

**Salon des Groupements d'Employeurs
18 juin 2002
Salle LA HUNE – SAINT BENOÎT
(à proximité de POITIERS)**

**COMPTE RENDU
de la TABLE RONDE
sur
LA GESTION DES RISQUES DANS UN GE**

Avec la participation de :
Albert GUY, Président du Centre Ressources des Groupements d'Employeurs;
Bernard SAINT-PÉ du Groupement « 4 SAISONS » ;
Thierry MOUROTTE du « GEIQ BTP 49 ».

Animateur :
Cédric RUELLAN, Consultant Associé au sein du Cabinet Conseil LANA BANATU.

**La structure GE existe depuis environ 15 ans.
En Poitou Charente : 40 GE non agricoles et 800 GE agricoles.
Albert GUY, Président du CRGE, parle de l'importance du Centre de Ressources, en effet celui-ci permet :**

- **la promotion des GE,**
 - **ressource auprès des porteurs de projets (aide),**
 - **animation des GE.**
- **Cédric RUELLAN : quels sont les différents risques ?**

1/ Risques d'ordre financier :

- Les impayés d'un adhérent (redressement + liquidation judiciaire). A savoir que les adhérents cotisent à l'Assurance Garantie des Salaires pour rien puisqu'ils sont en première ligne avec la responsabilité solidaire.
- Le risque prud'homal (d'où l'intérêt d'avoir des capitaux propres)
- Le risque de redressement de l'URSSAF
- Le risque de non-facturation des heures payées aux salariés et non facturées aux entreprises.
- Le risque d'impossibilité de couvrir ses charges de gestion pour un GE (électricité, loyer, salaires de l'équipe administrative...).
- Problèmes de trésorerie.

2/ Risques d'ordre Qualitatif :

- Problème de non-satisfaction des employeurs,
- Problème de non-satisfaction des salariés.

• Exemple du GE « 4 saisons » dans le Gers

Ce GE existe depuis 1994 et dispose de plus de 100 salariés permanents. Bernard SAINT-PÉ, Directeur du GE, a opté pour l'avance sur compte courant :

- Trésorerie de départ
- Prévention des risques en cas d'impayés.

Au départ : 20% du prévisionnel annuel. Aujourd'hui, ce montant a été ramené à 10 % du prévisionnel annuel mais il est assorti d'un prélèvement automatique à 10 jours pour les factures, tout ceci négocié avec les différents adhérents.

• Exemple du GEIQ BTP 49

Selon Thierry MOUROTTE, il faut constituer un noyau dur grâce au conseil d'administration (réuni tous les 2 mois) et grâce à une animation permanente du Groupement (création d'un journal pour l'information ; formation de tuteurs dans les entreprises).

Pour lui, les risques d'impayés sont « résolus » grâce à des **cautions bancaires** correspondant à environ 2 mois de salaire (selon lui grâce à ce système il n'a pour l'instant jamais eu d'impayés) ; de plus les factures sont à régler dans les 15 jours réception facture. La caution bancaire est demandée à la première mise à disposition. Une autre solution selon lui est de mettre **peu de mises à disposition dans une même entreprise** (2 personnes maximum) afin de limiter les risques. Aussi, le fait d'**embaucher moins de salariés que d'entreprises adhérentes** peut être une solution. De plus il est préférable de noter dans la convention de mise à disposition qu'en cas de problème (baisse de l'activité...), l'employeur doit prévenir au moins 15 jours à l'avance le responsable du Groupement afin de pouvoir replacer plus facilement le salarié dans une autre entreprise adhérente.

A noter également que si un adhérent souhaite embaucher définitivement un salarié du Groupement, il doit prévenir au moins 6 mois à l'avance les autres adhérents...car c'est déstabilisant pour le groupement, et il faut pouvoir faire face au remplacement.

• Question de la salle : Comment le GE peut-il se constituer des fonds propres sans payer l'impôt société ?

Cédric RUELLAN explique que les GE sont dorénavant soumis à un taux d'IS de 15% sur une fraction du bénéfice imposable limitée à 38 120 Euros.

Cette situation est nettement plus favorable que l'ancienne imposition de 36,6%.

COMPTE RENDU de la TABLE RONDE
sur
LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Avec la participation de :

Anne-Marie CHARRAUD, Rapporteur Général de la Commission Technique
d'Homologation,

Pierre CHAUVAU (AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des
adultes),

Maryse LEMAUX, responsable du GE CORNOUALIA de QUIMPER qui existe depuis 2
ans ;

Valérie GLANDIER, responsable des ressources humaines du GE MODE D'EMPLOI
NORD VIENNE de CHATELLERAULT qui existe depuis 4 ans.

Animateur :

Yves MONTEILLET du Cabinet YM CONSEIL.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans, de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

• Anne-Marie CHARRAUD a tout d'abord rappelé les bases législatives de la validation des acquis

La loi de modernisation sociale, publiée le 17 janvier 2002, comporte un chapitre relatif à la formation professionnelle, dont une partie est consacrée à la validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif est désormais inscrit dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation.

- **Le champ d'application de la VAE est beaucoup plus étendu que celui de la VAP à laquelle elle est censée se substituer.**

Outre son extension à l'ensemble des diplômes inscrits dans le répertoire (Cf. ci-dessous),

- elle prend en compte les compétences professionnelles acquises au travers d'activités salariées, non salariées et bénévoles, en rapport direct avec le contenu du titre ou diplôme ;

- le jury de validation peut accorder la totalité de la certification ;

- la durée de l'expérience considérée est ramenée de cinq à trois ans. Les contrats d'apprentissage et de qualification peuvent être comptabilisés dans cette durée.

- **Par ailleurs, un congé de validation est institué selon les mêmes modalités d'accès que celles du congé bilan de compétences. Sous certaines conditions, un salarié peut obtenir une autorisation d'absence de 24H de temps de travail maximum. Une prise en charge financière peut être accordée par un organisme collecteur agréé au titre du CIF, tant pour ce qui concerne la rémunération que les frais de validation à proprement parler.**

Enfin, les actions de validation des acquis entrent désormais dans le champ des actions de formation et, en conséquence, peuvent être imputées par les employeurs sur leur participation au financement de la formation continue.

- **L'Etat a mis l'accent, non pas sur la formation, mais sur l'expérience pour l'obtention d'un diplôme.**

Le but est d'inventer de nouvelles modalités d'examens afin de mettre en évidence qu'une personne peut acquérir, pendant son expérience, des qualifications, au même titre que des personnes qui ont obtenu un diplôme scolaire.
Poly-Compétences des salariés à valider.

Cela permettra de valider l'ensemble des savoir-faire du salarié, mais pour cela il faut des preuves : examen du parcours de formation et du parcours de la vie professionnelle.

- **Il existera un Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) regroupant tous les Diplômes, Titres ou Certificats.**

Ce répertoire décrira chaque certification en terme de compétences ; ainsi, tous les différents parcours seront décrits. Ce répertoire vise à permettre, à toute personne souhaitant faire valider ses compétences, de disposer d'une appréciation exacte des certifications auxquelles elle peut postuler, en délivrant une information fiable et actualisée sur les certifications professionnelles et en rendant le système de certification plus cohérent et plus lisible.

- **Mise en place d'une Commission Nationale de la Certification Française (CNCF)**

Elle a 2 missions :

- Etablir le répertoire (inscription sur le répertoire de droit et inscription sur demande)
- Evaluer les qualifications.

- **Exemple du Groupement d'Employeurs CORNOUALIA de QUIMPER.**

Ce GE existe depuis le 1er janvier 2000, il regroupe 25 adhérents. Selon Maryse LEMAUX, la responsable du GE de Quimper il existe une problématique d'emplois qualifiés.

Il faut mutualiser les besoins mais d'œuvre qualifiée. Elle effectue pour ce faire chaque année, un « entretien annuel d'évaluation », afin de faire le point sur les différentes expériences de ses salariés et aussi sur leurs compétences.

En effet, les salariés travaillent bien souvent dans différentes entreprises tout au long de l'année, ainsi ils acquièrent différentes expériences, différentes compétences. Ce sont bien souvent des salariés peu qualifiés (à la base), comment valider alors leur expérience ??

Le processus de Validation des Acquis d'Expérience pourrait leur permettre de mieux se positionner sur le marché du travail.

La VAE est un outil de **gestion** des Ressources Humaines mais aussi un outil de **réflexion** des Ressources Humaines. Elle va permettre de faire émerger des projets innovants. Selon Maryse LEMAUX, bon nombre de salariés utilisent le GE comme un « sas », pour valider leurs compétences et peu d'entre eux feront carrière dans le GE.

• **Exemple du Groupement d'Employeurs Mode d'Emploi Nord Vienne de CHATELLERAULT**

Ce GE existe depuis 4 ans et regroupe environ 33 entreprises différentes, ce qui permet une diversité des expériences pour les salariés.

La responsable des Ressources Humaines élabore avec chaque salarié un **Projet Professionnel**.

Selon elle, il faut définir les « **compétences clés** » de chaque salarié dans l'entreprise afin de les valider par la suite par un diplôme.

Ce GE a une particularité, il organise une **formation avec un tronc commun** pour tous les salariés du GE, afin de connaître toutes les bases et tous les fondements du GE, cette formation dure en moyenne 15 jours et les salariés en sont demandeurs.

• **Madame Anne-Marie CHARRAULT rajoute que l'Employeur est la recherche de références collectives.**

Mais, pour chaque salarié, la construction d'une **identité individuelle** professionnelle est nécessaire.

En effet, pour une VAE, il faut des références et pour cela il faut construire des collectifs de travail. Ceci est à séparer de l'identité individuelle professionnelle.

• **Pierre CHAUVAU de l'AFPA insiste sur l'ingénierie de formation :**

- Référentiel : Emploi – Activité – Compétences,
- Référentiel de formation,
- Référentiel de validation.

Il insiste sur le fait que la VAE est importante.

Selon lui, il y a toujours des temps morts dans l'activité et ces temps morts doivent être utilisés afin de construire un parcours pour chaque salarié et afin d'obtenir par la suite, avec l'expérience, une certification.

La mesure des compétences du salarié doit se faire au sein même de l'entreprise (sur son lieu de travail) avec l'intervention de professionnels tels que l'AFPA.

Une question est restée en suspens lors de cette table ronde, celle de la « fuite éventuelle » des salariés formés et polyvalents suite à une validation de leurs acquis de l'expérience si cette dernière ne s'accompagne pas d'une évolution de statut du salarié en terme de rémunération et de tâches.

COMPTE RENDU de la TABLE RONDE
sur
LA PREPARATION DES ASSISES NATIONALES DES GE

Avec la participation de :

France JOUBERT, secrétaire régional CFDT,
Jean VINCENT, représentant de la CGPME,
Bernard GIRET, représentant de la CFDT,
Jean-Marc ICARD, représentant de la CGC,
Monsieur EPRINCHARD, représentant de l'UPA,
Jacques HAMEL, représentant du Syndicat Agricole,
Michel DESURMONT, délégué général de LA FFGE,
Jean DALICHOU, secrétaire général du CNCE-GEIQ,
Albert GUY, Président du CRGE ;

Animateur :

Philippe LAPÈGUE, Consultant au sein du Cabinet Conseil LANA BANATU.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et patronales ont débattu pour discuter les priorités de leurs futures actions et le contenu des prochaines Assises Nationales

Le thème de ce débat était centré sur le dialogue social au sein des GE. En effet, il est légitime qu'un salarié puisse se poser la question suivante: est-il possible de faire une carrière professionnelle intéressante au sein d'un GE?

Les participants ont successivement abordé les thèmes suivants:

- **Le dialogue entre les partenaires sociaux à l'intérieur des GE.**
Les obstacles à celui-ci, mais aussi les progrès récemment enregistrés, le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la recherche de solutions innovantes à destination des salariés. La présence de syndicat au sein des Groupements d'Employeurs est de moins en moins rare, et de plus en plus souhaitée par les adhérents qui trouvent en eux des interlocuteurs nécessaires.

- **Faire une carrière professionnelle au sein d'un GE:** l'idée n'est plus aussi saugrenue qu'auparavant et l'existence d'un noyau de personnel stable au sein de certains GE, tel que "Quatre Saisons", démontre que cela est envisageable, sans que cela reste synonyme de précarité ou d'échec professionnel.

- **Des conventions collectives pour les GE ?**
Cette problématique est capitale. La situation actuelle étant perçue par beaucoup comme un pis-aller. L'idée fait son chemin et la piste de conventions collectives "territoriales" prometteuse.

• **La politique de la formation professionnelle** a également été évoquée par les participants au débat. Cela a d'ailleurs constitué l'occasion de rappeler le rôle capital des GEIQ dans les dispositifs d'insertion professionnelle. Les GE sont aussi amenés à réfléchir sur la mise en place et les objectifs d'une politique de formation au sein de la structure.

• **Des emplois de cadres dans le GE?**

Si les GE accueilleraient plutôt des salariés peu qualifiés, notamment dans les secteurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire, aujourd'hui de plus en plus de GE sont en mesure de proposer des emplois très qualifiés au sein de la formule du temps partagé. En effet, de petites entreprises préfèrent "internaliser" des heures de travail qualifiées par le biais du GE dont elles sont adhérentes, plutôt que d'avoir recours à la sous-traitance ou à l'intérim. Cette évolution présente le double avantage de permettre à des petites structures d'avoir accès à des compétences qu'elles ne pourraient s'offrir seules et de fixer de la main d'œuvre qualifiée dans des bassins d'emploi peu accoutumés à ce type d'emplois.

Il reste néanmoins à vaincre des résistances, encore importantes chez les chefs d'entreprises, mais les choses évoluent dans le bon sens.

Elisabeth MORIN, Présidente du Conseil Régional de Poitou-Charentes, est venue clôturer ce premier Salon des Groupements d'Employeurs. Elle a souligné le fort développement des GE au niveau local comme au niveau national. Elle s'est ensuite félicitée de l'action innovante menée par le CRGE en tant qu'appui spécialisé aux GE et a souhaité l'extension de telles expériences à l'ensemble du territoire.

Ce premier Salon des Groupements d'Employeurs aura donc une suite et le Conseil Régional a rappelé son soutien au CRGE depuis sa naissance.