

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Comment allier sécurité pour le salarié et flexibilité pour l'entreprise ?

Le groupement d'employeurs permet au salarié de travailler à temps plein partagé et aux entreprises de faire face aux pics d'activité saisonniers sans tracas administratifs.

Cédric Lebon a 33 ans. Il est salarié et bénéficie d'un contrat en CDI à temps plein. Mais il travaille pour deux entreprises : les six premiers mois de l'année, il est magasinier chez Seveal (distribution d'agrofourmiture) et, de juin à décembre, il est ouvrier agricole au silo Vivescia de Châtres. Pourtant, il dépend d'un employeur unique : Convergence.

Convergence est un groupement d'employeurs, qui a démarré son activité en début d'année. L'association est née de la volonté de plusieurs entreprises, principalement dans le domaine agroalimentaire (club I3A), de fidéliser leurs compétences saisonnières. Elle compte aujourd'hui dix-sept adhérents.

Un modèle breton

Il existe d'autres groupements dans le département : le Geda 10 (secteur associatif), GEIQ BTTP (formation, insertion), ou encore Interface 10, dans le secteur de Romilly-Nogent. La formule existe également dans le domaine agricole et la CGPME compte plus de quarante entreprises adhérentes à son groupement d'employeurs. Les groupements se multiplient en France et ils existent depuis plus de trente ans en



Cédric Lebon partage son année de travail en deux : magasinier chez Seveal et ouvrier agricole chez Vivescia (ci-dessus)

Bretagne. Cent cinquante salariés sont embauchés selon cette modalité sur le seul bassin de Quimper.

Pour les grandes sociétés, l'avantage du travail à temps partagé est évident. « Le groupement met à leur

disposition des salariés formés, qui reviennent selon leurs besoins saisonniers et qui connaissent bien leur

poste. » Les petites entreprises, qui n'ont pas toujours les moyens de créer un poste, peuvent également y trouver leur compte.

La formule, qui donne de la flexibilité aux patrons, est garante de sécurité pour les salariés. « Nous privilégions le CDI autant que possible, assure la directrice de Convergence. Nous offrons des garanties sociales, avec une mutuelle et une prévoyance. Et, bien sûr, les salariés perçoivent le même revenu que les salariés de l'entreprise adhérente. »

Sur le plan du parcours professionnel, la multiplication des expériences et des compétences est aussi un avantage. « Changer de poste et d'équipe rompt la monotonie et enrichit le travail au quotidien, confirme Cédric Lebon, magasinier et ouvrier agricole. Le trentenaire s'occupe des réceptions de céréales, de l'entretien des silos et du site lorsqu'il travaille à Vivescia. « Chez Seveal, je range les produits phytosanitaires que je réceptionne, et je m'occupe de l'expédition. J'ai de la chance d'avoir deux postes alors que certains n'ont pas de boulot du tout. Je suis sûr d'avoir du travail toute l'année. Ce contrat, c'est la meilleure chose qui me soit arrivée. »

DOSSIER RÉALISÉ PAR MÉLANIE LESOIF-KADDAR

MARION LASSUS, CONVERGENCE

« Je libère du temps pour les patrons »



Marion Lassus.

Bonduelle, Cémoi, Vivescia, Jean Rozé, Lucart ou encore UFP International sont des adhérents du jeune groupement d'employeurs Convergence, association qui embauche 21 personnes en temps partagé (avec un objectif de 50 dans trois ans). « Toutes les entreprises du secteur privé

peuvent adhérer, précise Marion Lassus, directrice de Convergence. Les maillages sont saisonniers ou hebdomadaires, en fonction des besoins. » Le groupement est l'employeur unique. « Je définis avec le chef d'entreprise ses besoins en termes de profil de poste, de nombres d'heures et de périodes de travail, puis je recrute et je gère les démarches administratives ainsi que la gestion du personnel, explique Marion Lassus. En fait, je libère du temps pour les patrons, qui peuvent davantage se consacrer à leur cœur de métier. On pense souvent au recrutement classique, mais il existe d'autres solutions. Avec Convergence, l'entreprise paie les heures effectuées (15% plus cher que pour un CDI) mais ne prend pas en charge les congés. » L'argument numéro un de Marion Lassus : « Le groupement est une solution créée par les entreprises, pour les entreprises. »

GROUPEMENT D'ASSOCIATIONS POUR L'EMPLOI

Une solution pour les communes

La formule fonctionne au-delà du secteur privé. Créé en 2011, le Geda 10, groupement d'employeurs pour le développement associatif dans l'Aube, compte 22 salariés et 35 associations adhérentes, dont des centres de loisirs. « Avec la réforme scolaire et le développement des nouvelles activités pédagogiques, nos effectifs ont augmenté à la rentrée, explique Luc Descamps, directeur du groupement. Nous avons embauché dix animateurs qui interviennent en périscolaire. »

Phénomène nouveau en lien avec la réforme depuis septembre : le nombre de collectivités adhérentes est aussi en augmentation. « Auparavant, le groupement se composait plutôt d'associations », note Nathalie Subryan, chargée de l'emploi et des compétences au sein du Geda 10. Si le groupement



Nathalie Subryan, chargée de l'emploi, avec Luc Descamps, directeur.

privilégie les CDI, les animateurs sont tous embauchés en CDD. « Dans Geda, la lettre la plus importante est le "D", comme développement, assure Luc Descamps. Nous avons une utilité sociale, pour l'em-

ploi. Nous essayons de rencontrer des jeunes via l'École de la deuxième chance, par exemple. »

Le Geda prend également en charge les formations des jeunes dans le cadre des contrats d'avenir.