

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

13. ORIENTATIONS 2019/2020

AVANT- PROPOS

Notre environnement économique et nos structures professionnelles et associatives évoluent. Par conséquent nous devons évoluer et muter afin de répondre à vos demandes, aux nouvelles réglementations : obligations Collectives Santé ANI, Prévoyance, durée des contrats de travail, formation, primes...

Le marché du travail actuel fait évoluer nos métiers et vos besoins ; et tant mieux cela nous oblige à trouver de nouvelles ressources humaines. On se doit de se remettre en question pour répondre à vos nouveaux besoins. Nous devons donc nous adapter à cette transformation.

C'est dans ce contexte que nous prenons une place de plus en plus importante sur le marché du travail.

Agepla en quelques chiffres : c'est 97 adhérents (+12%), pour 16 secteurs d'activités (scolaire, l'accueil, l'animation, les crèches...), pour 161 salariés mis à disposition.



Votre GE est pour vous une sécurité, un confort et une simplification de gestion pour vos ressources humaines tout en apportant souplesse et flexibilité dans les recrutements. Cela permet, pour le salarié à temps partagé de n'avoir qu'un seul employeur, une stabilité et une sécurité de l'emploi et des perspectives de formation et de développement.

Nous souhaitons de par ce rapport d'activité vous donner les orientations de développement de AGEPLA et l'ensemble des actions menées en 2018. L'utilisation du GE par ses adhérents est en moyenne d'une à deux personnes de façon durable et sur un volume horaire assez faible. Au global nos MAD représentent plus 39 000 heures pour une moyenne de 27 ETP. Mais il y a aussi une utilisation importante du GE pour gérer leurs variations d'activité, ce qui traduit 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 (Maëlys, Coralie et Edwina, Patricia et Thierry) pour le travail effectué en interne ainsi que le Conseil d'Administration. Nous cherchons encore et toujours à nous développer.

JOYEUX Anthony

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

ADHERENTS

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

98
adhérents

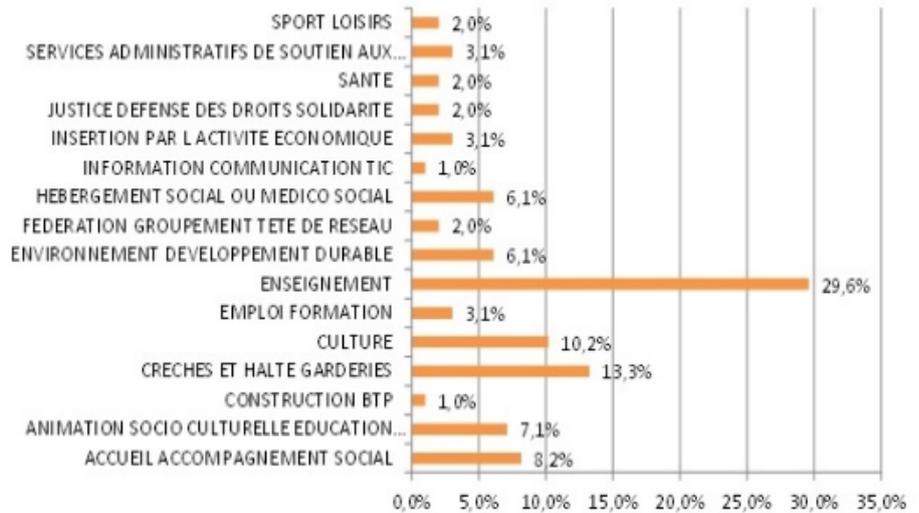


+ 12 %
du nombre d'adhérents
entre 2017 et 2018

16
secteurs d'activité
représentés



Nantes & son agglomération
pour 90 % des lieux de travail



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

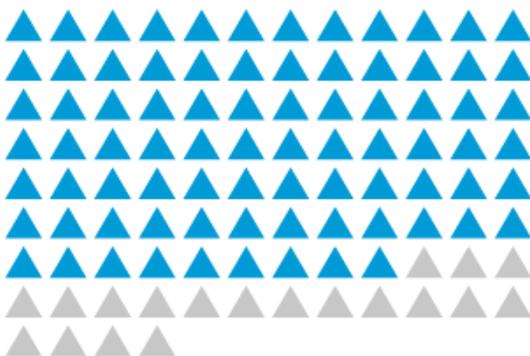
SALARIES

160
salariés
sur l'année

Augmentation de 10%
des salariés entre 2017 et 2018



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

ECOUTE ET ANALYSE DES BESOINS PERENNES 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.

REALISATION DU RECRUTEMENT

39080 heures de mise à disposition soit **27** ETP

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



10
événements
emplois réalisés

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

Nous procédons de la manière suivante :

- Recherche de salariés en poste dont le planning est incomplet,
- 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,
- Réalisation d'ateliers "pitch ta candidature" pour faciliter les mises en réseau de candidat.e.s avec nos adhérents et prospects,
- Mise en place de tests pour la partie comptabilité.

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 mais également le sentiment d'appartenance des salariés est primordial. C'est pour cela que nous accompagnons nos salariés dans leur prise de poste et proposons des entretiens tripartites pour régler les éventuelles situations de conflit en poste.
- 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.

Pour favoriser l'intégration mais également le sentiment d'appartenance à l'association, nous avons à cœur de mettre en place des temps forts tout au long de l'année (2 en 2018). Nous réunissons les collègues mis à disposition pour échanger sur leurs pratiques, mais également pour leur permettre de se rencontrer lors d'un moment convivial.



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.



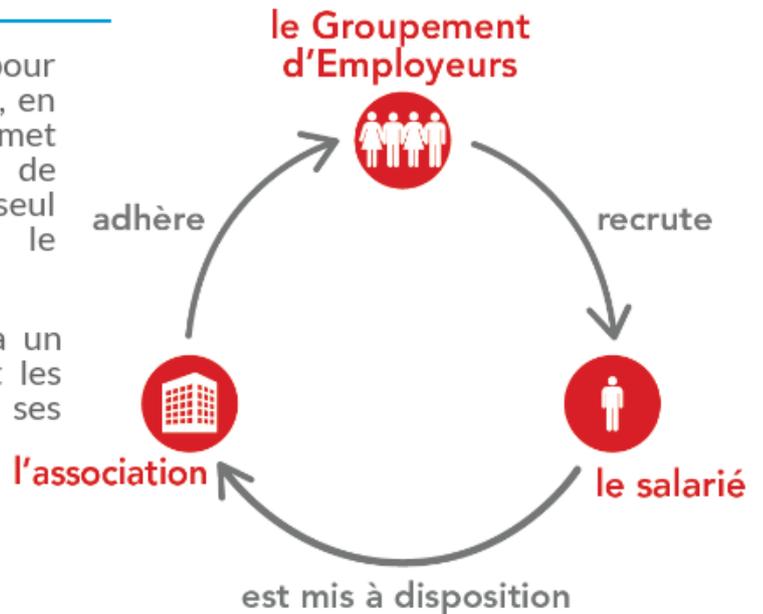
PROFESSIONNALISER & SECURISER LE PARCOURS DU SALARIE

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 2018, 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
 52%

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,...).

- Les fondamentaux de l'Economie Sociale et Solidaire
- Apprendre à mieux se connaître pour favoriser la cohésion d'équipe

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 eux 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 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
Salon Ouest formation
Entreprendre dans la culture
Rencontre régionale du CNEA
Place à l'emploi
Forum Travailler Autrement
70 ans de l'URIOPSS

...
25

participations à des événements

ET PRESENTER LA SOLUTION GE auprès de réseaux de chercheurs d'emplois ou d'associations, pour présenter la solution Groupement d'employeurs.

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 visibles sur les réseaux sociaux.

 plus de 20 600 visites et en moyenne 1 718 visites par mois, soit 12 % de moins que l'année précédente.

 139 abonnés (30 % de plus que l'an passé)
84 tweets qui ont été visibles par 143 445 personnes
1 312 personnes ont visité notre profil en 2018

 15 newsletters diffusées en moyenne à 4 300 tiers.
Elle ont générées 10 928 ouvertures et 790 clics !

 101 abonnés
La page a été visitée 211 fois

 Facebook réactivé depuis fin novembre
7 publications diffusées, 132 abonnés



ANIMER LE RESEAU D'AGEPLA

2 temps forts ont été organisés cette année avec nos salariés : jeux d'interconnaissance, repas partagé, ... Différents moyens mis en oeuvre pour se connaître entre collègues et développer le sentiment d'appartenance au réseau 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 30 mai 2018. 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 9 fois en 2018. 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 :

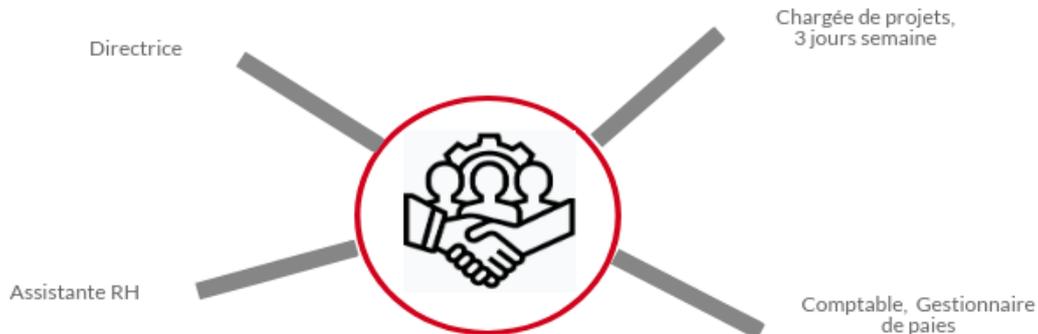
- Direct par l'augmentation des taux ou la modification des formules de calcul des cotisations sociales, l'évolution de la convention collective..., car les ressources d'AGEPLA sont générées par la vente d'heures de travail,
- Indirect par l'augmentation des obligations sociales à l'égard des salariés (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 :



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 :

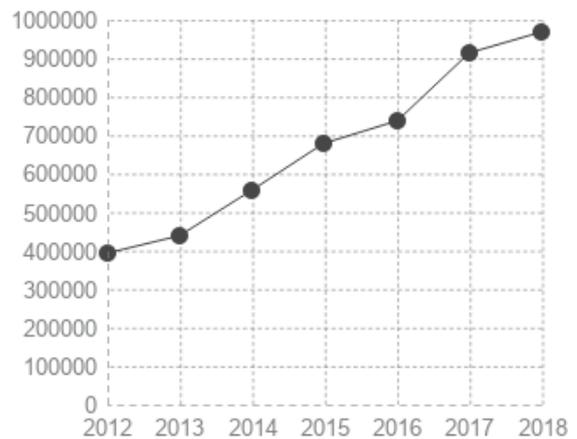


MODELE ECONOMIQUE

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 2019/2020

CONTEXTE

Nous constatons, vous constatez que la gestion d'une association est de plus en plus complexe, (entre la concurrence, le recherche de fonds, la formation).

Il y a un également un fait marquant: Les départs à la retraite qui se feront dans l'ESS, nous avons donc un rôle extrêmement important à jouer en terme d'emploi afin de répondre à cette future demande.

Notre principal objectif est de maintenir et de développer l'emploi sur nos territoires par la mutualisation des compétences.

Nous arriverons à faire cela :

- En facilitant et en adaptant la gestion RH pour les employeurs
- En professionnalisant et en sécurisant les parcours de nos salariés
- En faisant la promotion de l'emploi partagé et en animant le réseau Agepla (site internet/ Newsletter)

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 une meilleure connaissance des besoins des adhérents :
 - proposer des prestations RH supplémentaires auprès de nos adhérents (recrutement, diagnostic RH)
 - envoyer une newsletter "Le Mag Parta'GE" afin de donner les informations du réseau, proposer de nouveaux talents, mettre en avant les événements organisés.

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 !