



**GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS
POUR L'EMPLOI DURABLE**

DOSSIER DE PRESSE

**UN LABEL
« GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS
POUR L'EMPLOI DURABLE »**

Contact Presse :

M2RP - Muriel Roudaut
06 62 54 88 02 - muriel@m2rp.com

FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ

SOMMAIRE

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	3
LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ	3
LE LABEL « GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'EMPLOI DURABLE »	4
UN PROJET QUI REPOND À DES EVOLUTIONS	4
UNE APPROCHE DIFFÉRENTE	5
LA PROCEDURE DE LABELLISATION 5	
DES ENGAGEMENTS PARTAGES	6
UNE COMMISSION NEUTRE ET EXPERTE	6
DES SERVICES ASSOCIÉS	6
LE COUT DU LABEL	7
3 QUESTIONS A FRANCIS LEVY, SECRETAIRE GENERAL DE LA FFGEIQ	8

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les Groupements d'Employeurs (GE) existent depuis plus de 30 ans. Leur mission : permettre à des employeurs de mutualiser le temps de travail d'un ou plusieurs salariés avec un double objectif :

- répondre aux besoins de compétences à temps partagé des entreprises,
- sécuriser le parcours des salariés en leur proposant un emploi pérenne.

Cependant **des visions différentes de cette mutualisation** ont vu le jour, s'écartant de l'esprit du dispositif.

Aujourd'hui, les GE qui partagent la même approche de leur mission ont besoin d'affirmer leurs spécificités et de les rendre visibles.

En 2013, 711 Groupements d'employeurs (hors agricoles) ont été recensés qui représentent plus de 15 000 salariés mis à disposition sur une année (*source : étude GESTE*).

LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES GEIQ

Depuis plus de 25 ans, la Fédération Française des Geiq structure et anime le dispositif Geiq (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) autour d'un label. Ce dernier s'est construit sur des valeurs et des engagements de la part des entreprises pour en faire un outil d'insertion durable.

Ainsi la FFGeiq souhaite mettre son expertise et son savoir-faire dans la labellisation au service des GE qui désirent se différencier par leur engagement sociétal grâce à un label « Groupements d'Employeurs pour l'emploi durable »

LE LABEL « GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'EMPLOI DURABLE »

UN PROJET QUI REPOND À DES EVOLUTIONS

- **De la société**

L'outil Groupement d'Employeur interpelle par sa capacité à répondre à l'évolution de la conception du modèle d'emploi (la fin de la domination du CDI à temps plein), tant pour les entreprises que pour les salariés.

Les entreprises souhaitent :

- Mutualiser le risque employeur et donc l'assurer collectivement,
- Alléger les démarches administratives,
- Gagner en souplesse dans la gestion des contrats de travail, au bénéfice de la stratégie de développement,
- Conserver la maîtrise des compétences internes, par une solution d'externalisation.

TEMOIGNAGE D'UN CHEF D'ENTREPRISE, ADHERENT A UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

« Directeur Général d'une PME de 47 personnes, mes besoins évoluent très rapidement. Au regard des évolutions de mon entreprise, je cherchais une responsable qualité à mi-temps. Sur des postes comme cela il est difficile d'embaucher à temps plein pour une PME et cela engendre généralement un turnover important car les salariés préfèrent trouver une expérience à temps plein. C'est dans ce cadre que j'ai fait appel au Groupement d'employeurs qui m'a permis de trouver une personne compétente qui n'avait pas de problématique à travailler à mi-temps puisque le GE lui permettait d'être à temps plein grâce à une autre entreprise qui avait des besoins à temps partagé. Le salarié fait partie à part entière de la société mais il est embauché par le Ge. Je n'ai donc pas à m'occuper des formalités administratives. C'est une solution qui est aussi souple pour l'entreprise que pour le salarié ! »

Les salariés souhaitent :

- Varier leurs expériences professionnelles,
- Composer et sécuriser leur activité professionnelle (multi-activité et multi-statuts),
- Être sécurisés par un contrat de travail,
- Être accompagnés dans leur vie professionnelle.

TEMOIGNAGE D'UNE SALARIÉE DE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

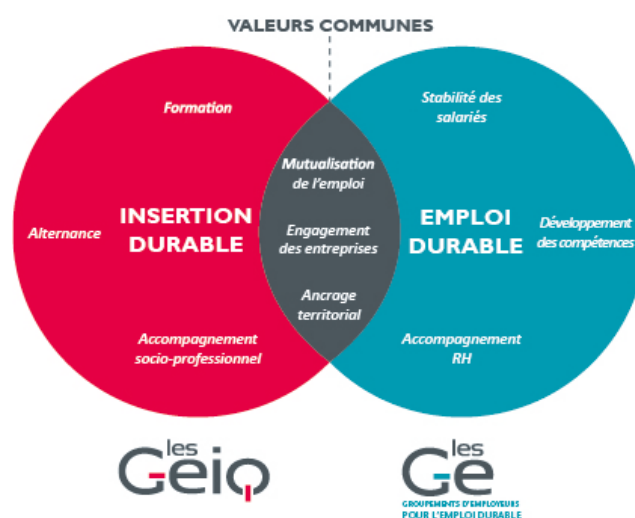
« Je suis en CDI à temps plein au sein d'un groupement d'employeurs. Mon temps de travail est réparti comme suit : je suis Directrice des ressources Humaines à mi-temps dans une PME et je suis responsable formation dans une entreprise de 1500 salariés l'autre mi-temps. Je n'ai pas les mêmes responsabilités et missions dans les deux entreprises et ces dernières sont dans deux secteurs d'activité bien distincts. Mes semaines sont bien rythmées et je dois faire face à des méthodes de travail différentes et des enjeux différents. Ma capacité d'adaptation est donc largement sollicitée !

Je développe mes capacités professionnelles avec deux postes dans deux entreprises différentes tout en ayant un contrat à durée indéterminée qui sécurise ma situation ! »

- **De notre réseau**

Le couple Geiq/Ge est de plus en plus présent au sein de notre réseau. On recense une cinquantaine de GE créés à l'initiative d'un Geiq et vice versa. Ce duo permet ainsi de développer des opportunités d'emploi pour les salariés à l'issue des parcours Geiq tout en proposant un service élargi et cohérents aux entreprises adhérentes.

Les Geiq et Ge sont ainsi complémentaires et partagent des valeurs communes (cf schéma ci-dessous).



UNE APPROCHE DIFFÉRENTE

- **Une distinction par « l'emploi durable »**

L'emploi durable, a contrario de l'emploi précaire, permet à un salarié d'avoir une situation professionnelle stable et sécurisée dans la durée. Il intègre la notion de parcours et d'évolution professionnelle. La cible est le Contrat à Durée Indéterminée.

La conviction qui sous-tend la démarche de création d'un label GE est que les entreprises peuvent solidairement s'engager dans un processus coopératif et accompagner dans l'emploi durable, par un processus de mutualisation, des salariés sur un horizon de moyen/long terme.

- **La valorisation de l'engagement sociétal**

De par la mutualisation de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, la plupart des Groupements d'Employeurs participe au concept de responsabilité sociétal. La création de ce label est donc une opportunité pour les Ge qui souhaiteraient se différencier par cet engagement.

LA PROCÉDURE DE LABELLISATION

DES ENGAGEMENTS PARTAGÉS

Les GE qui opteraient pour le label proposé par la fédération doivent se retrouver et porter des engagements. Ainsi, les GE labellisés par la FFGeiq doivent mettre la promotion de l'emploi durable au cœur de leur projet. Ils visent donc la sécurisation des parcours professionnels et la qualité des emplois proposés.

Pour prétendre à une labellisation, le groupement s'engage à :

- Impliquer les entreprises adhérentes dans sa vie associative
- Endosser un rôle de catalyseur RH/RSE pour ses entreprises adhérentes
- Privilégier la stabilité professionnelle des salariés, en son sein ou dans ses entreprises adhérentes (une part significative de CDI ou de sorties en CDI)
- Proposer aux salariés des conditions de travail garantant d'un emploi de qualité (anticipation des plannings, cohérence des missions, gestion des IRP...) et de leurs aspirations professionnelles (temps partiel choisi, complément d'activité...)
- Assurer un accompagnement professionnel respectueux des individualités (formation, gestion de carrière, rôle de coach pour le GE...)
- Articuler le management par l'entretien d'une relation tripartite groupement/salarié/entreprise équilibrée

L'ensemble de ces engagements sera vérifié sur la base d'un dossier rempli via une plateforme dédiée. Les données recensées seront analysées selon 7 critères et seront présentées anonymement à une commission qui déterminera l'attribution ou non du label pour l'emploi durable.

UNE COMMISSION NEUTRE ET EXPERTE

La commission chargée d'attribuer le label Groupements d'Employeurs pour l'Emploi Durable est composée de :

- 1 président, Alain REGNIER, Préfet.
- 2 membres (administrateurs ou adhérents) de la Fédération Française des Geiq,
- 2 personnes qualifiées.

DES SERVICES ASSOCIÉS

L'obtention du label « Groupements d'employeurs pour l'emploi durable », lui sera signifié via un courrier de la commission de labellisation, un certificat de labellisation, ainsi qu'un logo millésimé (cf ci-dessous) que le Ge pourra apposer sur l'ensemble de ces outils de communication.



Un Ge qui se verra attribué le label pourra alors bénéficier de l'offre de service de la Fédération à savoir :

- Aide et conseils juridiques spécialisés
- Accompagnement individuel : organisation, gestion, développement
- Animation sectorielle et territoriale
- Assistance label
- Aide et outils de communication
- Formations métiers
- Journées techniques
- Accompagnement dans l'animation de la vie associative

LE COÛT DU LABEL

La prestation d'instruction du dossier est facturée : 75€/contrat dans l'année écoulée.
Minimum : 1 000€/Maximum : 3 000€.

3 QUESTIONS A FRANCIS LEVY, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FFGEIQ

- **Pourquoi proposer ce label « Groupements d'employeurs pour l'emploi durable »**

Les Groupements d'Employeurs sont un outil utile et efficace pour répondre à ce qu'on appelle les nouvelles formes d'emploi à condition de respecter une éthique et un mode de fonctionnement qui place la qualité de l'emploi au cœur de leur projet. C'est ce que nous nous proposons de vérifier au travers de ce label.

- **Quel est l'intérêt pour les Groupements d'employeurs de demander ce label ?**

Le premier intérêt pour ceux qui optent pour le label est de se différencier d'autres groupements qui ne partageraient pas les mêmes objectifs. Le label est également un gage de qualité et de sérieux tant pour les adhérents que pour les salariés. Les GE sont aussi des outils de développement de l'emploi qui s'inscrivent dans les territoires. Il favorisera également les partenariats avec les acteurs locaux.

- **Quels sont les objectifs, à termes, de ce label ?**

A terme, nous espérons que ce label fasse référence comme une réponse aux enjeux de l'évolution de l'emploi et qu'il contribue à la notoriété, à la reconnaissance, et donc au développement quantitatif et qualitatif des Groupements d'employeurs.