

Procès-verbal du Bureau Directeur

25 avril 2022 (visioconférence)

Présents : COURTOIS Eric, GALLET Bernard, HARENT Eliane, Hervé KERNEIS, RIPERT Alain, STOFFER Françoise, Patrick Péan,

Présents Occitanie : Michaël BOUTINES (président de la Ligue Occitanie et trésorier du GE Occitanie), Mathilde NAVIAU (chargé de développement/GE), Sylvie UHMANN (présidente CD12 et du GE Occitanie)

Participant : CADEI Franck, RENAUD Christine, BARATA Paula, DEFOUR Jean-Pierre, MORENO Jean-Luc, PERRIN Patrice, ROBERT Franck, SINGLA Patrick, SOBIERAJ Daniel, DELAYE Jean Baptiste (élu CD 26-07)

Excusés : Stéphanie AURAMBOUT, Frédéric COLOMBANI, CORDURI-DAVIET Valérie

La réunion est ouverte à 19h30 sous la présidence d'Alain Ripert ; elle est divisée en deux parties :

- Présentation par la ligue d'Occitanie de leur GE territorial
- BD élargi de la ligue

Présentation du Groupement d'employeurs (GE) Occitanie (Cf Annexe)

Alain RIPERT remercie les différentes personnes qui assistent à cette présentation ; chacun se présente.

Cette présentation a pour but que le territoire AURA ait un retour d'expérience de l'Occitanie par rapport à son GE.

Mathilde Naviau se tient à disposition des différentes personnes du territoire AURA pour répondre aux questions complémentaires.

La genèse du projet :

- La démarche a commencé en 2012 lors de la mise en place du projet territorial alors que le format était encore basé sur les anciennes régions
- Après le diagnostic partagé avec les comités, il est apparu des besoins autour de l'emploi des clubs sur le thème de la professionnalisation. Le volet Comités avait lui évolué autour des années 2010. Une centaine de clubs faisait appel à l'emploi avec un turn-over important. La professionnalisation et les emplois auprès des clubs sont devenus une priorité de la ligue Occitanie

L'accompagnement a été fait par un centre de ressources des groupements d'employeurs associatifs qui a proposé une étude d'opportunité. La ligue s'est donc mise en démarche participative avec les comités afin de bien appréhender la démarche d'emplois partagés. L'engagement a été initialement fait avec les comités souhaitant participer à cette démarche (6) et la ligue, certains comités n'étant pas encore prêts à ce moment. Les autres comités ont rejoint la structure assez rapidement.

En 2014, les statuts ont été signés et la création de l'association du GE a été validée par l'AG de la ligue Occitanie.

Si les besoins étaient des besoins-clubs, il est apparu important que les structures ligue et comités démarrent dans un premier temps. Les premiers emplois sous l'égide de ce GE ont donc été comité / ligue (mutualisation des emplois) avec le mondial masculin 2017 et l'accompagnement du CD 32.

La réforme des territoires permet de réorienter ce projet auprès des clubs afin de répondre aux différents projets et au volet apprentissage. Le modèle économique est réétudié et un contrat de professionnalisation pour un directeur de structure est mis en place afin d'accompagner le GE.

Rapidement, le GE est composé d'une quinzaine d'adhérents et la gouvernance évolue.

Le GE a évolué sur tout type de contrat et a intégré en interne d'autres profils en prenant en compte le modèle économique, les besoins et un fort développement au cours des deux dernières années.

D'ici au mois de juin, une quarantaine d'emplois devraient exister.

Beaucoup de clubs qui sont entrés comme adhérents et qui auraient du être des primo employeurs, sont devenus des primo utilisateurs.

Les emplois ont été aussi autres que sur le volet purement handball comme de l'accompagnement sur un poste de communication.

Le GE a aussi comme vision l'accompagnement sur d'autres postes administratifs, comptabilité, ... mais pourquoi pas des fonctions supports (marketing, négociations commerciales pour le sponsoring, ...)

La gouvernance :

- Bien qu'ayant évolué, elle est restée représentative du territoire (Tarn, Pyrénées Orientales, Aveyron, Ligue) afin d'être à l'écoute des clubs
- Recueil des avis des clubs
- Dialogue direct
- Étude des ressources disponibles / recherchées
- Tissage de proximité

Une enquête faite sur le territoire occitan a fait ressortir fortement le sujet de la professionnalisation ; l'ouverture a été faite avec d'autres métiers par le biais du CFA Occitan.

La ligue Occitanie n'est pas rattachée au CFA fédéral et d'autres instituts de formation de proximité et extérieurs à la région.

Un certain nombre de questions a émergé quant aux aides départementales ; par exemple, un département a choisi d'aider un GE local plutôt que celui du territoire.

A ce jour, plus de la moitié des apprenti(e)s sont accompagné(e)s par le GE territorial et l'accompagnement de la sortie de ce dispositif vers l'emploi est fait par le GE.

Le territoire occitan manque de ressources humaines nécessaires aux clubs demandeurs et le GE se trouve dans une position facilitatrice de ce type de service. Les GE locaux sont plus généralistes et les attendus des clubs sont plus difficiles à appréhender.

Chaque utilisateur est sollicité afin d'établir une lettre de mission et le GE s'adosse aux lettres de missions fédérales afin de les finaliser :

- Quelles missions
- Durant quelle période
-

Ce qui permet d'aider les structures à formaliser les besoins, de monter les plannings.

A ce jour, le GE permet de :

- Monter les dossiers ANS
- Rédiger, porter et défendre des dossiers
- Aide budgétaire

Il s'agit d'une mise à disposition de compétences vers les clubs.

Le GE lutte contre l'isolement des salariés et aide à la gestion des compétences.

Le développement du GE a permis de rayonner sur l'emploi sur tout le territoire, par le biais du système de services, avec comme fil conducteur le partage des responsabilités GE / utilisateurs.

Tout nouvel adhérent remet son projet, son état financier, l'état d'avancement du projet, ce qui permet de mettre ou remettre les actions en adéquation avec l'adhésion au GE.

Depuis l'an dernier, le GE s'est développé sur les réseaux sociaux

QUESTIONS – REPONSES

Q – Certaines personnes ont-elles gardé leur emploi dans leur club à temps partiel et signé un autre temps partiel avec le GE ? Et est-ce possible ?

R – L'Occitanie a choisi de porter en totalité le salarié, notamment pour faciliter la gestion des emplois du temps, l'optimisation des coûts de déplacements et aider à la solidarité entre les structures

Q - AURA envisage plutôt la mise en place de plusieurs GE à l'échelle du département. Quel sentiment du modèle envisagé en AURA, avantages / inconvénients ?

R – Initialement en Occitanie, la dimension de la structure n'a pas été imaginée et il est important de se rapprocher du centre de ressources local afin d'être bien accompagné et d'être dans la structuration. En Occitanie, au niveau sportif, il existe bien les 3 types de GE : local (4/5 clubs), départemental et le territorial. Le judo travaille plutôt sur un modèle local, le basket sur une dimension départementale, et le handball sur le niveau régional. La limite de la gestion départementale est le modèle économique et associatif. L'alerte porte surtout sur le risque de mises à disposition sans lien financier. Il ne faut pas oublier que pour vivre, le GE doit avoir des ressources financières et donc facturer. A ce jour, le GE Occitanie est en grande concurrence avec les Professions Sports.

La décision a été d'être en forte croissance afin d'améliorer les coûts de gestion.

Toute création d'emploi interne du GE est passée par une phase initiale de partage de cet emploi avec une autre structure.

Il n'y a pas de modèle type ou meilleur, la réponse est « quels services à rendre et avec quelles compétences sur une « petite » structure ? ; en effet, un GE de 4 à 5 personnes ne permet pas d'occuper un ETP avec toute la compétence voulue.

Q – Quel pourcentage de refacturation est fait aux utilisateurs ? Moyenne par salarié ? Quels points d'entrée ?

R – Il existe à ce jour un tarif pour l'emploi (0.05 cts de l'heure, auquel s'ajoute un pourcentage de la masse salariale afin d'alimenter le fonds de pérennisation de l'emploi) et un autre pour l'apprentissage (0.50 cts de l'heure + forfait de 60 € par mois). Le mode de calcul fait que les tarifs font partie des plus bas sur le territoire Occitanie. Il conviendrait sans doute d'être un 1 ou 1.5 € de l'heure. A l'heure actuelle, le GE dispose d'aides sur leurs propres emplois, ce qui laisse du temps pour avancer sur le modèle économique

Q- Quel niveau de refacturation par rapport aux structures de type Professions Sports car le GE est probablement plus avantageux, ce qui génère sans doute des aléas.

R- Actuellement le GE est plus avantageux, mais a un déficit sur des dossiers de types ANS, pour la gestion de l'emploi (les structures de type Professions Sports). Les services sont aussi différents car le GE fait l'accompagnement (management, recherche, ...) et plus vastes.

Q – Le CD 42 a créé un GE local et est dans la même démarche que le GE Occitanie. Comment est gérée la facturation selon le niveau du salarié, son ancienneté ? Coût réel du salarié, moyenne ?

R – A l'embauche de la personne, des échanges ont lieu avec les futurs utilisateurs afin de déterminer le niveau de la CCNS avec des salaires basés sur la convention collective et le règlement intérieur. La facturation est faite au temps réel, selon le contrat de travail établi. Le GE fait les dossiers d'aides et facture le salaire après déductions des aides obtenues.

Q – Y a-t-il eut transfert des contrats de travail d'une structure vers le GE ?

R – Non, le GE a créé de l'emploi ; les salariés ligue et comités sont restés dans leurs structures ; seuls sont mutualisés des postes spécifiques et selon les demandes. Exemple, Sylvie dispose d'un ETP comité et d'un ETP (2 personnes par le biais du GE. Il y a un enjeu pour les clubs ayant déjà des emplois. A l'heure actuelle, le GE est en discussion avec un club Pro sur le volet sport-santé afin de partager ce projet avec d'autres structures.

L'enjeu comités / clubs est essentiel.

Q – Est-ce que la piste de personnes hors handball a été envisagée, notamment sur des demandes hors éducateurs (périscolaires, administratifs, ...) ?

R – Oui, le GE a commencé avec des personnes marketing et négociations commerciales. Il est sans doute intéressant de faire venir des structures autres que handball. Le GE travaille avec une structure sous forme de prestations de services et non pas tant qu'utilisateur ; tout est lié au contenu des statuts et ce qu'ils permettent de faire.

Q – le GE a dû être confronté à des licenciements, comment cela a été traité ?

R – A ce jour, aucune aide extérieure n'a été nécessaire ; tout a été géré par négociation directe avec le/les utilisateurs. Les fonds du GE n'ont jamais été utilisés sur ce type de négociation mais ceux des utilisateurs. Il est important d'avoir, au préalable un audit financier de l'utilisateur afin de voir comment ce type d'actions pourrait être traité

La mise en place du GE permet aux clubs qui ne peuvent pas fournir du temps de travail et/ou des finances à temps plein d'avoir quand même des ressources, de faire un levier vers l'emploi. Le GE fonctionne bien car il s'est doté de plusieurs compétences, une seule personne ne pouvant disposer de toutes les compétences.

Fin de l'échange à 20h45

Réunion du BD

Echanges AURA après la présentation du GE

Le GE du CD 42 réuni 7 clubs et le comité, et dispose de 2 salariés, avec pour but de développer les compétences et l'emploi. Un apprenti en communication est intégré au GE et le but sera de pérenniser l'emploi en le mutualisant avec des clubs. Pour l'instant, l'ANS emploi a été sollicitée par le comité. Lorsque les aides à l'emploi cesseront, un transfert de contrat devra être fait vers le GE.

A terme, un emploi à temps partiel devra être mis en place par le GE afin de gérer les emplois du temps, le management, la trésorerie. Pour l'instant, Laurent Benterki prend du temps pour gérer les plannings, les relations avec les clubs et les coûts sont intégrés au GE. Les frais de fonctionnement sont aussi facturés à 0.50 cts de l'heure et, pour la pérennisation, à 2.00 € de l'heure. Les personnes qui interviennent ont quasiment les mêmes salaires ; la facturation est faite sur la moyenne.

L'année prochaine, des changements auront lieu car l'une des aides à l'emploi s'arrêtera. Le modèle économique devra être échangé avec les clubs et validé par l'assemblée générale. La répartition du temps de travail entre les deux salariés est faite selon le projet du club et la proximité géographique.

Une voiture de service a été attribuée et est facturée sur une moyenne pour tous, selon les accords passés avec les structures utilisatrices.

Jean-Pierre DEFOUR indique que la création de GE local paraît plus facile, par rapport aux besoins, tout en ayant un support juridique de la ligue pour la partie création des associations. Ce qui n'empêcherait pas de faire un GE regroupant deux comités (par exemple CD 42 et CD 43).

A l'heure actuelle, le groupe de travail partirait sur la mise en place de 6 GE locaux.

Alain RIPERT précise que le modèle de l'Occitanie permet de diversifier les compétences, améliorer les coûts.

A la suite de la visio de présentation, Bernard GALLET soulève les points suivants :

- Nécessité d'avoir un certain nombre de compétences pour la gestion d'un GE. Une réflexion doit être faite sur une étude de regroupement de plusieurs comités
- Comment s'articuler avec le service aux clubs qui travaille avec les salariés des comités ; la politique pourrait être différente.

A ce jour, les plus avancés en matière de réflexion sont les CD 74 et 26/07. Il est sans doute intéressant de les accompagner afin d'acquérir des compétences et pouvoir continuer sur les CD 69 et 63.

Mais quelle autonomie du GE ? En Occitanie, le président de la ligue est trésorier, la présidente d'un comité est présidente du GE ; le chargé de développement est sur 2 structures.

Au territoire AURA d'inventer un modèle en fonction de son histoire, de sa culture et de ses projets.

Un rendez-vous avec PS Savoie est prévu afin d'étudier de quelle manière l'accompagnement peut être fait : un temps sur l'administratif, financier, ... et un second temps sur l'accompagnement de la création d'un GE avec le CD 74.

Il est apparu au fil de la présentation que les aspects financiers et juridiques sont importants et complexes mais aussi que qu'il faut accorder de l'importance au suivi des projets afin que le GE reste dans la bonne ligne droite et ne dérape pas.

L'accompagnement des GE est primordial au démarrage, notamment avec les changements potentiels de dirigeants en clubs, dans le GE.

Il serait intéressant d'avoir des informations plus précises de leurs ressources humaines sur tout le territoire à la vue de points très disparates.

Nos structures salariales ligue et comités sont plus importantes qu'en Occitanie.

Jean-Pierre DEFOUR précise que le but du GE occitan est la génération d'emplois.

Françoise STOFFER précise qu'à date, il n'y a pas de ressources humaines administratives disponibles pour travailler avec le GE, pas de compétences pour la gestion des salaires. Si la ligue apporte un support humain, il faudrait faire un recrutement.

Jean-Pierre DEFOUR précise qu'il semble difficile de créer un emploi sur chaque projet qui se lance : l'accompagnement est nécessaire à la création. Pour autant, une solution administrative complète doit être mise en place.

Alain RIPERT précise qu'effectivement le but du GE est sans doute de créer de l'emploi et pérenniser le volet apprentissage : passer par un groupement d'employeurs dans un premier temps est intéressant. L'idée de faire un GE avec 2 comités en proximité peut permettre de générer de la synergie et peut-être de l'emploi en fonction des spécificités locales.

La mutualisation locale permet d'avoir les compétences.

L'Occitanie travaille avec 4 centres de formation. Sur AURA, nous gérons l'apprentissage d'une autre manière (via le CFA et l'ITFE) et nos apprentis ont tous une structure d'accueil à temps plein. Les besoins et demandes sont différents.

Contrat Territorial Individualisé

Un document est à signer afin de valider le contrat et son financement.

Les projets avancent différemment selon les régions ; quatre territoires sont en cours de finalisation (PACA, AURA, la Bretagne et la Normandie).

Alain RIPERT recueille l'avis des présidents de comités quant à la possibilité de recueillir les signatures et contractualiser le jour de l'assemblée générale de la FFHB (membres de la FFHB, les présidents des comités AURA).

Dans la mesure où la majorité des présidents de comité seront présents à l'AG, il est acté que le document officiel soit présenté et signé à cette occasion.

Jean-Pierre DEFOUR hésite quant à la signature car la FFHB n'augmente pas l'enveloppe alors que des objectifs sont fixés mais il suivra l'ensemble des autres comités.

Pour l'instant, et quels que soient la qualité et le contenu des projets, l'enveloppe n'évoluera pas. Le maintien a pu être acté après des interventions importantes de membres de la FFHB et à la vue des fonds de réserve importants de certaines structures.

Paula BARATA précise qu'à la vue du budget fédéral, il n'était pas possible d'augmenter l'enveloppe. Actuellement, 3 ligues ont signé, 5 sont prêtes à signer lors de l'AG fédérale et les autres finalisent leurs projets. L'ordre de traitement est la présentation des projets puis la signature contractuelle. Les projets qui n'ont pas encore leurs budgets devront être enrichis rapidement pour communication comme annexes du dossier.

Dans la constitution des dossiers il manque certains budgets (beach, arbitrage, GE).

Dès lors que le contrat est signé, 60 % de la somme devrait être versée rapidement.

Jean-Pierre DEFOUR précise que pour les années à venir, il conviendrait de « continuer à pratiquer une certaine pression » afin que cette somme puisse augmenter. Il faudrait également que le système de pilotage soit mis en place sur le territoire.

Alain RIPERT précise qu'il n'y a aucune connaissance quant à la manière dont les 60 % seront répartis.

Patrick SINGLA indique que le pilotage doit être mis en place, avec un suivi et des comptes-rendus des différents projets (suivi opérationnel, réalisé / prévisionnel), gérer les priorités, lancer les actions en ressources humaines et financières.

Paula BARATA précise que le but du CTI est que le territoire échange afin de déterminer ses priorités afin de développer le handball, à l'inverse du pacte de développement qui donnait une enveloppe sur des axes précis.

L'enveloppe étant garantie, la part variable, le sera la première année, d'autant que l'objectif du nombre de licenciés est complexe à tenir à la sortie de deux années de pandémie.

La saison 2022-2023 devra tendre vers les chiffres demandés mais avec une limite déjà atteinte, sans doute, dans certaines zones.

Les saisons suivantes seront gérées n'ont pas comme des subventions mais comme des sommes à obtenir sur des objectifs à atteindre.

Fin de la réunion à 21h45.

Eliane HARENT, Secrétaire Générale

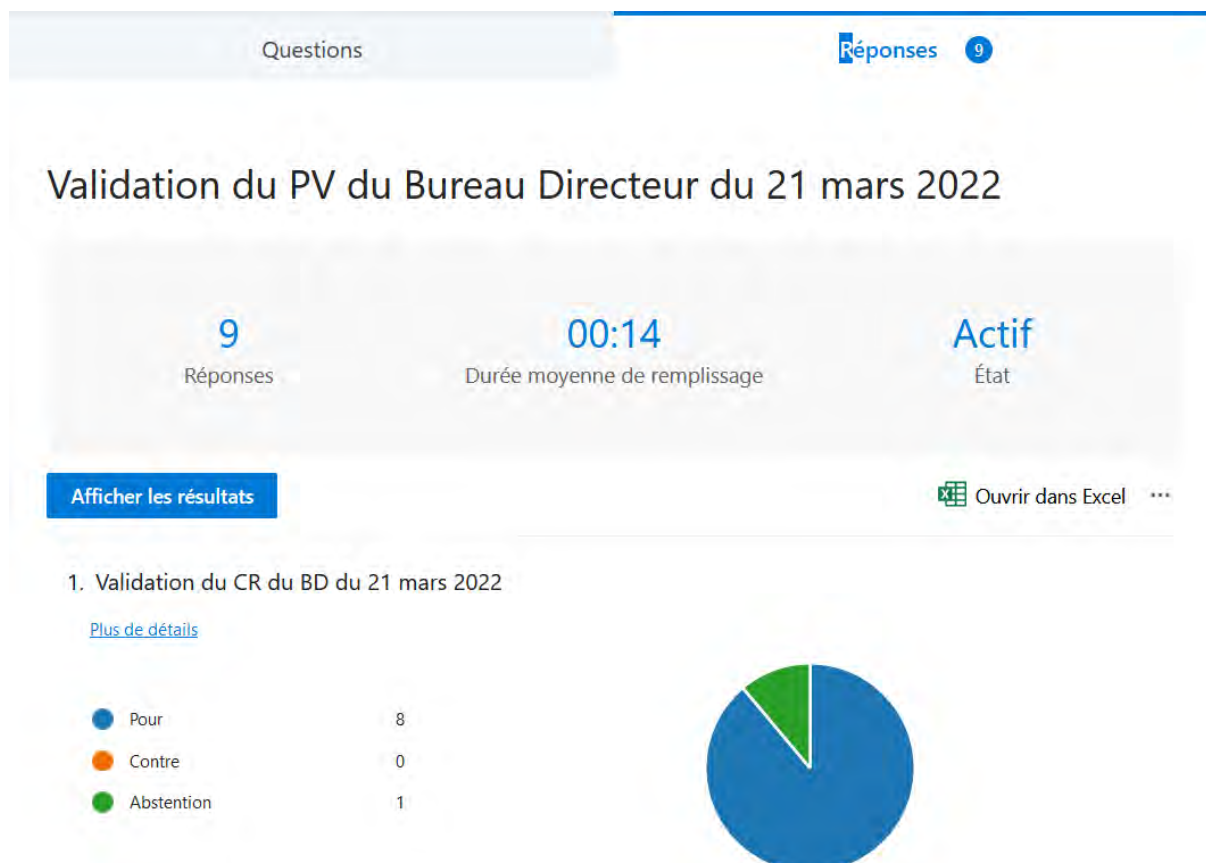


Alain RIPERT, Président



Sur 11 personnes :

- 9 votants, quorum atteint
 - 8 pour
 - 1 abstention
 - 0 contre





**GROUPEMENT
EMPLOYEURS**
TERRITOIRE OCCITANIE
FFHANDBALL

CREATION DU GEOCC :

2014-15 : Création du Groupement d'Employeurs Midi-Pyrénées (GEMP)

- 3 membres sur le Bureau
- **3 ETP** mis à disposition (CDI)
- **5 adhérents et membres fondateurs** (Ligue et 4 CD)

Fonctionnement :

- Géré par le Chargé de développement de la Ligue
- Adhésion annuelle à **35 €**
- Frais de fonctionnement : **0,5 €/h travaillée**
- Fonds de pérennisation : **3 % de la masse salariale**

Ressources :

- Chargé de développement de la Ligue
- Agent.e.s de développement/CTF des CD
- Adhésion au CRGE en 13-14 pour l'aide à la création



EVOLUTION DU GEOCC

2019-20 : Lancement du Titre IV Educateur de Handball en Occitanie
Affiliation à la FFHB

- **15,5 ETP** (Apprentissage, CDI TP, CDI MT, CDD MT)
- **14 adhérents**

Fonctionnement

- Géré par une salariée à temps plein à la Ligue (contrat pro DE JEPS)
- Travail en bassins
- Démarche de mutualisation

Promo 1 du Titre IV Educateur de Handball (2019-2021)

- 4/8 employés par le GEOCC et mis à disposition
- 2 certifiés sur les 2 parcours
- 1 certifié sur le parcours ET
- 1 certifiée sur le parcours APES



LE GEOCC AUJOURD'HUI



Gouvernance
représentative
du territoire



LE GEOCC AUJOURD'HUI



Essaimage
réussi grâce aux
compétences
du GE

2021-22 : Passage à 30 ETP et développement de la communication

- 4 membres
- **31,91 ETP** mis à disposition (Apprentissage, CDI TP, CDI MT, CDD TP, CDII)
 - Prestation de services
 - 44,6 K€ financés par ANS Emploi et 1 jeune 1 solution pour 21-22
- **31 adhérents**

Fonctionnement :

- Géré par 2,5 ETP (1 apprenti, 0,5 CDI TP, 1 CDD TP)
 - 1 Coordinatrice territoriale (CDI TP - MAD 50 % à la Ligue)
 - 1 Chargée de développement territorial (CDD TP)
 - 1 Conseiller en développement et communication (apprenti)

LE GEOCC AUJOURD'HUI

Ressources

- Enquête de la Ligue #RebondirEnsemble
- Chargés de développement de la Ligue
- Agent.e.s de développement/CTF des CD
- 4 instituts de formation (ITFE, MUC Nîmes, Win, Boss Formation)
 - Titre IV, BP JEPS APT, Bachelor en développement, T5 NTC
- En lien avec les SDJES et la DRAJES pour les demandes ANS

Promo 2 du Titre IV Educateur de Handball (2020-2022)

- 7/13 employés par le GEOCC et mis à disposition
- 3 abandons
- 1 certifiée sur les 2 parcours
- 2 certifiés sur le parcours APES
- 1 non-certifié



EVOLUTION RECENTE DU GEOCC

Evolutions entre 2020-21 et 2021-22 :

- **8 nouveaux adhérents** soit + 35 %
- **16,75 nouveaux ETP** soit + 110 % (tout contrat confondu)
- **1 nouveau département** soit + 10 %

- 1^e salariée recrutée par le GE pour la fonction support en 20-21
- 1^e apprenti recruté par le GE pour la fonction support en 20-21
- 2^e salariée recrutée par le GE pour la fonction support en 21-22



EMPLOI-TYPE DU GEOCC

Educateur/rice de Handball

Missions

- Entraînement et perfectionnement d'équipes jeunes
- Développement des nouvelles formes de pratique
- Suivi des formations des coachs bénévoles
- Formation interne et perfectionnement des coachs
- Appui administratif et organisationnel du club

Profil

- Titulaire du Titre IV Educateur de handball
- Sans ou avec une expérience professionnelle



LE GEOCC DEMAIN

Promo 3 du Titre IV Educateur de Handball (2020-2022)

- 7/16 employés par le GEOCC et mis à disposition
- Poursuites prévues :
 - 1 abandon
 - 1 en poursuite d'études à la fin du Titre
 - 5 en discussion d'embauche directe à la fin du Titre

Promo 4 du Titre IV Educateur de Handball (2022-2023) ouverte

Campagne ANS 2022

- 2 demandes pour une aide exceptionnelle Apprentissage +26
- 10 demandes pour un emploi (9 ETP)
 - Dont 1 pour le maintien de la Chargée de développement territorial au GE

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION



DIVERSIFICATION DES OFFRES D'EMPLOI ET DE SERVICES



CRÉATION DE NOUVEAUX BASSINS D'EMPLOIS



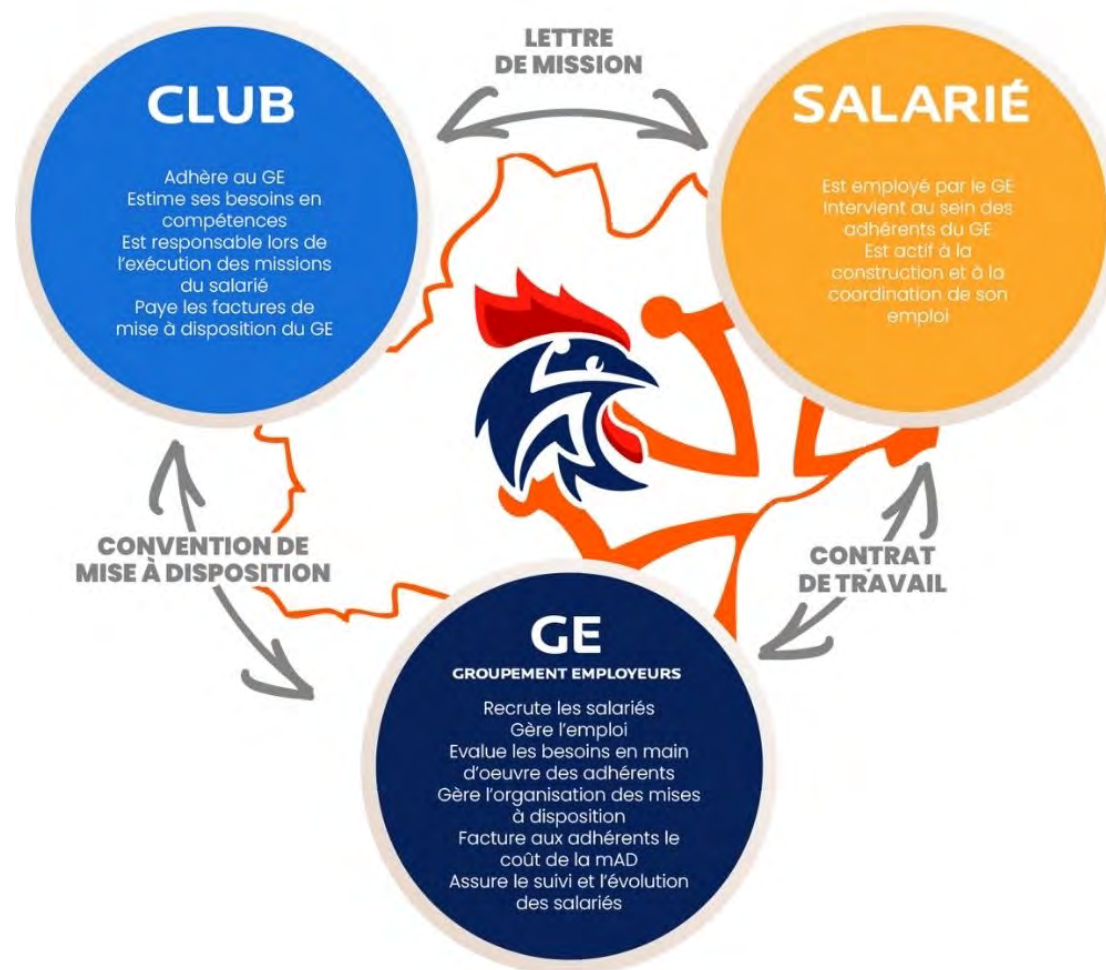
VALORISATION DE LA MARQUE EMPLOYEUR GEOCC



LE GEOCC AUJOURD'HUI

- 31 adhérents
- 10 départements

- ✓ Employé(e) MAD
- ★ Apprenti(e) MAD
- 📍 Clubs non-adhérents



PRESENCE **WEB**



<https://geocc-handball.fr/>



187 abonnés



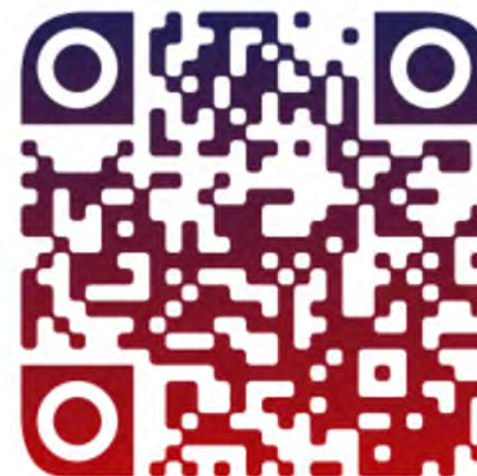
112 abonnés



58 abonnés



6 podcasts



**GROUPEMENT
EMPLOYEURS**
TERRITOIRE OCCITANIE
FFHANDBALL

