AGEPLA

Groupement d'Employeurs

agepla
GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

2019
Rapport d'activité

www.agepla.fr

SOMMAIRE

1 AVANT-PROPOS

2 ADHÉRENTS & SALARIÉS AGEPLA, QUI SONT-ILS ?

3 AGEPLA AU SERVICE DE 3 GRANDES MISSIONS

Faciliter et adapter la gestion RH pour les employeurs
Professionnaliser et sécuriser les parcours des salariés
Promouvoir l'emploi partagé et animer le réseau d'adhérents & salariés

4 FONCTIONNEMENT INTERNE & MODÈLE ÉCONOMIQUE

5 ORIENTATIONS 2020/2021

AVANT-PROPOS

Je souhaiterais avant toute chose remercier les salariés permanents (Coralie, Edwina, Géraldine, Maëlys, Patricia et Thierry) pour le travail effectué en interne, ainsi que le Conseil d'Administration et tous nos salariés mis à disposition, qui permettent à vos structures de grandir et de se développer.

AGEPLA est un Groupement d'Employeurs (GE) qui est né en 2006. Il a vu le jour grâce à des responsables de fédérations (crèches, OGEC, enfance en difficulté, maison de retraite et le PLIE). Nous nous adressons au secteur associatif et aux collectivités qui ne sont pas soumis à la TVA.

Notre principal objectif est de maintenir et de développer l'emploi sur nos territoires par la mutualisation des compétences, et apporter des fonctions transversales à temps partagé.

Anthony JOYEUX
Président AGEPLA

Nous arrivons à faire cela en :
- facilitant et en adaptant la gestion RH pour les employeurs,
- professionnalisant et sécurisant les parcours de nos salariés,
- faisant la promotion de l'emploi partagé et en animant le réseau AGEPLA (site internet/ newsletter, salons, ateliers de travail...).

La qualité de l'emploi dans les associations est une préoccupation croissante des partenaires sociaux et un enjeu constant des débats publics sur l'emploi. Le secteur associatif connaît depuis quelques années une forte croissance.

Mais des questions se posent sur la qualité, la professionnalisation et stabilisation de ces emplois. AGEPLA fait en sorte de répondre à ces enjeux par la mutualisation des emplois dans le secteur associatif et pour cela nous devons vous écouter, échanger et nous adapter à ces défis. On se doit de se remettre en question pour répondre à vos nouveaux besoins. Nous devons donc nous adapter à cette transformation.

Notre 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, via ce rapport d'activité, vous donner l'ensemble des actions menées en 2019 et les orientations de développement d'AGEPLA pour 2020/2021. Nous devons être vigilants dans l'utilisation du GE et nous devons vous accompagner dans vos besoins afin de gérer vos variations d'activité, mais cela se traduit pour nous par une charge administrative de plus en plus importante ; nous devons rester réactifs et disponibles afin de répondre au mieux à vos besoins.

Nous constatons, vous constatez que la gestion d'une association est de plus en plus complexe, entre la concurrence, la recherche de fonds, la formation. Cela se fera avec vous et pour vous.
Ensemble, réinventons l'emploi de demain.

ADHÉRENTS & SALARIÉS AGEPLA, QUI SONT-ILS ?

ADHÉRENTS

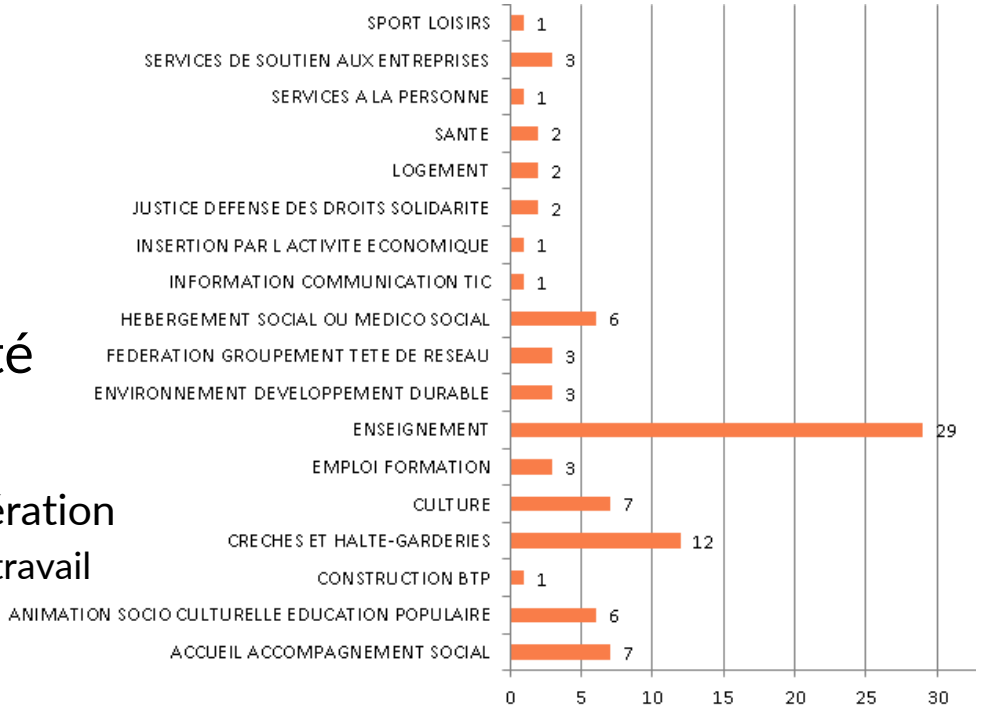
AGEPLA est un Groupement d'Employeurs multi sectoriel dédié aux associations et aux collectivités.

85 adhérents

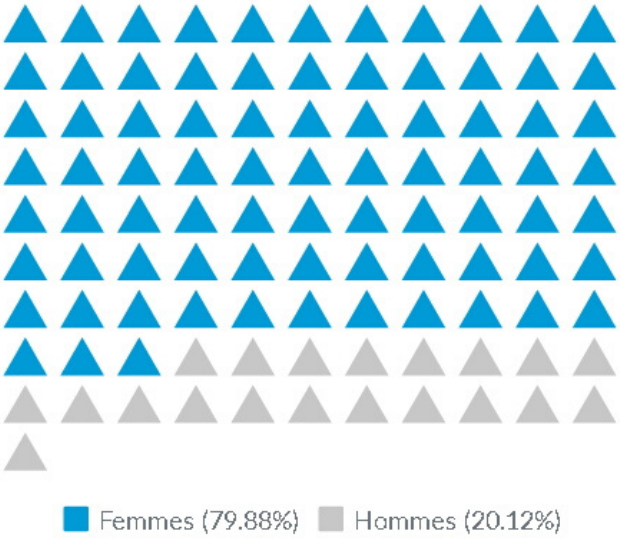
- 15 %
du nombre d' adhérents
entre 2018 et 2019

18 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.



SALARIÉS

169 salariés sur l'année

Augmentation de 5 %
des salariés entre 2018 et 2019

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 ADHÉRENTS

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

PROFESSIONNALISER & SÉCURISER LE PARCOURS DU SALARIÉ

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

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RESEAU AGEPLA

- Se faire connaître auprès des différentes parties prenantes
- Développer & maintenir des relations pérennes avec ses adhérents & salariés

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH DES ADHÉRENTS

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.

RÉALISATION DU RECRUTEMENT

34 723 heures de mise à disposition

soit **21** ETP

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

5 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.

9 **adhérents** ont fait appel à AGEPLA pour une prestation recrutement. L'objectif est de pouvoir assurer le recrutement des collaborateurs, recrutés en direct par la structure.

INTÉGRATION DES SALARIÉS

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 2019). 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.

GESTION ADMINISTRATIVE ET FONCTION EMPLOYEUR

L'équipe de gestion AGEPLA a réalisé en 2019

- **678** factures
- **1010** bulletins de salaires réalisés
- **274** nouveaux contrats de travail

dont

- **243** sont des contrats CDD de moins de 6 mois. Un déséquilibre entre les besoins ponctuels et pérennes, qui peut peser sur l'activité.

+

Le traitement de la demande des adhérents

Les entretiens d'embauche

Les entretiens professionnels et d'évaluation

La gestion de la formation professionnelle

La veille juridique et sociale

Les entretiens avec les adhérents

Le suivi des plannings des salariés

Le management des salariés (gestion quotidienne, conflits…)

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.

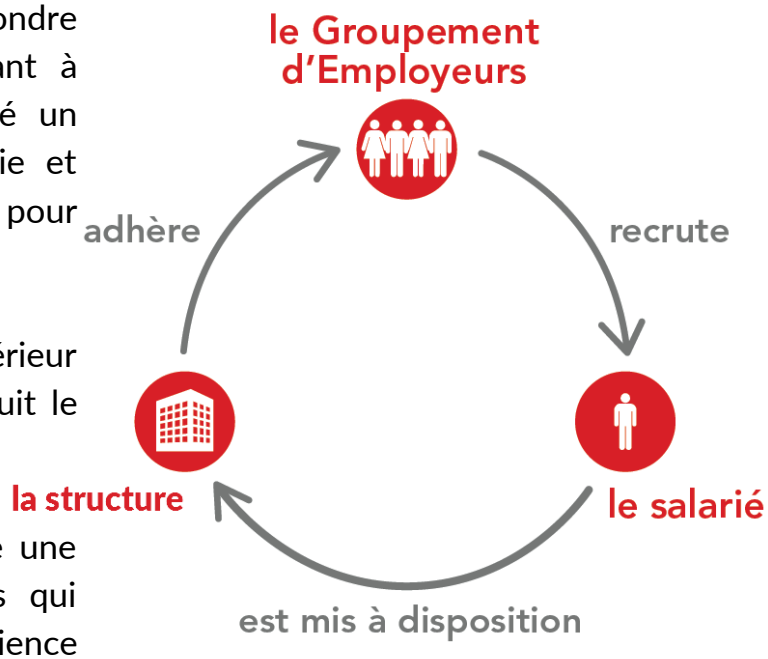
Dans l'objectif de :

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

PROFESSIONNALISER & SÉCURISER LE PARCOURS DU SALARIÉ

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.

2 ans et demi
Ancienneté moyenne des personnes en CDI, en poste avant le 01/01/2019

En 2019, nous avons complété le temps de travail de 18 personnes, assuré la mutualisation de 5 emplois et répondu au temps de travail à temps partiel choisi de salariés.

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.

52 personnes en CDI au 31 décembre 2019

FORMER, ORIENTER & PROFESSIONNALISER

Nous avons en 2019 priorisé les actions de formation individuelles qui sont remontées suite aux demandes des salariés et aux entretiens professionnels individuels.

Ainsi, des formations sur de l'habilitation électrique, des mises à jour de logiciels, des formations en comptabilité et autres fonctions supports ont été dispensées.
Toutes les formations en 2019 étaient professionnalisantes.

Nous essayons également d'inciter les salariés, suite à la réforme de la formation professionnelle, à utiliser leur compte personnel de formation.

6 700 €

de budget formation en 2019

Nouveauté de 2019 : la mise en place du CSE

Après plusieurs années sans délégué du personnel, Agepla a organisé ses élections du Comité Social Economique en juillet 2019. Tout d'abord, cela provenait d'une obligation de se mettre en conformité en créant un CSE avant le 01.01.2020. Cependant, pour AGEPLA, cette obligation législative est également **un moyen de favoriser le sentiment d'appartenance** des salariés au groupement d'employeurs et de pouvoir apporter, avec l'aide des membres du CSE, des réponses aux questions des salariés. Nous avons donc une titulaire et une suppléante élues pour 4 ans.

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RÉSEAU AGEPLA

SE FAIRE CONNAÎTRE AUPRÈS DES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES

Afin de pouvoir se développer et pérenniser l'activité d'AGEPLA, nous avons mené différentes actions de communication :
- présence sur le Web,
- participation et organisation d'événements du territoire,
- développement de nos supports de présentations (flyers, affiches, crayons,...).

PRESENCE SUR LE WEB

Aujourd'hui, plus de 92 % des français utilisent internet et 58 % utilisent les réseaux sociaux. Une présence sur le Web est donc indispensable pour se faire connaître, recueillir de nouveaux besoins de structures, recruter,...

plus de 22 622 visites sur le site d'AGEPLA, soit 1 885 visites par mois (+10 % que l'année précédente).
Les pages les + visitées sont la page d'accueil et les offres d'emploi.

144 abonnés (4 % de + que l'**an passé)**
7 tweets réalisés
Ce réseau nous sert principalement de veille pour de l'information locale, RH, recrutement,...

8 **newsletters diffusées en moyenne à 3 950 tiers**. Elles ont généré 5195 ouvertures et 480 clics !

147 abonnés (+ 45 % qu'en 2018)
3 publications qui ont généré 535 impressions et 23 clics

188 abonnés (+ 42 % qu'en 2018)
46 publications, soit 4 par mois environ
+ de 12 000 personnes touchées par nos publications, 1 400 interractions générées

ÉVÉNEMENTIEL

Pour augmenter notre visibilité nous avons été présents et co-organisé un certain nombre d'événements du territoire en lien avec AGEPLA : mise en réseau, RH, rencontres associatives, emploi, recherche de candidats,...

25 participations à des événements

Participation aux RDV des associations nantaises

Co-animation d'un webinaire sur les différentes formes de mutualisation de l'emploi

Participations à des réunions d'information sur la réforme de la formation professionnelle, sur la mise en place du CSE,...

Co-organisation d'un déjeuner réseau avec le Groupement d'employeurs IEP

• • •

SUPPORTS DE COMMUNICATION

Nous avons mis à jour et créé de nouveaux supports de communication toujours dans le but de se faire connaître et de développer notre marque :

- Un flyer employeur et un flyer candidat,
- une affiche de présentation générale de nos groupements,
- des crayons AGEPLA et IEP,
- des flyers marques page,...

DÉVELOPPER ET MAINTENIR DES RELATIONS PÉRENNES AVEC LES ADHÉRENTS ET SALARIES

2 T**emps forts ont été organisés cette année avec nos salariés** : jeux d'inter connaissance, repas partagé, ... Différents moyens mis en oeuvre pour se connaître entre collègues et développer le sentiment d'appartenance au réseau AGEPLA.

1 **Temps collectif dédié aux adhérents, salariés, employeurs, candidat**s,... a été organisé le 12 avril 2019 : "Déjeuner réseaux". Au programme des rencontres rythmées pour réseauter, des ateliers sur des thématiques d'actualité et l'assemblée générale d'AGEPLA. Cette rencontre a été un succès avec la participation de 50 personnes et des retours très positifs.

FONCTIONNEMENT INTERNE & MODÈLE ÉCONOMIQUE

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 12 avril 2019. Cette Assemblée a porté, outre les rapports statutaires, sur la modification de l'article 1 du règlement intérieur sur la composition du CA.

Composé de 6 administrateurs, le Conseil d'Administration s'est réuni 6 fois en 2019. Les CA ont traité des points suivants : mise en place du CSE, 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 CA a également réalisé un séminaire pour traiter des orientations et de la stratégie AGEPLA pour les prochaines années.

Le Conseil d'Administration est composé de :

Anthony JOYEUX

Dominique GRAVOUIL

André VERCHERE

Ludovic MARINIER

Séverine SALAFIA

Jean-Jacques HULAUD

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

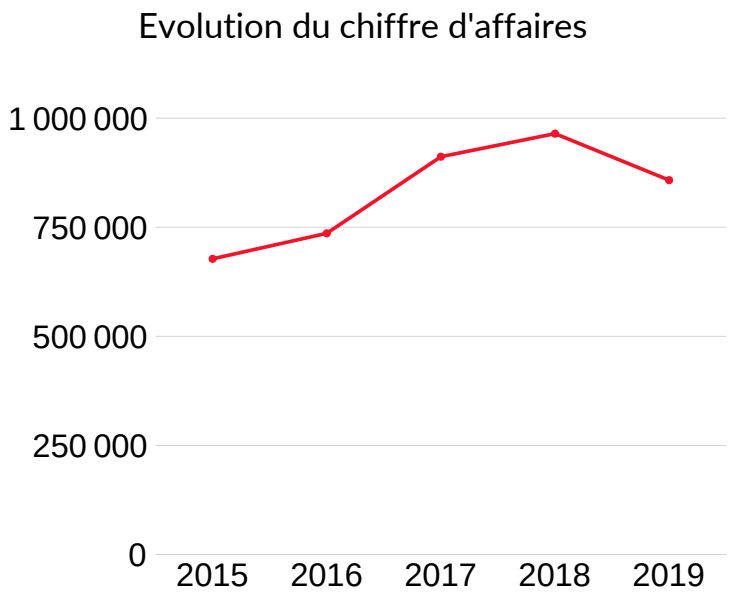
Pour assurer les tâches au quotidien et le développement de cet outil RH, AGEPLA a professionnalisé le GE. L'équipe de gestion compte aujourd'hui 5 personnes.

3 temps plein :
- Directrice,
- Assistante RH,
- Gestionnaire de paies

et 2 temps partagé :
- Chargée de projets, 3 jours / sem
- Comptable, 1 jour et demi / sem

MODÈLE ÉCONOMIQUE

AGEPLA a atteint l'équilibre économique pour assurer une pérennisation sans aides publiques, avec un chiffre d'affaires de 858 000 €.
Nous avons un fonctionnement en autofinancement par la facturation d'heures de mise à disposition à nos adhérents.



On constate une diminution du chiffre d'affaires entre 2018 et 2019. Cependant il y a eu une augmentation de la marge opérationnelle, ce qui signifie une meilleure gestion en interne.

ORIENTATIONS 2020/2021

CONTEXTE

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

Il y a 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.

FINALITÉ

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 ET PLAN D'ACTIONS

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH POUR LES EMPLOYEURS

Aller vers une meilleure connaissance des besoins des adhérents :
- poursuivre les prestations recrutements et proposer de nouveaux services à nos adhérents
- rencontrer nos adhérents pour mieux connaître leurs besoins, activités et mieux relayer et communiquer sur leurs réalisations.

PROFESSIONNALISER & SÉCURISER LES PARCOURS SALARIÉS

- Accompagner les salariés dans leur suivi professionnel et l'accès à la formation
- Améliorer les conditions de travail pour les permanents et les personnes mises à disposition
- Définir une politique salariale, collective, individuelle
- Favoriser le dialogue social
- Veiller à la qualité de l'intégration chez l'adhérent, en questionnant systématiquement les salariés à l'issue des 2 premières semaines passées
- 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 et en réécrivant le livret d'accueil qui sera renvoyé à tous nos salariés

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RESEAU IEP

- Organiser 2 rencontres annuelles avec les salariés pour favoriser les échanges et l'inter connaissance et tenir des réunions thématiques (formation, retraite, mobilité, ...).
- Poursuivre une présence régulière sur le WEB
- Mettre en réseau des structures sur des besoins en compétences similaires
- Développer et animer le réseau de partenaires, en participant aux événements du territoire et en animant un temps fort par an.

VIE ASSOCIATIVE, GOUVERNANCE

- Mobiliser de nouveaux administrateurs pour renouveler le conseil d'administration
- Communiquer vers les adhérents pour leur permettre de s'approprier leur groupement d'employeurs
- Affirmer ce que nous défendons, redéfinir nos différentes activités et leur mise en œuvre
- Développer la proximité entre équipe gestionnaire, conseil d'administration et bénévoles pour plus d'efficacité et de transparence
- Réfléchir sur les coefficients de facturation
- Veiller au respect des réglementations : RGPD, RTT ...