

# 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)

---

## 10. FONCTIONNEMENT INTERNE & MODELE ECONOMIQUE

---

## 12. ORIENTATIONS 2018/2019

## AVANT-PROPOS

La réglementation et l'environnement économique dans le lequel nous évoluons est en pleine mutation : obligations Collectives Santé ANI, Prévoyance, durée des contrats de travail, formation. Le marché actuel faisant évoluer nos métiers, nous devons nous remettre en question pour répondre aux nouveaux besoins de nos adhérents.

Nous devons donc nous adapter à cette transformation. C'est dans ce contexte que la place du groupement d'employeurs (GE) se renforce. Aujourd'hui, AGEPLA c'est 87 adhérents (+8%), pour 15 secteurs d'activités et 125 salariés mis à disposition.

AGEPLA est pour ses adhérents un GE qui sécurise et simplifie la gestion des ressources humaines tout en apportant souplesse et flexibilité dans les recrutements. Il permet pour le salarié à temps partagé de n'avoir qu'un seul employeur, une stabilité et une sécurité de l'emploi.



Nous souhaitons, par ce rapport d'activité, vous donner les orientations de développement d'AGEPLA et l'ensemble des actions menées en 2017.

En moyenne, 1.5 personne est mise à disposition auprès d'un même adhérent sur des emplois pérennes avec un volume horaire bas. Au global nos mises à disposition représentent plus de 40 Kheures pour 27 ETP. Cela comprend également une utilisation importante du GE pour gérer les variations d'activité, ce qui se traduit par une charge administrative de plus en plus importante.

Malgré cela nous devons rester réactifs et disponibles afin de répondre au mieux à leurs besoins.

Je profite de cette occasion pour remercier l'ensemble de nos salariés permanents pour le travail effectué en interne, les salariés mis à disposition pour leur professionnalisme ainsi que le Conseil d'Administration.

Nous sommes aujourd'hui en plein développement, puisqu'AGEPLA a aidé au lancement d'un groupement d'employeurs pour les structures de l'Economie Sociale et Solidaire que vous connaissez certainement : IEP. Cela a pu se faire grâce à des appuis locaux qui sont nécessaires comme les centres de ressources pour associations (CADRAN, URIOPSS, CRESS, ECOSSOLIES...), les collectivités territoriales, sans vous oublier, vous, adhérents d'AGEPLA.

## 2 / ADHERENTS & SALARIES AGEPLA, QUI SONT-ILS ?

### ADHERENTS

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

**87**  
adhérents

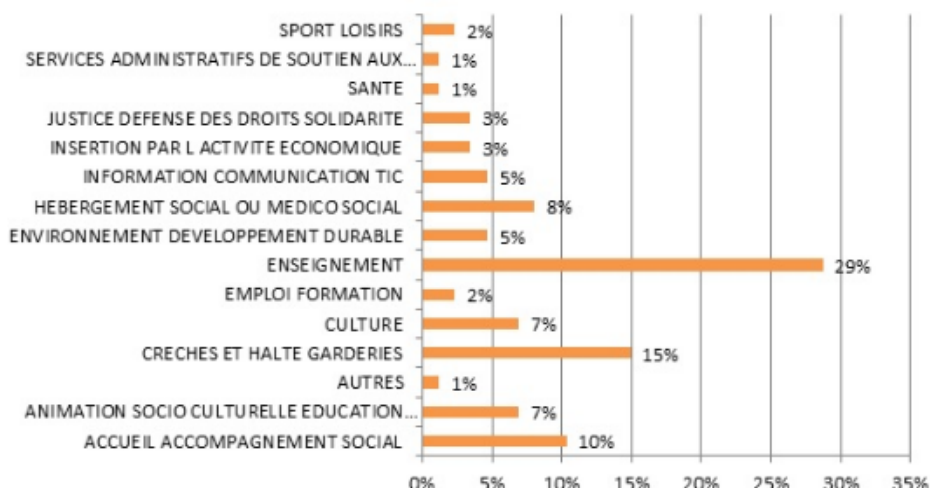


Augmentation de 6 %  
du nombre d'adhérents  
entre 2016 et 2017

**15**  
secteurs d'activité  
représentés



Nantes & son agglomération  
pour 89 % des lieux de travail



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

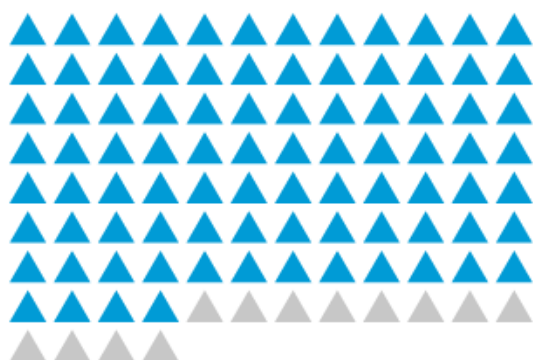
### SALARIES

**145**  
salariés  
sur l'année

Augmentation de 16 %  
des salariés entre 2016 et 2017



**25**  
métiers  
représentés



■ Femmes (87.59%) ■ Hommes (12.41%)



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

### ECOUTE 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.

En 2017, un nouveau travail d'approfondissement sur les fiches métiers a été réalisé afin de proposer à nos adhérents et salariés une meilleure lecture des attentes et missions à réaliser.

### REALISATION DU RECRUTEMENT

**40 449** heures de mise à disposition soit **27** ETP

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

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 une compétence précise.

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

**89**

% de demandes honorées

## INTEGRATION DES SALARIES

L'intégration des salariés est un axe de progression très important:

- 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...

Chez l'adhérent, salariés et bénévoles 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, en 2017, un nouveau module de formation a été mis en place en partenariat avec le CREFI. Le retour est très positif avec demande de répétition.

- Questionner systématiquement les salariés à l'issue des deux premières semaines passées chez l'adhérent est également un réflexe nous permettant le suivi en emploi et l'anticipation sur d'éventuelles difficultés rencontrées.



## 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,
- Avoir plus de souplesse et de flexibilité dans sa gestion RH,
- Avoir un budget maîtrisé, raisonné en heures effectives de mises à disposition.



## 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.



### 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 lie le groupement au salarié, généralement à durée indéterminée (contrat de travail)
- Celui qui lie le groupement et l'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.

# 4

ans et demi

Ancienneté moyenne des personnes en CDI

**8** / En 2017, la récurrence de la newsletter et la prospection auprès des adhérents existants et des adhérents potentiels, nous ont permis d'amorcer notre stratégie de construction d'emplois durables.

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

Mettre en avant des profils en fonction des besoins les plus récurrents permet au salarié d'être connu par les adhérents.

Pour certains, la mise à disposition est un tremplin à un emploi direct dans la structure accueillante.

Nombre de salariés en CDI  
 55%

## FORMER, ORIENTER & PROFESSIONNALISER

---

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

- L'intégration des professionnels : 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,...).

- La communication entre collègues: s'intégrer dans une équipe, communiquer avec ses collègues et ses responsables.

- La communication auprès des enfants difficiles: analyser les comportements "dérangeants".

- L'hygiène en restauration: Comprendre la méthode HACCP

**23923 €**

de budget  
formation



Soit **26 %**  
de plus qu'en  
2016

Le plan de formation est élaboré à partir de:

- 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 peuvent lui aussi repérer des besoins en évolution.

- Les évènements (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 qualifiantes ou diplômantes.

# PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RÉSEAU AGEPLA

## ETRE PRÉSENT SUR LES ÉVÉNEMENTS DU TERRITOIRE

Pour augmenter notre visibilité nous avons veillé à être présents à un certain nombre d'événements du territoire en lien avec AGEPLA :  
mise en réseau, RH, rencontres associatives, emploi, recherche de candidats,...



- Forum du bénévolat
- Participation à la Stratégie Régionale de l'ESS
- RDV des associations Nantaises
- Ateliers sur le guide des bonnes pratiques ESS
- Place à l'emploi
- Conférence / débat pour des territoires de plein emploi
- Forum Travailler Autrement

...  
**15**

participations à des événements

## ETRE VISIBLE SUR LE WEB

Nous avons revu notre site internet afin d'augmenter la lisibilité d'AGEPLA et ainsi faciliter l'adhésion et la candidature en ligne. Et nous tachons d'être toujours visible sur les réseaux sociaux.



plus de 23 370 visites et en moyenne 1 948 visites par mois, soit 23 % de plus que l'année précédente.



9 newsletters « infos ressources » sur la RH, l'économie, la vie associative, ...  
Diffusées à plus de 4 400 tiers  
8 412 ouvertures  
731 clics !



108 abonnés (3 fois plus que l'an passé)  
200 tweets  
qui ont été visibles par 31 190 personnes  
215 personnes visitent notre profil en moyenne / mois



4 publications diffusées à 284 personnes

## ANIMER LE RESEAU D'AGEPLA

AGEPLA a organisé plusieurs rencontres avec ses salariés : des réunions d'infos sur la retraite, une présentation des métiers de l'aide à domicile avec l'un de ses partenaires, un temps convivial avec la remise de chèques cadeaux, des formations communes ...

L'objectif étant de favoriser le sentiment d'appartenance et les mises en relation entre salariés AGEPLA.





# 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 18 mai 2017. Cette Assemblée a porté, outre les rapports statutaires, sur l'adoption du nouveau projet associatif.

Composé de 5 administrateurs, le Conseil d'Administration s'est réuni 6 fois en 2017. Les CA ont traité des points suivants: mise en place de la dématérialisation des documents pour les salariés, organisation de l'équipe administrative AGEPLA, sujets RH d'actualités.

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



Marcel BABONNEAU



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 5 personnes :

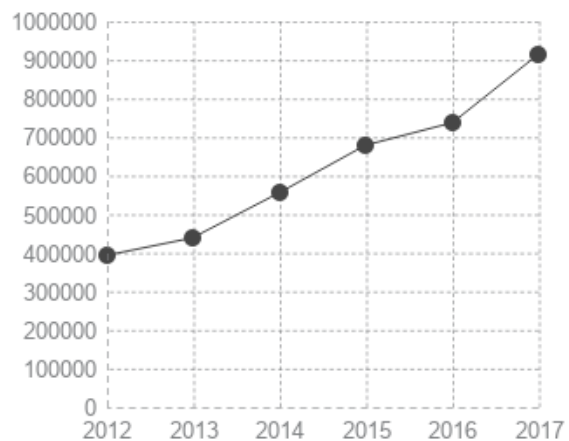


## MODELE ECONOMIQUE

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 2018/2019

## 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.
  - proposer des prestations RH supplémentaires auprès de nos adhérents (recrutement)
- 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 au travers d'ateliers spécifiques pour les candidats (Pitch ta candidature).

## 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.
  - 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, 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 permettant l'accès à des 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 partenariats emploi, public et réseau, en participant aux événements du territoire et en animant un temps fort par an.

**ENSEMBLE, REINVENTONS L'EMPLOI DE DEMAIN !**

