

AGEPLA

Groupement d'employeurs



SOMMAIRE

1 AVANT-PROPOS

2 ADHERENTS & SALARIES AGEPLA, QUI SONT-ILS ?

3 AGEPLA AU SERVICE DE 3 GRANDES MISSIONS

Faciliter et adapter la gestion RH pour les employeurs (4)

Professionaliser et sécuriser les parcours des salariés (7)

Promouvoir l'emploi partagé et animer le réseau d'adhérents & salariés (9)

11. FONCTIONNEMENT INTERNE & MODELE ECONOMIQUE

13. ORIENTATIONS 2017/2018

AVANT-PROPOS

L'environnement économique dans le lequel nous évoluons est en pleine mutation : des records de taux de chômage, avec une précarité de l'emploi constante, des contraintes sociales et fiscales de plus en plus importantes.

Les associations doivent se professionnaliser ; Nos métiers se transforment. Nous devons donc nous adapter à cette évolution afin de répondre aux besoins de nos adhérents.

C'est dans ce contexte que la place du groupement d'employeurs se renforce.

Aujourd'hui AGEPLA c'est 82 adhérents, 14 secteurs d'activités et 125 salariés.

AGEPLA sécurise et simplifie la gestion des ressources humaines tout en apportant souplesse et flexibilité dans les recrutements. Il permet, pour le salarié de n'avoir qu'un seul employeur et une certaine stabilité de l'emploi.



Nous souhaitons par ce rapport d'activité faire un retour sur les actions menées en 2016 et les perspectives envisagées.

Au global nos mises à disposition représentent plus de 30 Kheures pour un équivalent de 22 ETP. Cela comprend une utilisation importante du GE pour gérer les variations d'activité, ce qui engendre une charge administrative de plus en plus lourde.

Malgré cela nous souhaitons rester réactifs et disponibles afin de répondre au mieux aux besoins de nos adhérents.

Je profite de cette occasion pour remercier le travail effectué en interne par l'équipe de gestion ainsi que le Conseil d'Administration.

La poursuite du développement d'AGEPLA a facilité le lancement du groupement d'employeurs IEP, dédié aux structures de l'Economie Sociale et Solidaire. Cela a pu se faire grâce à des appuis locaux qui sont nécessaires comme les structures ressources (CADRAN, URIOPSS, CRESS, ECOSSOLIES...), les collectivités territoriales, sans oublier nos adhérents et salariés AGEPLA.

ADHERENTS

AGEPLA est un Groupement d'employeurs multi sectoriel dédié aux associations et aux collectivités territoriales.

82
adhérents

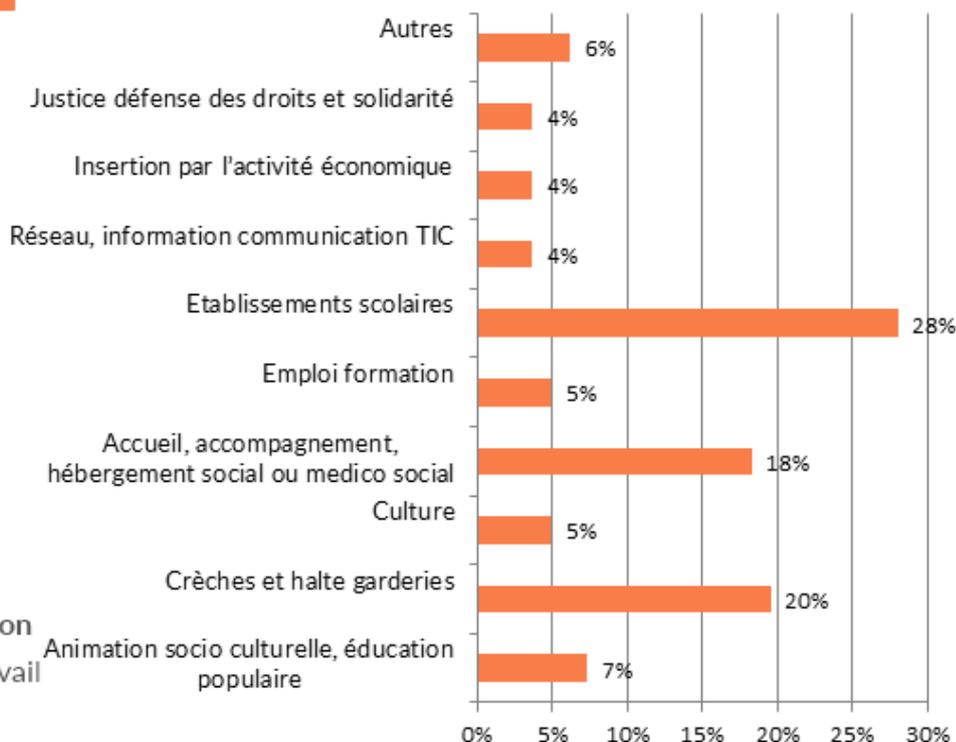


Augmentation de 14 % du nombre d'adhérents entre 2015 et 2016

14
secteurs d'activité représentés

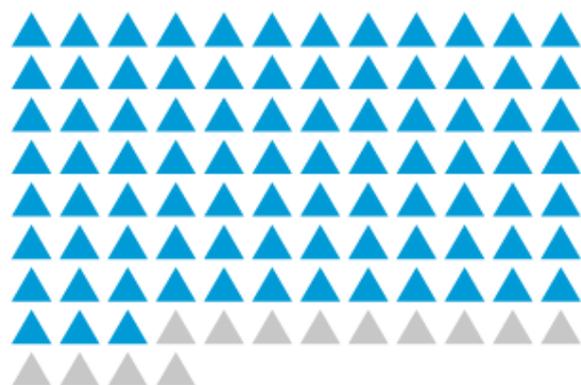


Nantes & son agglomération pour 88 % des lieux de travail



Cet outil RH a pour finalité de créer des emplois durables sur le territoire, grâce à la mutualisation.

SALARIES



■ Femmes (87.20%) ■ Hommes (12.80%)

125
salariés sur l'année

Augmentation de 24 % des salariés entre 2014 et 2016



25
métiers représentés



Les compétences les plus utilisées sont : assistant administratif, gestionnaire de paie et comptabilité, agent de propreté, surveillant et agent de service dans les écoles et assistant maternelle de crèche familiale.

AGEPLA

3 GRANDES MISSIONS

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH DES ADHERENTS

- Ecoute & analyse des besoins pérennes ou temporaires
- Réalisation du recrutement
- Intégration des salariés
- Gestion administrative et fonction employeur

PROFESSIONNALISER & SECURISER LE PARCOURS DU SALARIE

- Diversifier les lieux de travail, en ayant un employeur unique
- Coordonner & stabiliser les emplois
- Former, orienter & professionnaliser

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGE & ANIMER LE RESEAU AGEPLA

- Faire connaître l'emploi partagé
- Accroître l'activité du groupement
- Développer & maintenir des relations pérennes avec ses adhérents & salariés

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH DES ADHERENTS

ÉCOUTE ET ANALYSE DES BESOINS PÉRENNES OU TEMPORAIRES

AGEPLA accompagne les structures dans l'analyse et la formulation du contenu des besoins qu'elles ont. Cet échange se base sur des fiches métiers, outils qui permettent :

- L'harmonisation des termes employés ; en effet les adhérents ont des cultures professionnelles diverses avec leur propre langage,
- Une vision large de tout ce qui peut être réalisé pour un même métier,
- Un échange plus approfondi pour définir avec l'adhérent le besoin, la priorisation et la délimitation des tâches.

Dans certains cas, l'intervention d'un de nos professionnels a été nécessaire pour la réalisation d'un diagnostic technique : estimation du temps nécessaire pour la bonne réalisation et optimisation des tâches.

" Nous avons eu un contact direct et rapide avec le Groupement d'employeurs. Il nous a fait une analyse des besoins pertinente, ce qui nous a permis d'être accompagnés efficacement dans nos besoins. "

- *Benoît PERRIER, UFSBD Loire-Atlantique*

REALISATION DU RECRUTEMENT

30 058 heures de mise à disposition soit **22** ETP

Le profil étant défini, AGEPLA oeuvre pour proposer un salarié à l'adhérent.

Notre association a pu bénéficier de ces compétences sans que le coût soit prohibitif et avec un encadrement AGEPLA très à l'écoute, et réactif sur nos besoins qui ont évolué au fil du temps (du fait des réformes, ...).

- *Catherine LONGEPE, Les Lapins Bleu*

Nous procédons de la manière suivante :

- Recherche de salariés en poste dont le planning n'est pas complet,
- Consultation du vivier de compétences alimenté par des candidatures spontanées ou transférées par nos adhérents ou partenaires,
- Constitution d'un réseau de partenaires emplois, tant pour animer ce vivier que pour diffuser des offres d'emplois,
- Convocation à des entretiens en amont des demandes adhérents ou pour recruter un salarié précis.

L'objectif est d'avoir toujours une diversité de compétences et de bons profils à présenter aux adhérents.

82 % de demandes honorées

AGEPLA a commencé à réfléchir en 2016 sur l'intégration des salariés mis à disposition.

Il s'agit d'un point important car :

- Être mis à disposition suppose d'intégrer une culture professionnelle différente de celle de son employeur,
- Être mutualisé demande une bonne adaptabilité.

Il convient donc d'apprendre à gérer des relations de travail dans des contextes différents au cours d'une même journée, d'une même semaine...

Côté adhérents, leurs salariés doivent intégrer un personnel extérieur, sur un temps partiel, ce qui n'est pas sans modifier l'équilibre interne.

Améliorer l'intégration des salariés AGEPLA est par conséquent essentiel pour prévenir les difficultés ou échecs. Pour cela 2 axes de travail sont en cours de test :

- Former et donner des outils au salarié pour gérer son positionnement de "personnel mis à disposition et mutualisé". Un module formation d'une journée, créé à notre demande par le CREFI, a été testé avec un groupe de 8 salariés. Le retour est très positif avec demande de réitération.
- Nommer des «salariés référents », afin que le salarié mis à disposition (souvent en urgence) puisse être mieux accueilli et ne pas être déstabilisé.



6 / CONCLUSION : LE GE, UN OUTIL RH POUR SES ADHÉRENTS

En se regroupant pour employer du personnel, les adhérents attendent de cet outil :

- La fidélisation du salarié, malgré son temps partiel,
- La professionnalisation et la montée en compétence du salarié,
- La simplification maximum de la gestion administrative,
- La libération de la fonction employeur.

Dans l'objectif de :

- Pouvoir se concentrer sur le développement de son projet,
- D'avoir plus de souplesse et de flexibilité dans sa gestion RH,
- D'avoir un budget maîtrisé, raisonné en heures effectives de mises à disposition.

" Nous y avons gagné sur la communication d'un message commun aux deux associations, envers les entreprises, et avons obtenu ainsi un nombre croissant de partenaires et de clients. Nous avons pu affiner nos critères de vente en commun, et surtout cela a permis une coordination entre les deux associations qui fait qu'aujourd'hui nous échangeons de plus en plus de relations en terme d'activités et de développement de nouveaux services auprès de nouveaux clients. "

- *Guy LEBOT, pour la mutualisation entre ARBRES & OSER FORET VIVANTE*

PROFESSIONNALISER & SECURISER LE PARCOURS DU SALARIE

DIVERSIFIER LES LIEUX DE TRAVAIL, EN AYANT UN EMPLOYEUR UNIQUE

Le Groupement embauche le salarié pour répondre aux besoins de ses adhérents, en le mettant à disposition. Ce qui permet d'offrir au salarié un contrat unique de travail, un bulletin de paie et d'avoir un seul responsable hiérarchique pour assurer le suivi de son parcours professionnel.

Sur chaque lieu de travail, le salarié a un supérieur fonctionnel, qui lui transmet les missions et suit le bon déroulement de ses réalisations.

Une relation de travail tripartite qui nécessite une capacité d'adaptation et d'organisation. Mais qui permet au salarié d'acquérir une riche expérience professionnelle et humaine.



" Je trouve très intéressant de travailler dans divers domaines d'activités. Les rencontres humaines sont riches en tout genre. Lorsque j'ai besoin de formation ma demande est toujours acceptée par l'Agepla et les adhérents se rendent compte que nous sommes des salariés formés. J'ai commencé il y a 6 ans par une association et aujourd'hui suite à mes demandes, je travaille dans 10. J'augmente mes heures de travail en fonction de ma vie privée (mes enfants grandissent). "

- Sylvaine LORHO, Comptable

COORDONNER & STABILISER LES EMPLOIS

L'équipe de gestion du Groupement doit faire s'imbriquer les demandes des adhérents avec les disponibilités des salariés et coordonner 2 types de contrats avec des règles de fonctionnement différentes :

- Celui qui le lie à son salarié, généralement à durée indéterminée (contrat de travail)
- Celui qui le lie à son adhérent, contrat de droit privé, dénonçable à date anniversaire avec un préavis de 4 mois (contrat de mise à disposition).

D'où le challenge qui s'impose à elle, de trouver sans cesse de nouvelles mises à disposition afin :

- D'éviter le licenciement, dès que le salarié perd des heures,
- De répondre au temps choisi du salarié pour le fidéliser et permettre à l'adhérent de bénéficier d'une compétence stable.

3

ans et demi

Ancienneté moyenne des personnes en CDI

8 / En 2016, AGEPLA a débuté la mise en place d'une stratégie de construction d'emploi à temps plein à partir des compétences existantes en vivier et en poste en :

- Mettant en avant les profils intéressants via notre newsletter dédiée aux adhérents,
- Diversifiant les secteurs d'activités,...

Nous souhaitons développer les contrats longues durées, pour que le salarié puisse allier projets professionnels et personnels.

Nombre de salariés en CDI
 57%

Les 80 salariés en CDD ont eu en moyenne un peu moins de 3 contrats au cours de l'année 2016.

3 salariés ont été embauchés directement par les structures après leur mise à disposition.

FORMER, ORIENTER & PROFESSIONNALISER

Cette année le plan de formation a été élaboré autour de :

- L'intégration des professionnels : proposer des outils afin de les aider à gérer des difficultés spécifiques au poste (travail physique, positionnement de personnel mis à disposition ...)
- L'aide au discernement en vue de changer d'orientation et augmenter leur employabilité (rôle et positionnement des AVS/EAVS...)
- La montée en compétence et la réponse à des obligations professionnelles (PSC1, formation incendie, Sauveteur Secouriste au Travail, le contrôle de gestion...)
- L'adaptation au poste suite aux nombreuses évolutions législatives et informatiques (DSN, logiciels spécifiques, convention collective, droit du travail et droit social, logiciels EBP, GE LINK,...).

18 843 €

de budget
formation



Soit **38 %**
de plus qu'en
2015

il s'appuie sur :

- L'entretien d'évaluation d'une part et l'entretien professionnel permettent de définir avec précision les besoins des adhérents et des salariés ainsi que de répondre aux aspirations de ces derniers. Nous essayons au maximum de faire participer les adhérents dans cette démarche, car ils voient évoluer le salarié dans ses missions et peut lui aussi repérer des besoins en évolution.
- Les événements (exemple des conflits) ou le souci de prévention des risques, en particulier psycho-sociaux, interviennent également dans l'élaboration du plan de formation puis dans son ajustement en cours d'année.

Les formations peuvent se dérouler :

- Chez l'adhérent, avec un prestataire extérieur, parfois même avec des professionnels de l'adhérent
- Chez l'adhérent, avec un salarié AGEPLA dans le cadre de la formation interne
- Chez le prestataire.

Elles peuvent être qualifiante ou diplômante (une seule 2016/2017).

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RÉSEAU AGEPLA

FAIRE CONNAÎTRE L'EMPLOI PARTAGÉ

Les Groupements d'employeurs existent depuis plus de 30 ans mais restent encore trop méconnus. AGEPLA a contribué à de nombreuses actions innovantes en faveur des groupements d'employeurs, avec le CRGE PDL (Centre Ressources des Groupements d'Employeurs) : participation au séminaire interministériel « Osez les GE », production d'un film promotion des GE, collaboration à une étude régionale « Etat des lieux des Groupements d'Employeurs en Pays de la Loire », partage d'expériences dans le cadre de la Collaboration Franco-Belge, représentation sur le portail emploi à destination de tous les GE, JOB GE et étude d'une communication mutualisée des GE avec la DIRECCTE.

Nous avons développé aussi notre réseau de partenaires emplois afin de présenter l'option « emploi partagé » à des candidats potentiels et d'alimenter les candidatures spontanées.

Nous participons aux événements du territoire et nous développons les relations avec les têtes de réseaux, afin d'être plus visible et connu.

ACCROITRE L'ACTIVITE DU GROUPEMENT

Pour attirer, convaincre et engager de nouvelles structures, nous avons revu notre communication sur le WEB, en partenariat avec WEBASSOC et en ayant un community manager mis à disposition 14 h par mois environ.

Le logo et la charte graphique d'AGEPLA ont été revisités. L'objectif était de donner une image plus dynamique et professionnelle et d'harmoniser ce nouveau logo avec celui d'IEP.

Une newsletter "compétence" a été réalisée pour promouvoir les bons profils rencontrés auprès de nos adhérents.

Nous avons revu notre site internet d'augmenter la lisibilité d'AGEPLA et ainsi faciliter l'adhésion et la candidature en ligne.

Nous sommes aussi inscrits comme une structure ressource de la Ville de Nantes pour les associations, concernant l'emploi. Des réunions d'information et de réflexion sur l'option "emploi partagé" ont aussi été réalisées auprès des adhérents et du réseau des Ecosolies.

JANVIER

Forum du bénévolat

FEVRIER

Présentation AGEPLA au CFP Presqu'île

Ateliers du vendredi aux Ecosolies
"Partager des emplois... Vous y pensez ? Eux l'ont fait !"

MARS

Tournage vidéo promotion des GE

Réunion "emploi partagé" aux Ecosolies

AVRIL

Rencontre terrain chez nos adhérents

Info dej aux Ecosolies sur le nouveaux GE : IEP

Lancement de la stratégie ESS Régionale

Séminaire interministériel "Osez les GE"

MAI

Présentation à la DIRECCTE "Etat des lieux des GE"

JUIN

Job Meeting au CLPS

Conférence WEBASSOC "Les incontournables du WEB"

DÉVELOPPER & MAINTENIR DES RELATIONS PÉRENNES AVEC SES ADHÉRENTS & SALARIÉS

Notre projet associatif élaboré en 2012 étant arrivé à échéance, les administrateurs et la direction ont souhaité réaffirmer le sens de leurs actions, missions et valeurs. Pour cela nous avons mobilisé et consulté nos adhérents, salariés et administrateurs. Une 1ère restitution a été faite et un travail de formalisation d'un nouveau texte a été réalisé. Cette proposition a été présentée aux parties prenantes et sera proposé au moment de l'AG pour adoption.

Un travail a aussi été fait avec l'APEC pour la déclinaison RH du projet associatif. En sont ressortis 4 enjeux majeurs :

- Développer le nombre d'adhérents et une relation de qualité avec eux
- Assurer la pérennité du groupement, en développant les métiers et secteurs d'activité
- Fidéliser nos collaborateurs, créer un sentiment d'appartenance, un lien de confiance
- Travailler notre image employeur, en proposant le plus possible de CDI et en atteignant leur temps choisi.



Les 10 ans d'AGEPLA ont été un moment fort pour le Groupement. Ils se sont déroulés le jeudi 13 octobre au Centre des Expositions de Nantes Métropole.

Plus de 100 personnes étaient au rendez-vous !

Les invités ont pu échanger et débattre avec des intervenants de qualités : Pascal GLEMAIN, Isabelle LE FAUCHEUR, Jean DALICHOUX, Françoise LE VEZIEL et Jacques MALET.

Présentation de la démarche Agir ensemble de la Ville de Nantes

1ère conférence Régionale de l'ESS

JUILLET

Déclinaison RH du projet associatif avec l'APEC

AOUT

Témoignage pour la collaboration franco-belge avec le CRGE

SEPTEMBRE

Entretien avec des bénévoles WEBASSOC pour développer notre communication WEB

Job meeting CLPS

OCTOBRE

10 ans AGEPLA

NOVEMBRE

Travail sur un plan de communication commun aux GE avec la DIRECCTE

Job meeting CLPS

Participation au Salon des entrepreneurs

DECEMBRE

Restitution et formalisation du nouveau projet associatif AGEPLA



plus de 19 000 visites et en moyenne 1 585 visites par mois, soit 35 % de plus que l'année précédente.



37 abonnés
32 tweets
qui ont été visibles par 3 070 personnes
16 personnes visitent notre profil en moyenne / mois



15 newsletters « infos ressources » sur la RH, l'économie, la vie associative,...
Diffusées à plus de 4 800 tiers
15 300 ouvertures
1 187 clics !



58 publications diffusées à 4 559 personnes

FONCTIONNEMENT INTERNE & MODELE ECONOMIQUE

COORDINATION, DIRECTION & GOUVERNANCE

AGEPLA s'appuie sur une gouvernance et un fonctionnement associatif. Les Conseils d'Administration (CA) et les Assemblées Générales (AG), sont donc des instances essentielles

L'Assemblée Générale s'est tenue le 21 juin 2016. Cette Assemblée a porté, outre les rapports statutaires, sur le lancement du nouveau Groupement d'employeurs complémentaire à AGEPLA pour les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire : IEP.

Composé de 7 administrateurs, le Conseil d'Administration s'est réuni 8 fois en 2016. Les CA ont traité des points suivants : plan de formation, mutuelle, communication et partenariat, organisation de l'équipe AGEPLA et des locaux, manifestation des 10 ans d'AGEPLA et lancement d'IEP.

Un tableau de bord économique permet au CA de suivre l'activité économique d'AGEPLA, d'anticiper l'évolution du groupement. Le point de vigilance réside dans l'impact de la législation sur le coût main d'œuvre :

- Direct par l'augmentation des taux ou la modification des formules de calcul des cotisations sociales, l'évolution de la convention collective..., car les ressources d'AGEPLA sont générées par la vente d'heures de travail,
- Indirect par l'augmentation des obligations sociales à l'égard des salariés (entretiens, dématérialisation...) ou fiscales (gérer le suivi de l'exonération de TVA des adhérents...), entraînant des investissements en temps pour l'équipe de gestion et en moyens logiciels et matériels.

Le Conseil d'Administration est composé :



Ludovic MARINIER



Anthony JOYEUX



François LAUNAY



Alain BEILLEVERT



Séverine SALAFIA



André VERCHERE

Chaque membre met une ou des compétences au service du Groupement et travaille en collaboration avec l'équipe de permanents.

Pour assurer les tâches au quotidien et le développement de cet outil RH, AGEPLA a professionnalisé le GE. L'équipe de gestion compte aujourd'hui 4 personnes :



Delphine AUGE DE FLEURY

Comptable,
gestionnaire de paies,
24 h semaine



Yolaine IGNACE

Directrice
à temps plein



Yamina MOTTAIS

Assistante RH
à temps plein



Coralie VALANCHON

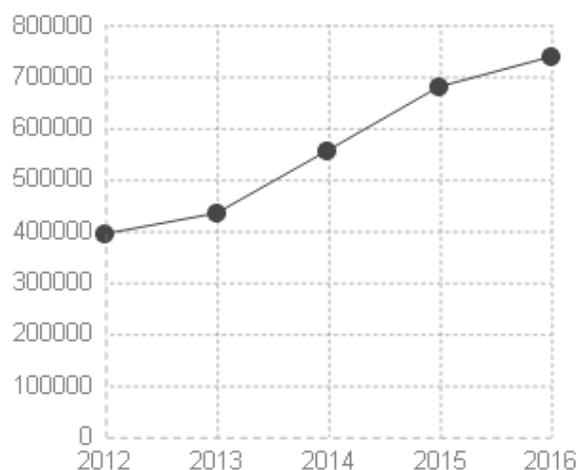
Chargée de projets,
3 jours semaine

MODELE ECONOMIQUE

AGEPLA a atteint l'équilibre économique pour assurer une pérennisation sans aides publiques.

Nous avons un fonctionnement en autofinancement par la facturation d'heures de mise à disposition à nos adhérents.

Evolution du chiffre d'affaires



ORIENTATIONS 2017/2018

CONTEXTE

Un contexte externe marqué par les constats suivants :

- Plus de 3 700 000 personnes sont à la recherche d'un emploi. Et en parallèle, plus de 3 000 000 de personnes sont à la limite du burn out.
- Une gestion des associations de plus en plus complexe, qui nécessite de se professionnaliser, afin de pouvoir répondre aux nouvelles exigences : recherche permanente de fonds, réponse aux appels à projets, évolutions technologiques, une concurrence qui augmente et qui nécessite d'être plus lisible et de mieux communiquer,...
- Une baisse des financements publics qui fragilise les associations et qui limite par conséquent les embauches de personnel à temps plein.
- Plus de 700 000 départs à la retraite d'ici 2025 dans l'Economie Sociale et Solidaire. Cette économie repose dans une proportion importante sur des salariés de plus de 50 ans, dont le renouvellement soulève de nombreux enjeux. La capacité des entreprises de l'ESS à anticiper et formaliser leurs besoins est ici importante. Notre structure ressource pour les associations en terme d'emploi a donc un rôle à jouer dans cette mutation.

FINALITE

Fort de ces constats, la finalité d'AGEPLA se renforce :

**Maintenir et développer l'emploi sur nos territoires,
grâce à la mutualisation des compétences**

OBJECTIFS & PLAN D'ACTIONS

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH POUR LES EMPLOYEURS

- Aller vers la dématérialisation, afin de :
 - faciliter les échanges administratifs grâce à l'outil en ligne OPTAWEB et à la mise en place de la signature électronique (relevés d'heures, contrat de mise à disposition, validation des congés , ...)
 - mettre en œuvre une démarche d'éco responsabilité.
- Consolider le processus d'accompagnement des adhérents à l'identification du contenu des postes.
- Améliorer la visibilité des compétences disponibles via la réalisation d'une CVthèque et d'une mise en avant de profils spécifiques par secteur d'activité.

PROFESSIONNALISER & SECURISER LES PARCOURS SALARIES

- Renforcer la partie formation du salarié en tripartite (salarié, adhérent et groupement d'employeurs) et l'inter formation, afin de valoriser les compétences des salariés.
- Promouvoir nos bons profils en réalisant des témoignages sur les plus values des compétences apportées par AGEPLA et en réalisant des flyers compétences de nos salariés qui cherchent à compléter leur temps de travail.
- Remettre en place un process de recrutement formalisé, en travaillant sur des fiches de postes et co-construisant un guide des bonnes pratiques de recrutement (étapes d'un recrutement, non-discrimination, guide de questions...)
- Veiller à la qualité de l'intégration chez l'adhérent, en questionnant systématiquement les salariés à l'issue des 2 premières semaines passées chez l'adhérent, mettre en place un guide adhérent avec un rappel des bonnes pratiques d'intégration d'un salarié mis à disposition, et poursuivre la formation d'intégration menée avec le CREFI.
- Développer le sentiment d'appartenance de nos salariés, en les sensibilisant à ce qu'est un groupement, en les encourageant à promouvoir leur emploi partagé, en leur faisant profiter d'avantages sociaux et en réécrivant le livret d'accueil qui sera renvoyé à tous nos salariés.

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGE & ANIMER LE RESEAU AGEPLA

- Organiser une rencontre annuelle avec les salariés pour favoriser les échanges et l'inter connaissance et tenir des réunions thématiques (formation, retraite, mobilité, ...).
- Améliorer notre communication sur le WEB, en apportant une image plus professionnelle d'AGEPLA (remise à jour du site internet) et en développant notre communauté et nos publications sur les réseaux sociaux.
- Mener un travail de fond d'analyse des besoins en compétences par secteur d'activité, que ce soit ceux de nos adhérents ou de nouveaux secteurs, afin de trouver de nouvelles structures à mettre en réseau autour de la mutualisation de compétences.
- Développer nos partenaires emploi, public et réseau, en participant aux événements du territoire et en animant un temps fort par an.

ENSEMBLE, REINVENTONS L'EMPLOI DE DEMAIN !