

Groupement d'Employeurs

IEP - Initiative Emploi Partagé

*Maintenir et développer l'emploi sur le territoire,
grâce à la mutualisation des compétences*



SOMMAIRE

1 LE MOT DU PRÉSIDENT

2 ADHÉRENTS & SALARIÉS IEP, QUI SONT-ILS ?

3 IEP AU SERVICE DE 3 GRANDES MISSIONS

Faciliter et adapter la gestion RH pour les employeurs

Professionaliser 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

LE MOT DU PRESIDENT

La crise sanitaire que nous vivons est exceptionnelle par sa rapidité et son impact et nous avons une pensée particulière pour ceux directement touchés par la maladie ou bien leurs proches. Certains professionnels ont été de près comme de loin en première ligne pour permettre le maintien de notre travail....soyez-en tous remerciés.

L'Assemblée Générale est pour nous l'occasion de faire le bilan de l'année écoulée sur l'activité courante mais aussi sur les actions que nous avons engagées au sein de notre groupement d'employeurs. Vers l'emploi partagé, bien évidemment, mais tous ensemble pour y arriver.

Pour cette raison j'adresse un grand merci à nos adhérents, anciens et nouveaux, qui nous maintiennent leur confiance, aux salariés tous impliqués qui sont le moteur de notre développement, aux membres du Conseil d'Administration qui se mobilisent pour notre association et à tous les partenaires qui se rassemblent autour de nous. Sans cette énergie commune, il serait difficile de faire fonctionner notre jeune groupement et de consolider les parcours individuels vers l'emploi à temps partagé.



Ludovic MARINIER
Président IEP

C'est ainsi que l'année 2019 a vu augmenter significativement le nombre d'adhérents mais aussi une forte proportion de salariés mis à disposition dans les entreprises de notre territoire. Nous avons aussi développé des outils de gestion commerciale, notamment avec la participation de Niouma Goudian que nous avons accueillie en contrat de professionnalisation. Cela nous permet de gérer de manière méthodologique les différentes étapes de la relation client et donc d'améliorer notre performance.

Parmi les moments forts de cette année, les membres du Conseil d'Administration ainsi que les salariés se sont retrouvés durant un séminaire pour aborder la feuille de route de notre association. Des enjeux essentiels ont été abordés et des pistes d'actions concrètes seront à mener dans les mois à venir.

Notre avenir est directement dépendant de celui de nos entreprises adhérentes ou en devenir. Nous devons donc continuer de répondre à leurs attentes pour les accompagner face aux fluctuations d'activité, de saisonnalité, aux difficultés de recrutement.

C'est dans ce contexte qu'Initiative Emploi Partagé doit poursuivre ses activités et ainsi contribuer au développement économique des entreprises mais également à la sécurisation des parcours professionnels.

ADHÉRENTS & SALARIÉS IEP, QUI SONT-ILS ?

ADHÉRENTS

IEP est un Groupement d'Employeurs multi sectoriel dédié aux structures fiscalisées type TPE-PME.

23 adhérents

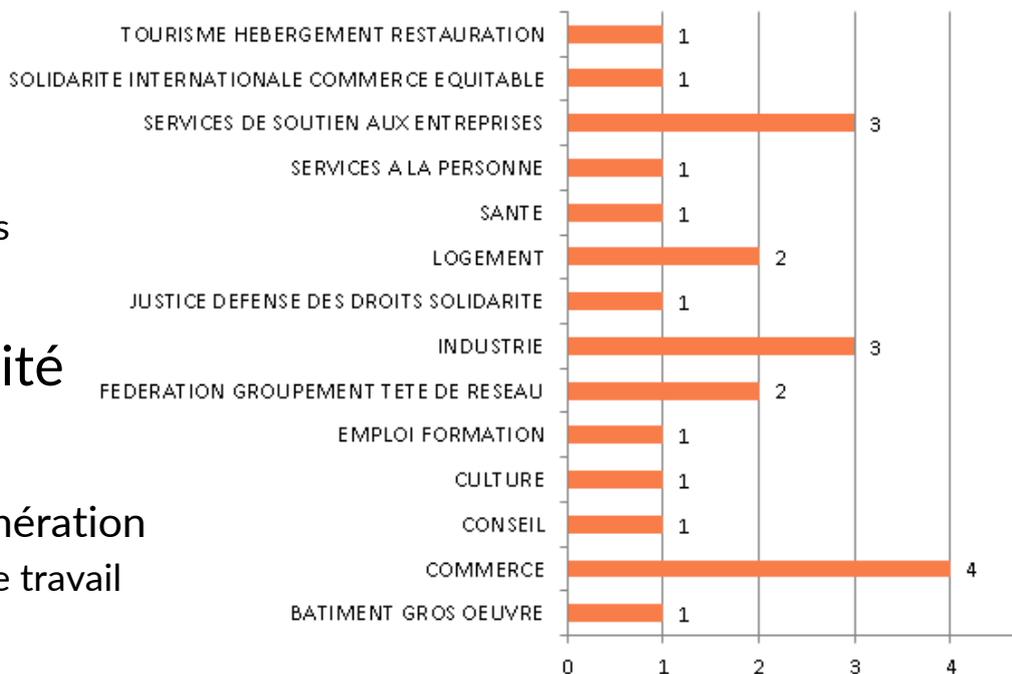


+15 %
du nombre d'adhérents
entre 2018 et 2019

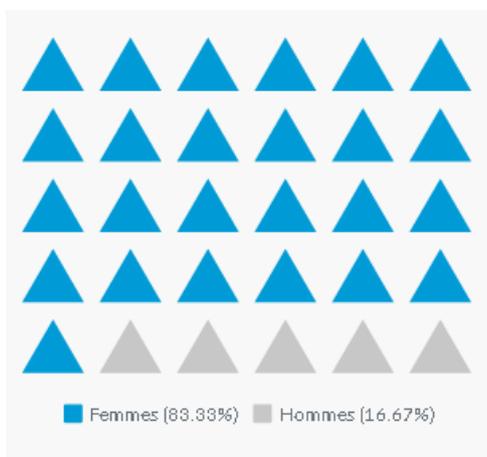
15 secteurs d'activité
représentés



Nantes & son agglomération
pour 80 % des lieux de travail



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



SALARIÉS

30 salariés sur l'année



Augmentation de 36 %
des salariés entre 2018 et 2019

15 métiers représentés



Les compétences les plus utilisées sont :
assistanat administratif, comptabilité, propreté, maintenance

IEP

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

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

PROFESSIONNALISER & SÉCURISER LE PARCOURS DU SALARIE

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RESEAU IEP

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

FACILITER & ADAPTER LA GESTION RH DES ADHÉRENTS

ECOUTE ET ANALYSE DES BESOINS PÉRENNES OU TEMPORAIRES

IEP 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

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

6 827
heures de mise à disposition
soit **4,7**
ETP



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.

5 événements
emplois réalisés

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

3 adhérents ont fait appel à IEP 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 (1 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



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 sa gestion RH,
- Avoir un budget maîtrisé, raisonné en heures effectives de mises à disposition.

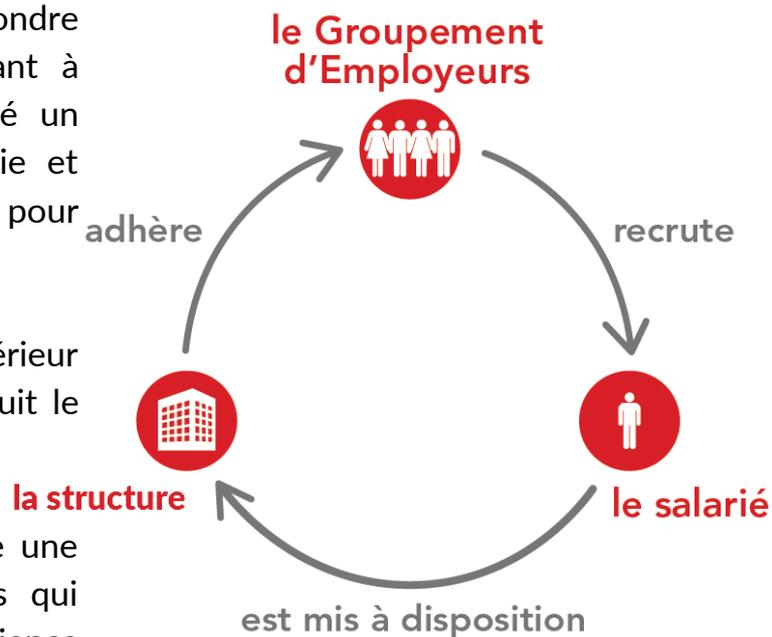
PROFESSIONNALISER & SÉCURISER LE PARCOURS DU SALARIÉ

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.

En 2019, nous avons complété le temps de travail de 7 personnes, assuré la mutualisation d'un emploi et répondu au temps de travail à temps partiel choisi de 2 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.

10 personnes
en CDI au 31
décembre 2019

FORMER, ORIENTER & PROFESSIONNALISER

Nous avons en 2019 priorisé l'embauche d'un renfort de l'équipe en contrat de professionnalisation .

Niouma a donc réalisé de septembre 2018 à septembre 2019 un master 2 Manager de la Communication Stratégique et Digitale, avec l'organisme Sup de com'. Elle intervenait à IEP 2 semaines sur 3.

Suite à l'obtention de son diplôme, IEP n'a pas eu les ressources pour pérenniser ce poste. Une formation sur "*Développer son activité grâce aux outils web et aux réseaux sociaux*" a été suivie par la chargée de projets, afin d'assurer une continuité du travail réalisé.

4 020 €

de budget
formation en 2019

PROMOUVOIR L'EMPLOI PARTAGÉ & ANIMER LE RÉSEAU IEP

SE FAIRE CONNAÎTRE AUPRÈS DES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES

Afin de pouvoir se développer et pérenniser l'activité d'IEP, 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,...)
- prospection.

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,...



2 310 visites sur le site d'IEP, dont 98 % sont des nouveaux visiteurs.

Les pages les + visitées sont la page d'accueil et les offres d'emploi.



8 newsletters diffusées en moyenne à 3 950 tiers. Elles ont généré 5 195 ouvertures et 480 clics !



98 abonnés (46 % de + que l'an passé) 12 tweets réalisés

Ce réseau nous sert principalement de veille pour de l'information locale, RH, recrutement,...



59 abonnés (2 fois plus qu'en 2018)
25 publications qui ont généré 2 761 impressions et 173 clics



91 abonnés (le nombre a + que doublé)
51 publications, soit 4 par mois environ + de 7 400 personnes touchées par nos publications, 400 interactions générées



Prospection : 151 nouveaux contacts, soit 12 par mois environ
27 besoins transmis
189 notes de suivis réalisées

ÉVÉNEMENTIEL



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

25 participations à des événements

Participation à différentes rencontres : Digital Change, Social Change RSE, les ESSPRESSO, afterworks RH...

Interventions à 2 petits déjeuner de la Plateforme RH, sur les différentes formes d'emploi

Participation à une rencontre de Mozaïk RH : "Place à l'action et au recrutement inclusif !"

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



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,...

TRAVAILLER ET RECRUTER AUTREMENT

AGEPLA et IEP font le lien entre le besoin à temps partiel et récurrent d'une structure & un salarié souhaitant partager ses compétences.

Une solution innovante pour créer des emplois durables !

02 28 03 07 71
www.agepla.fr
www.iep-ge.fr

DÉVELOPPER ET MAINTENIR DES RELATIONS PÉRENNES AVEC LES ADHÉRENTS ET SALARIÉS

1 Temps fort a été organisé 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 IEP.

1 Temps collectif dédié aux adhérents, salariés, employeurs, candidats,... 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'IEP. Cette rencontre a été un succès avec la participation de 50 personnes et des retours très positifs.

FONCTIONNEMENT INTERNE & MODÈLE ÉCONOMIQUE

COORDINATION, DIRECTION & GOUVERNANCE

IEP 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 du montant des cotisations pour l'exercice 2020.

Composé de 5 administrateurs, le Conseil d'Administration s'est réuni 6 fois en 2019. Les CA ont traité des points suivants : suivi de l'activité économique par la réalisation d'un tableau de bord, organisation de l'équipe administrative IEP, suivi du développement et de la communication,...

Le CA a également réalisé un séminaire pour traiter des orientations et de la stratégie IEP pour les prochaines années.

Le Conseil d'Administration est composé de :



Anthony JOYEUX



François LAUNAY



Ludovic MARINIER



Olivier ARDOIN



Sylviane PROUVOST

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



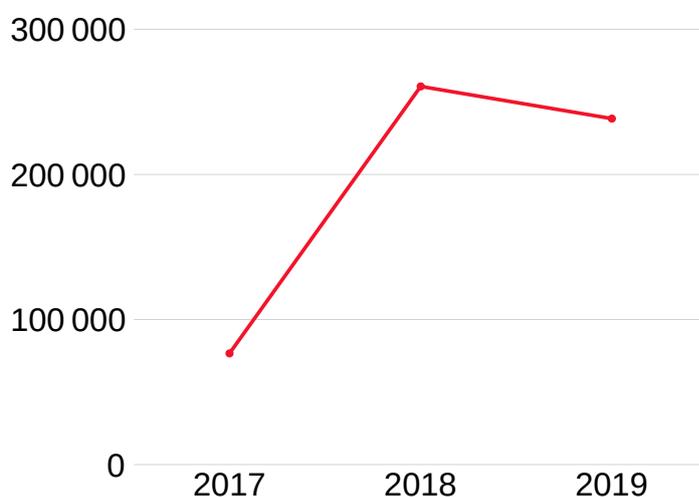
Pour assurer les tâches au quotidien et le développement de cet outil RH, IEP a une chargée de projets à 2 jours par semaine en CDI et a eu jusqu'en septembre 2019 une assistante commerciale et communication en contrat de professionnalisation.

IEP sous-traite la partie gestion des contrats de travail, la paie et la comptabilité.

MODÈLE ÉCONOMIQUE

IEP 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.



ORIENTATIONS 2020/2021

CONTEXTE

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

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 IEP.

FINALITÉ

Fort de ces constats, la finalité d'IEP 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 ...

ENSEMBLE, REINVENTONS L'EMPLOI !