORT

0,68 ETP ENCADRANT SPORT

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

Le projet de mutualisation a **suscité l'intérêt de nombreuses associations du territoire, dont une 15aine ont souhaité adhérer au projet** dès sa création ou dans un avenir proche.

Avec **plus de 40 besoins individuels recensés et jusqu'à 6 emplois potentiellement mutualisables**, le **projet de GE** apparaît **réalisable** tout en proposant un coût adapté aux budgets des associations.



Le 4 Juillet 2023, **6 associations décident la création du GE Assoc'Emploi**, Groupement d'Employeurs associatif multi-filière à destination de l'ensemble des associations du Cœur de Lozère.

En septembre de la même année, **une offre d'emploi est publiée en vue d'embaucher la première salariée** mis à disposition du GE dès Octobre 2023.



ETUDE MER MONTAGNE



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Gruissan (11)
Loudenvielle (65)

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

Projet expérimental ayant pour but d'identifier des facteurs clefs de réussite permettant le maintien et la sécurisation des emplois saisonniers sur la Région Occitanie.

Objectifs :

- Etudier s'il est pertinent de proposer à des saisonniers de travailler l'été à la mer et l'hiver à la montagne.
- Proposer des emplois sécurisés et attractifs à l'année, tant sur les conditions de travail que sur la rémunération.

Mars 2023

Ateliers de travail
Mer Montagne



Avril 2023

COTER de lancement



Mai 2023

Prise de contact et entretiens avec les employeurs



Juin 2023

Prise de contact et entretiens avec les salariés



Septembre 2023

Coter intermédiaire: synthèse des besoins



Octobre 2023

Coter de clôture



ENQUÊTE DE TERRAIN

200
Saisoniers contactés

3
Ateliers avec les partenaires

26
Etablissements en bord de mer

LES BESOINS DES SAISONNERS

AIDE AUX LOGEMENTS

AIDE AUX TRANSPORTS

« AVANTAGES » FORFAITS SAISONNERS

TRAVAIL AVEC LES OFFICES DU TOURISME

FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

CONCLUSION DE L'ÉTUDE POUR ATTIRER DES TRAVAILLEURS SAISONNERS

Des employeurs inscrits dans des démarches de qualité de l'emploi ;

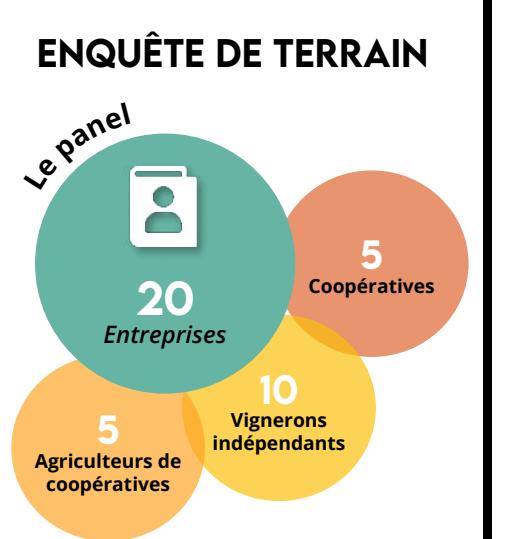
Un territoire accueillant et attractif : des activités intéressantes, du logement disponible et de qualité : travail des offices de tourisme pour communiquer sur le territoire ;

Une accessibilité en transports acceptable financièrement et en infrastructures : travail des collectivités pour les services publics ;

Partir sur l'idée d'une succession de 3 à 4 saisons maximum : un emploi à vie de saisonnier n'est pas un modèle sur lequel se baser ;

Favoriser une expérimentation sur des parcours locaux diversifiés sur 4 saisons (pour retirer des freins : logement, transport ...) et penser à se rapprocher de l'agriculture pour travailler les complémentarités.

ETUDE GEIQ OC AGRI

<h2>PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE</h2>  <p>Département de l'Aude Minervois, Limouxin et Narbonnais.</p>	<h2>PORTEUR DE PROJET</h2> 	<h2>CONTEXTE</h2> <p>Le GEIQ Oc Agri est une association loi 1901 créée en 2011. Depuis son lancement, il propose essentiellement de passer le CQP d'ouvrier viticole par un contrat de professionnalisation.</p> <p>Fin 2022, le Département de l'Aude et de la DEETS 11 ont sollicité de le GEIQ pour étudier la possibilité de création d'une antenne. Une première phase de sensibilisation a été effectuée par le GEIQ qui a contacté le CRGE pour reprendre le dossier en octobre.</p>				
<p>Février 2023</p> <p>Recrutement salariée par le GEIQ OC Agri</p> 	<p>Aout 2023</p> <p>Départ salariée GEIQ Oc Agri</p> 	<p>Septembre 2023</p> <p>Prise de contact avec le CRGE</p> 	<p>Octobre 2023</p> <p>Coter de lancement</p> 	<p>Octobre 2023 - Janvier 2024</p> <p>Prise de contact avec les caves, les vignerons et SPE</p> 	<p>Février - Avril 2024</p> <p>Définition parcours, rencontre de OF</p> 	<p>Avril 2024</p> <p>Coter de clôture</p> 
<h2>ENQUÊTE DE TERRAIN</h2> <p>Le panel</p> 	<h2>LES PREMIERS RENDEZ-VOUS</h2> <p>DANS LE PROLONGEMENT DES PREMIERS ENTRETIENS RÉALISÉS AU 31/12/2023:</p> <ul style="list-style-type: none">• 12 caves coopératives• 5 vignerons indépendants• France Travail• Chambre d'Agriculture• MTS	<h2>PREMIÈRES OBSERVATIONS DE L'ÉTUDE</h2> <ul style="list-style-type: none">Des besoins en caviste pour les 4 mois de vendange pour la majorité des caves rencontréesDes besoins à pérenniserUne mobilisation difficile des viticulteurs.Un parcours à adapter aux spécificités du département de l'Aude (tracteuriste plus taille rase)				

ETUDE DE DÉVELOPPEMENT GEGG



PÉRIMÈTRE GÉOGRAPHIQUE

Département du GERS
35 km autour d'AUCH

PORTEUR DE PROJET



CONTEXTE

Le GEGG a souhaité être accompagné par le CRGE Occitanie dans son projet de développement d'emplois partagés en direction des entreprises du secteur de l'Agro-alimentaire, de l'Hôtellerie-Restauration, du BTP et de l'Administration publique.

Les objectifs de l'étude sont de développer la création d'emploi durable par le temps partagé ; d'impulser une nouvelle dynamique et méthodologie de développement ; consolider, développer les effectifs du GE et de faire connaître le temps partagé au grand public.

Mars 2023

Calibrage du projet et 1er COTER



Mars 2023

Diffusion questionnaire et analyse des données



Avril - Mai 2023

RDV de sensibilisation et analyse des 1ers besoins



Mai 2023

Évaluation du potentiel d'emplois maillables



Mai 2023

Restitution des données de l'étude au Coter



Juin 2023

Présentation des données de l'étude AG GE



ENQUÊTE DE TERRAIN



13 Structures rencontrées

LES BESOINS IDENTIFIÉS

21

BESOINS EN EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

- Assistant de direction
- Assistant administratif polyvalent
- Chargé de RSE
- Agent d'entretien des véhicules et bâtiments
- Chargé de communication

- Responsable RH
- Agent des ventes
- Chargé de communication
- Aide comptable
- Commercial export sédentaire
- Data analyst
- Comptable
- Agent d'entretien
- Assistant administratif
- Chargé de qualité

34

BESOINS EN EMPLOIS SAISONNIERS

- Préparateurs de commandes
- Manutentionnaires
- Chargés vélo rail

- Vendeur magasin tourisme
- Agent accueil OT

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

Large communication sur le projet de développement d'emplois durables mutualisés engagé par le GEGG ;

2 nouvelles entreprises adhérentes à l'issue de l'étude ;

12 nouveaux RDV prévus avec les structures rencontrées ;

Organisation d'une information collective prévue avec les Offices de Tourisme du Gers ;

Organisation d'informations collectives « grand public » délocalisées sur le territoire ;

Deux projets expérimentaux : *Intégration de nouveaux salariés permanents et réponse aux besoins en tension « CDI 35h » par la MAD de plusieurs salariés.*

AXE III :

PROFESSIONNALISER LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les formations

9

Formations effectuées
sur l'année 2023



auprès de

32

Stagiaires



9

Intervenants



224

Heures
de formations



dont

147

Heures
en présentiel

RÉFÉRENT HARCÈLEMENT MORAL,
SEXUEL ET AGISSEMENT SEXISTE

12 JANVIER

TOULOUSE



Diane GRELLET
LIVELY



4 Stagiaires

LE GE EN 360°

7 ET 8 JANVIER

5 ET 6 JUILLET

14 ET 15 NOVEMBRE



Équipe du
CRGE Occitanie



11 Stagiaires

LE GE EN 180°

21 SEPTEMBRE

CLERMONT
L'HÉRault



Équipe du
CRGE Occitanie



6 Stagiaires

AXE 3 PROFESSIONNALISER LES GE

LES BASES DU DROIT DU TRAVAIL

19 SEPTEMBRE



ACTUALITÉ JURIDIQUE DES GE

13 DÉCEMBRE



 Diane GRELLET
LIVELY

 2 Stagiaires

RÉUSSIR LA GESTION DE MON GE

14 DÉCEMBRE



 Sandrine BOURDON
Espace Formation

 3 Stagiaires

LA COMMUNICATION EN GE

21 DÉCEMBRE



 Laura SAHUC
CRGE Occitanie

 2 Stagiaires

Audit de surveillance
validé le 12 juillet 2023.



Certification qualité délivrée
au titre de la catégorie
d'action suivante :

ACTIONS DE FORMATION

4

Clubs des GE tenus
sur l'année 2023



avec

107

Participants



16 FÉVRIER 2023

VISIO

CLUB DES GE
PREMIER CLUB DES GE DE L'ANNÉE 2023



JEUDI 16 FÉVRIER
de 10h à 12h

- Résultats de la Cellule RSE du CRGE Occitanie : « La multi-mise à disposition en GE »
- Bilan Formations
- Plan d'actions 2023

CRGE OCCITANIE

11 GE

20 Participants

1ER JUIN 2023

SÈTE



15 GE

38 Participants

21 SEPTEMBRE 2023

COMODAL

- Présentation d'ALOMIGO, application à dimension sociale et sociétale
- Intervention de LEADER OCCITANIE et FACE OCCITANIE
- Présentation du livret sur la multi mise à disposition en GE
- La GE week 2023

16 GE

33 Participants

18 DÉCEMBRE 2023

COMODAL

CLUB DES GE ASSOCIATIFS
Mixité Fiscale

Lundi 18 Décembre 10h / 12h

55 avenue Louis Breguet, Bâtiment Hermès 31400 TOULOUSE

VISIOCONFÉRENCE POSSIBLE (ZOOM)

8 GE

16 Participants

LES OBJECTIFS DE LA CELLULE RSE 2022-2023 :

- Identifier les avantages, les limites et les leviers de la multi mise à disposition
- Mettre en lumière les pratiques de multi mise à disposition respectueuses de la qualité des conditions de travail du salarié
- Identifier les arguments clé qui valorisent l'activité de multi mise à disposition en GE pour attirer des personnes en recherche d'emploi et de nouveaux adhérents

LES ACTIONS ENGAGÉES PAR LE CRGE OCCITANIE POUR RECUEILLIR DES DONNÉES SUR LA MULTI MAD :

- Diffusion d'un questionnaire aux salariés en multi-MAD
- Diffusion d'un questionnaire aux GE d'Occitanie
- Entretiens réalisés auprès d'experts

Cette cellule a été menée en collaboration avec le GE Compétence +, le GE Associations Gersoises et le GE Emplois Partagés. Des GE qui ont une longue expérience de l'emploi en multi MAD.

Ce travail collaboratif nous a permis de :

- Recueillir des informations sur leurs pratiques et leurs perceptions des emplois en multi MAD ;
- Coconstruire des trames d'entretiens et des questionnaires afin de cibler les informations importantes à recueillir pour constituer une base de données éclairante sur cette pratique ;
- Mettre en lumière de bonnes pratiques RH associées à la création d'emplois en multi mise à disposition et au suivi des salariés, réalisables pour tout type de GE, quel que soit sa taille, son territoire, son secteur d'activités et le poste ;
- Mener une réflexion sur les livrables avec 2 objectifs :
 - faire connaître cette forme d'emploi à un large public
 - outiller les GE qui souhaitent développer leurs emplois en multi MAD

LA CELLULE RSE EN CHIFFRE :

- 7 Réunions de travail organisées avec les GE de la cellule
- 25 Salariés en multi MAD
- 40 GE de la Région
- 11 Experts ont partagé leur regard sur l'emploi en multi MAD dans le cadre d'entretiens
- 2 Livrables réalisés

LES LIVRABLES POUR DÉVELOPPER DES EMPLOIS EN MULTI MAD DE QUALITÉ EN GE :

LIVRET D'INFORMATION



GUIDE PRATIQUE



PRÉSENTATION DES GE DE LA CELLULE RSE :



Ancienneté : 2014

Département : Hérault

Zone d'intervention : rurale et urbaine

Secteur d'activité : multisectoriel

Adhérents : associations et collectivités

Effectif : plus de 100 salariés

Métiers mis à disposition : Agent polyvalent périscolaire, chargé de mission rénovation énergétique, agent de service et de restauration scolaire, agent d'accueil, agent d'entretien.



Ancienneté : 2010

Département : Haute-Garonne

Zone d'intervention : urbaine

Secteur d'activité : multisectoriel

Adhérents : entreprises

Effectif : entre 20 et 35 salariés

Métiers mis à disposition : Responsable RH, Responsable communication, Chargé de communication, Responsable qualité, Contrôleur de gestion, Assistant ADV, Assistant polyvalent, Assistant commercial, Chargé de missions



Ancienneté : 2012

Département : Gers

Zone d'intervention : rurale

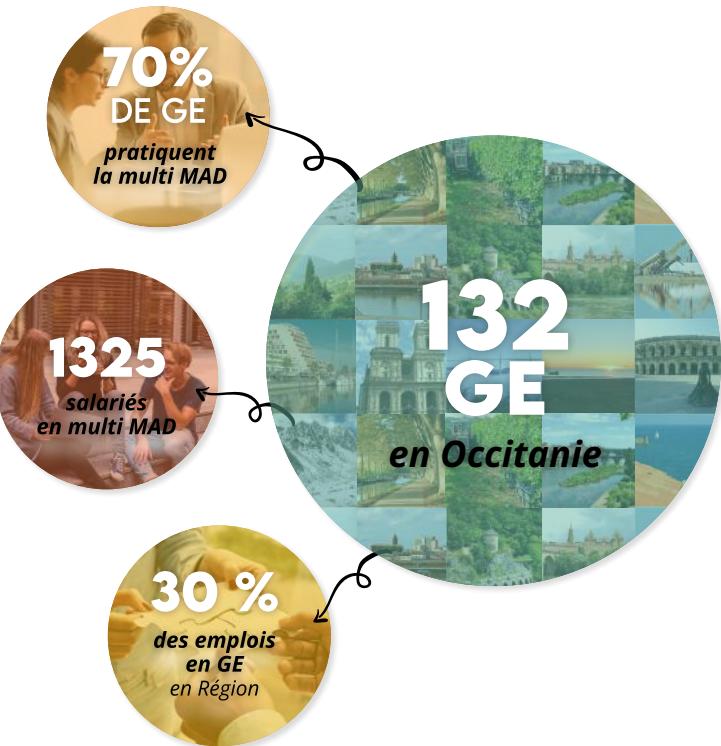
Secteur d'activité : multisectoriel

Adhérents : associations

Effectif : entre 10 et 20 salariés

Métiers mis à disposition : Educateur et animateur sportif, Chargé de communication, Conseiller Technique Fédéral, Assistant administratif, Chargé de mission sport santé, Agent de développement sportif, Gestionnaire RH, Directeur.

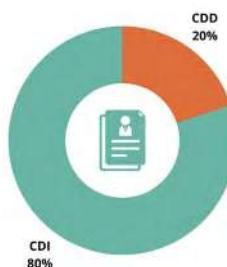
QUELQUES DONNÉES :



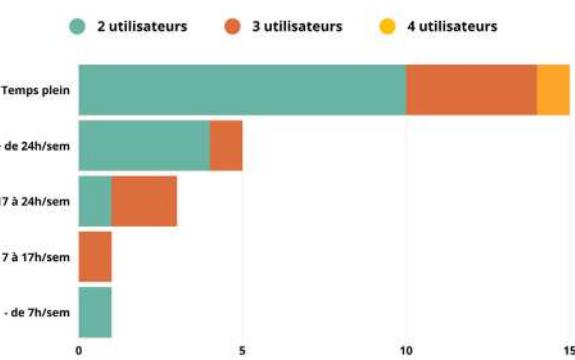
STRUCTURES PARTENAIRES :



CONTRAT DE TRAVAIL



NOMBRE D'UTILISATEURS ET TEMPS DE TRAVAIL



AXE IV :

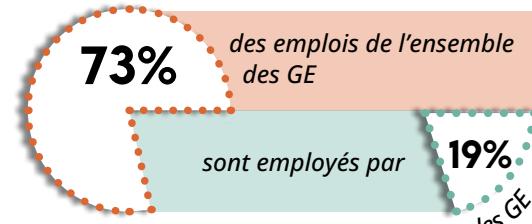
*OBSERVER L'EMPLOI EN GE
EN OCCITANIE ET INNOVER*

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

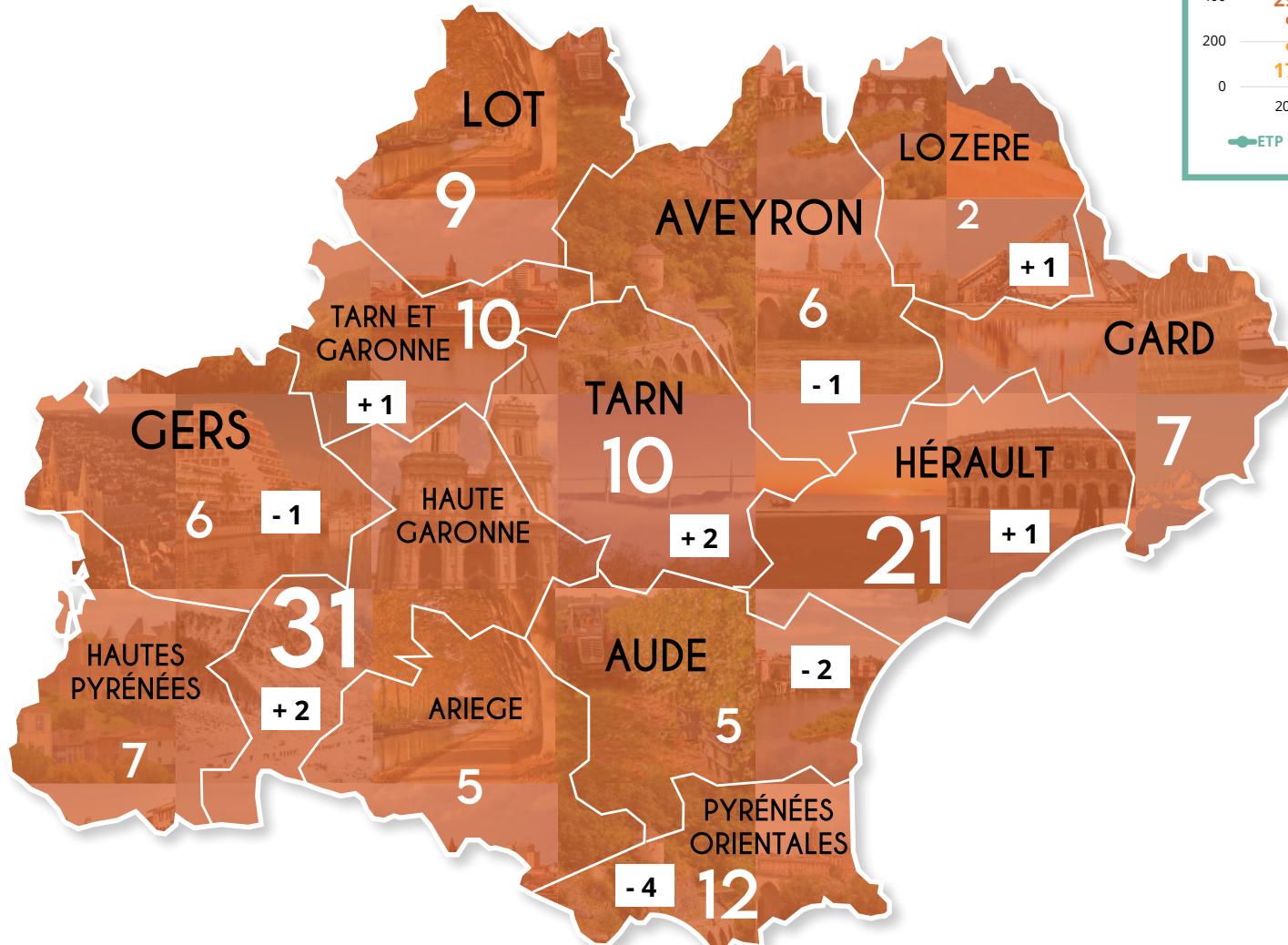
En bref en 2023



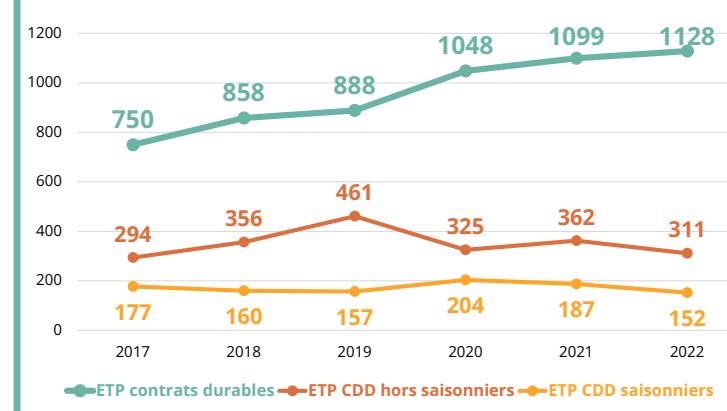
L'ACTION DU CRGE OCCITANIE EN 2022 :



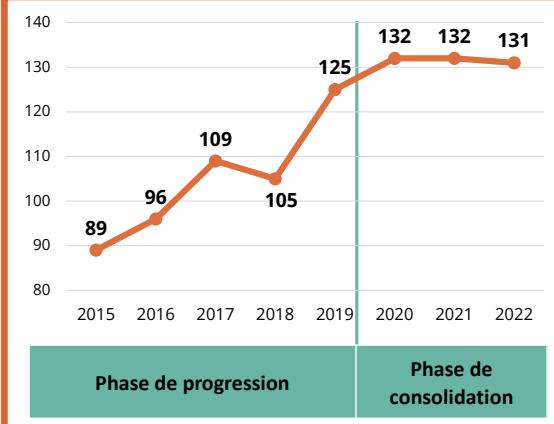
Le nombre d'ETP des contrats durables est en constante augmentation depuis 2017.



EVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS EN GE :



EVOLUTION DU NOMBRE DE GE :



UN GRAND MERCI !

A nos partenaires financeurs :



A notre Conseil d'Administration :



Et à nos nombreux partenaires opérationnels

