

# LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Les groupements d'employeurs (GE) restent une forme d'organisation de l'emploi expérimentale. Dotés d'un cadre légal depuis le milieu des années 80, ils ne sont guère plus de 6 000 aujourd'hui et le nombre de salariées et salariés en groupement est évalué à environ 50 000. Les groupements d'employeurs sont donc en majorité de petites structures employant moins de 10 personnes.

Les groupements d'employeurs ont certes doublé leurs effectifs salariés au cours des vingt dernières années et ont connu une assez forte diversification sectorielle même si la part du secteur agricole est encore prépondérante. Mais cette dynamique d'ensemble paraît modeste voire décevante lorsque l'on considère les avantages du dispositif. Fondés sur un principe de mutualisation des emplois et des compétences par l'addition de temps incomplets pour les transformer en CDI, les groupements d'employeurs peuvent répondre de manière précise et souple aux besoins des entreprises adhérentes tout en offrant des emplois stables et de qualité à leurs salariées et salariés. Peu significative à l'échelle macro-économique, la contribution des GE à l'activité et à l'emploi se fait cependant sentir localement procurant des possibilités supplémentaires de travailler dans les territoires en correspondance avec les aspirations des habitantes et des habitants.

Le CESE s'est interrogé sur ce contraste entre le peu de poids des GE dans l'emploi total et les avantages qu'ils sont susceptibles de procurer aux employeurs comme aux salariés. Quatre séries de facteurs semblent freiner leur développement.

**1.** Le partage d'emplois dans le cadre d'un groupement d'employeurs est une démarche exigeante fondée sur une volonté entrepreneuriale de créations d'emplois pérennes comportant de véritables engagements sociaux. En outre, l'adhésion à une culture « collective » et à un principe de solidarité inter-entreprises ne va pas toujours de soi.

**2.** Le faible niveau de notoriété et de reconnaissance des GE vient aussi brider leur déploiement. La promotion du mode opératoire de ce dispositif reste largement l'apanage de spécialistes. Les acteurs relais (branches professionnelles, organismes de formation, partenaires sociaux) s'ils en connaissent l'existence, les considèrent encore comme un outil expérimental. Du côté des pouvoirs publics, la collecte d'informations et le suivi de l'évolution des groupements ont été négligés jusqu'à une période très récente.

**3.** Pour les personnels mis à disposition, l'emploi en GE, en dépit des avantages qui y sont attachés, peut comporter d'assez fortes contraintes qui ne sont pas



**Patrick Lenancker**

est vice-président du CESE et de la section du travail et de l'emploi où il représente le groupe de la coopération. Ancien vice-président de la Confédération générale des SCOP, il est PDG de deux Scop (Arpège et A Cappella) et d'une SCIC (ARPEGE Inclusion).

## Contact :

patrick.lenancker@lecese.fr  
01 44 43 62 42

toujours bien prises en compte ou compensées : un positionnement parfois ambigu de la salariée ou du salarié dans l'entreprise d'accueil ; des perspectives de carrières incertaines ; des conditions de travail très exigeantes du fait du partage du temps de travail entre plusieurs sites et plusieurs équipes.

**4.** Enfin, les GE sont des structures financièrement fragiles, en particulier dans les phases d'« amorçage » des emplois, lorsqu'il faut construire le temps plein à partir des besoins partiels et divers des entreprises adhérentes.

## LES PRECONISATIONS DU CESE

Le CESE développe dans cet avis quatre champs de préconisations en vue de renforcer l'attractivité des groupements d'employeurs et leur capacité à se structurer.

### AXE 1 : RECONNAITRE L'UTILITÉ DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS DANS LE RESPECT DE LEURS PRINCIPES FONDATEURS

- Préconisation 1 : réfléchir à l'identification des GE à partir d'une extension au code APE
- Préconisation 2 : développer une démarche paritaire d'observation et d'analyse des pratiques des GE

### AXE 2 : PROMOUVOIR DES INITIATIVES RESPONSABLES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- Préconisation 3 : inciter les branches professionnelles fortement utilisatrices de contrats courts à recourir à des GE territoriaux ou sectoriels
- Préconisation 4 : créer un outil numérique collaboratif, au niveau des territoires, pour recenser les besoins d'emploi à temps incomplet susceptibles de donner lieu à consolidation par les GE
- Préconisation 5 : construire des instruments de coopération entre GE (bourse d'emplois, formation...) dans une logique de GPECT
- Préconisation 6 : intégrer les GE dans des initiatives visant à développer des espaces de « co-travail »

### AXE 3 : RENFORCER LE MODÈLE ÉCONOMIQUE ET ORGANISATIONNEL DES GE

- Préconisation 7 : conduire une étude sur l'exonération de TVA des prestations rendues à des structures adhérentes au GE et non soumises à cette taxe
- Préconisation 8 : inciter à la création d'un fonds mutuel de garanties professionnelles et à la minoration de la cotisation AGS
- Préconisation 9 : créer un fonds d'amorçage en soutien à la création de GE dans des secteurs concernés par des emplois saisonniers et/ou à temps partiel
- Préconisation 10 : étendre à certains GE le bénéfice d'exonérations fiscales et sociales applicables aux « jeunes entreprises innovantes »

### AXE 4 : FAVORISER LES CONDITIONS D'UN DIALOGUE SOCIAL

- Préconisation 11 : inciter à la négociation de clauses spécifiques « GE » dans les conventions collectives de branches et à leur mobilisation par les CPNE