

# L'intelligence collective au service d'un territoire, de ses actifs et de ses entreprises

L'emploi  
partagé

DEPUIS 1994

30

ANS



Ge  
nov

Un événement soutenu et avec la participation :

  
PRÉFET  
DE LA RÉGION  
PAYS DE LA LOIRE  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction  
départementale  
de l'emploi, du travail  
et des solidarités

Avec le mécénat :

  
ATLANTIQUE  
VENDEE

**Nous tenons à remercier notre mécène, la Caisse Régionale du Crédit Agricole** pour son soutien et son engagement à nos côtés depuis 30 ans ainsi que la Direction Départementale de l'Emploi, du travail et des solidarités pour leur soutien financier dans la préparation de cet évènement.

Nous sommes également reconnaissants envers **les CRGE Bretagne et Aquitaine** pour leur aide et accompagnement dans l'organisation des tables rondes.

Nous voulons également adresser nos remerciements aux **différents intervenants** des tables rondes ainsi qu'aux **acteurs publics de l'emploi et des territoires** pour leur collaboration. Conscients du temps qu'il faut pour préparer et participer à de tels rassemblements, nous avons vraiment apprécié votre participation.

Et enfin, nous souhaitons exprimer nos sincères remerciements à ceux sans qui cette journée n'aurait pas pu avoir lieu : **les Groupements d'Employeurs**. Votre présence et votre participation a contribué de manière significative à notre succès et a contribué à rendre l'occasion à la fois agréable et mémorable !

Les échanges, les rencontres, l'énergie et l'enthousiasme apportés par l'ensemble des personnes présentes à cet anniversaire vont nous porter longtemps !

*Merci*

# INTRODUCTION

*Le rassemblement des groupements d'employeurs s'est tenu jeudi 10 octobre à Noirmoutier-en-l'Île en présence de différents groupements d'employeurs de la façade Atlantique.*

## **Les objectifs de ce rassemblement étaient multiples :**

- Célébrer les 30 ans de la création du 1er groupement multisectoriel de France.
- Partager les bonnes pratiques.
- Lever les freins au développement des GE et du temps partagé.

Cela a également été l'occasion de mettre en lumière le temps partagé et l'utilité d'un GE sur un territoire et de promouvoir le rôle des GE en tant qu'acteur local pour l'emploi et le développement économique.

Cette journée s'est finalement articulée autour des **3 piliers qui constituent le GENOV et plus globalement les GE :**

- Le **conseil (RH)** par la mise en place de tables rondes et de partages d'expériences
- Par la **mise à disposition** et la mutualisation des savoirs et des expériences .
- La **formation** en proposant une conférence sur l'intelligence émotionnelle et l'attention.

Pour ce rassemblement, nous avons organisé des tables rondes pour échanger sur les enjeux des groupements d'employeurs. **En analysant les défis que nous et nos homologues rencontrons, nous avons identifié quatre thématiques clés.** L'objectif est de réfléchir ensemble, partager des expériences, et proposer des débuts de solutions utiles à tous.

# TVA : Un enjeu stratégique pour les groupements d'employeurs (GE)

Animée par Cyrielle BERGER

La question de la TVA est cruciale pour les groupements d'employeurs. **Pour certaines de leurs prestations, ils peuvent en effet être exonérés de TVA.** A condition de bien appréhender les modalités de mise en œuvre, un même GE peut donc désormais en son sein accueillir des entreprises soumises à la TVA et des associations ou collectivités publiques ne récupérant pas la TVA.



## OBJECTIFS DE LA TABLE RONDE

Connaître les possibilités pour **un GE d'exonérer de TVA** certaines de ses mises à disposition.

Echanger avec des GE ayant fait des **choix d'organisation différents** pour partager des salariés entre des structures soumises et non soumises à TVA

## RAPPEL DU CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Peut être **facturée sans TVA**, une mise à disposition de salariés effectuée auprès d'adhérents hors champ de TVA ou exonérés pour motif d'intérêt général (*article 261 B du Code Général des Impôts*).
- Il n'est désormais **plus nécessaire de créer deux GE distincts** (*un soumis à TVA et l'autre non soumis*) pour éviter la « contamination » de l'ensemble des membres.
- Un seul et même GE peut donc **partager ses salariés** entre, par exemple, une mairie et une entreprise de maçonnerie.
- Cette évolution est communément appelée « **la mixité TVA** ».

# TVA : Un enjeu stratégique pour les groupements d'employeurs (GE)

Animée par Cyrielle BERGER

## TÉMOIGNAGES DES GE

*Deux groupements ont apporté leur témoignage : Mayage qui a fait le choix de deux structures distinctes et GEDES 35 qui applique la « mixité TVA » et qui a donc déposé une demande de rescrit auprès de la DDFIP 35.*



### Avantages :

Réduction des risques grâce à une activité marchande plus forte. Deux modes de gestion séparés. Deux conseils d'administration favorisant un partage d'expériences. Attractivité renforcée

### Inconvénients :

Complexité administrative : 2 bulletins de paie et 2 régimes différents.

### Recommandations :

Pour un GE ouvert au secteur marchand, prévoir la taxe sur les salaires (avec abattement possible pour les petites structures).



# TVA : Un enjeu stratégique pour les groupements d'employeurs (GE)

Animée par Cyrielle BERGER



## Avantages :

Pas besoin de créer une seconde structure. Souplesse dans l'accueil des adhérents (publics ou privés). Quote-part de chiffre d'affaires déductible. Sécurité grâce à la demande de rescrit fiscal auprès de la DDFIP. Facilité de mise en œuvre. Plus de possibilités pour le partage du temps de travail.

## Inconvénients :

Taxe sur les salaires non visible sur les bulletins de paie.

## Recommandations :

Calculer un rapport d'assujettissement sur la masse salariale pour la taxe sur les salaires.



# TVA : Un enjeu stratégique pour les groupements d'employeurs (GE)

Animée par Cyrielle BERGER

## POINTS DE VIGILANCE

Les interprétations administratives peuvent différer selon les départements.

Attention, pour ses prestations exonérées de TVA, un GE est soumis à la taxe sur les salaires. Il peut donc être intéressant pour un GE marchand souhaitant accueillir des adhérents non TVA d'effectuer en amont le calcul suivant : quel coût pour l'adhérent si je sou mets mes factures à TVA vs si je sou mets mes factures à la taxe sur les salaires ? **Dans certains cas, le différentiel de coût se situe en deçà des 20% (taux de TVA en vigueur).**

Quid alors de l'opportunité de mettre en place une mixité TVA ? Il est fortement recommandé à un GE de vérifier régulièrement auprès de ses adhérents concernés s'ils sont bien toujours exonérés de TVA.

**Avant de mettre en place la mixité TVA, il est préférable pour un GE de solliciter un rescrit auprès de l'administration fiscale du département de son siège social et de se faire accompagner dans la rédaction d'un tel document « sensible ».**

Sur la partie de ses activités non soumises à TVA, un GE ne peut réaliser d'excédent budgétaire. Quid alors de la constitution de fonds propres et de sa sécurité financière ?

# TVA : Un enjeu stratégique pour les groupements d'employeurs (GE)

Animée par Cyrielle BERGER

## RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

**LA QUESTION DE LA TVA EST AVANT TOUT UNE QUESTION D'ORDRE STRATÉGIQUE POUR UN GE.**

S'ouvrir à de nouveaux adhérents doit avant tout permettre de proposer des emplois stables et sécurisants pour les salariés en réunissant plusieurs emplois à temps partiels disponibles dans l'ensemble des entreprises, associations, collectivités publiques d'un même bassin d'emploi.

S'il est avéré que cette ouverture peut consolider des emplois et en même temps apporter des solutions à des structures du territoire en pénurie de main d'œuvre, la question doit ensuite se poser de savoir si tous types de structures peuvent être intégrées au sein d'un seul et unique GE ou si la création d'un GE complémentaire est nécessaire.

Pour prendre telle ou telle orientation, et guider le Conseil d'Administration du GE dans sa prise de décision, il est indispensable d'avoir toutes les cartes en main. Il est donc indispensable de se renseigner, de se former et/ou se faire accompagner dans les réflexions et projets en lien avec la TVA puisque la fiscalité des GE constitue un « droit de niche » encore mal connu de l'Administration. Les CRGE peuvent être des ressources sur ces sujets.

*En complément de cette synthèse vous trouverez en annexe l'intervention de la DDFIP 85 et le cadre réglementaire.*



# Intervention de la DDFIP 85 et le cadre réglementaire.

## Part.1

### 1. Les groupements d'employeurs (GE) selon le code du travail

Les GE prévus aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail, visent à pourvoir dans des petites ou moyennes entreprises des fonctions économiques dont le volume ne peut justifier, du fait de la taille de l'entreprise, la création d'un emploi, en leur permettant de se partager un même salarié. Sont ainsi concernées les associations déclarées de la loi du 1er juillet 1901 et constituées dans le but de mettre à la disposition de leurs membres, personnes physiques ou morales, des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. En outre, l'article 20 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises autorise désormais ces groupements à se constituer sous la forme de coopératives et à aider et conseiller leurs membres en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur le territoire, l'article L. 1253-19 du code du travail prévoit également la possibilité de créer des GE composés à la fois de personnes physiques ou morales de droit privé et de collectivités territoriales ou de leurs établissements publics. Ces groupements, dont les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres, peuvent mettre à disposition d'une collectivité territoriale adhérente leurs salariés dans le cadre de l'exercice d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou espaces publics, sans que ces activités puissent constituer l'activité principale des salariés du groupement ni que le temps consacré à ces activités soit supérieur à un mi-temps.

### 2. L'activité du GE est une activité à caractère économique entrant dans le champ d'application de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA)

Le I de l'article 256 du code général des impôts (CGI) place dans le champ d'application de la TVA les livraisons de biens et les prestations de services effectuées à titre onéreux par un assujetti agissant en tant que tel.

L'administration fiscale commente, au § 60 du Bulletin officiel des finances publiques Impôts (BOFiP-Impôts) TVA-CHAMP-10-10-40-10 que les opérations effectuées à titre onéreux s'entendent de celles qui comportent la fourniture, par l'acquéreur du bien ou le bénéficiaire du service, d'une contrepartie, quelle qu'en soit la nature (somme d'argent, bien livré ou service rendu, etc.) ou la valeur. Il en résulte ainsi que les livraisons de biens et les prestations de services sont notamment imposables à la TVA même si elles sont effectuées « à prix coûtant ».

# Intervention de la DDFIP 85 et le cadre réglementaire.

## Part.2

### 3. L'article 261 B du CGI prévoit une dérogation à ce principe

L'article 261 B, en vigueur à compter du 01/01/2023, dispose que « les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués par des personnes physiques ou morales exerçant une activité exonérée de la TVA sur le fondement du 4, à l'exception du 10°, et du 7 de l'article 261, ou pour laquelle elles n'ont pas la qualité d'assujetti sont exonérées de cette taxe à la condition qu'ils concourent directement et exclusivement à la réalisation de ces opérations exonérées ou exclues du champ d'application de la TVA et que les sommes réclamées aux adhérents correspondent exactement à la part leur incombant dans les dépenses communes.

Antérieurement, l'article dans sa version précédente accordait le bénéfice de cette exonération à tous les groupements composés de personnes n'ayant pas la qualité d'assujetti ou exerçant une activité exonérée (au nombre desquels figuraient, notamment, les groupements constitués d'établissements bancaires, financiers ou de compagnies d'assurances).

Or, la CJUE s'est positionnée de manière beaucoup plus restrictive en venant limiter le champ d'application de l'exonération prévue par l'article 132, 1-f de la directive TVA.

Ainsi, et ce afin de tenir compte de la jurisprudence communautaire susvisée, l'article 162 de la loi a réduit le périmètre de l'article 261 B du CGI. Désormais, seuls pourront être exonérés, à compter du 01/01/2023, les services rendus à leurs adhérents par les groupements constitués de personnes exerçant une activité pour laquelle elles n'ont pas la qualité d'assujetti ou exerçant une activité d'intérêt général exonérée de TVA sur le fondement :

- du 4, à l'exception du 10°, de l'article 261 du CGI : prestations de soins, d'hospitalisation et de traitement ; opérations portant sur les organes, le sang et le lait humains ; transport de malades ou de blessés ; activités d'enseignement ; opérations réalisées dans le cadre de la garde d'enfants ; prestations réalisées par les mandataires judiciaires à la protection des majeurs ; activités syndicales ; opérations réalisées dans le cadre du service universel postal ;

- et du 7 du même article : services de caractère social, éducatif, culturel ou sportif rendus à leurs membres par les organismes légalement constitués agissant sans but lucratif et dont la gestion est désintéressée ; activités des organismes et œuvres sans but lucratif présentant un caractère social ou philanthropique ; opérations réalisées par les associations intermédiaires et les associations agréées de services à la personne ; prestations réalisées dans les lieux de vie et d'accueil ; ventes portant sur les articles fabriqués par des groupements d'aveugles ou de travailleurs handicapés.

# Intervention de la DDFIP 85 et le cadre réglementaire.

## Part.3

### **4. Deux assouplissements ont toutefois été prévus par la doctrine administrative lorsque des membres d'un GE sont redevables de la TVA**

- L'exonération reste applicable dès lors que le pourcentage des recettes donnant lieu au paiement de la taxe est inférieur, pour chacun des membres pris individuellement, à 20 % de ses recettes totales

Le premier assouplissement doctrinal prévoit, au § 50 du BOI-TVA-CHAMP-30-10-40, que « certaines des personnes physiques ou morales en cause peuvent toutefois être redevables de la TVA pour certaines de leurs opérations, à titre obligatoire ou sur option », sans exclure « a priori le groupement du bénéfice de l'exonération au titre des services qu'il leur rend, dès lors que, pour chacune d'entre elles, le pourcentage des recettes donnant lieu au paiement de la taxe par rapport aux recettes totales traduit le caractère nettement prépondérant des opérations qui échappent à l'imposition », cette condition étant présumée remplie « si ce pourcentage est inférieur à 20 % sous réserve que les autres conditions pour bénéficier de l'exonération soient respectées ».

→ Dès lors, si au 31 décembre d'une année déterminée, il apparaît qu'un adhérent d'un groupement est redevable de la TVA sur plus de 20 % de ses recettes annuelles, le groupement perd le bénéfice de l'exonération à compter du 1er janvier de la même année.

- Il est désormais conservé l'exonération en faveur des groupements de moyens agissant au profit de secteurs d'activités exonérées pour raison d'intérêt général, même si ce groupement comporte des membres soumis à la TVA pour plus de 20 % de leur chiffre d'affaires (GE dits « mixtes »)

Le deuxième assouplissement doctrinal, issu du rescrit n° 82 du 10/02/2021, précise que « conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne il est possible d'assouplir certaines des conditions rappelées ci-dessus en faveur des groupements de moyens agissant au profit de secteurs d'activités exonérées pour raison d'intérêt général.

Ainsi, le bénéfice de l'exonération de la TVA des services rendus par un groupement à ses membres non assujettis ou exonérés n'a pas à être remis en cause lorsque ce groupement comporte des membres soumis à la TVA pour plus de 20 % de leur chiffre d'affaires (groupements dits « mixtes »).

# Intervention de la DDFIP 85 et le cadre réglementaire.

## Part.4

En pareille situation, l'exonération de la TVA ne s'applique qu'aux seules prestations rendues par le groupement au profit de ses membres qui concourent directement et exclusivement à la réalisation de leurs activités non imposables ou exonérées de la taxe.

En revanche, les services effectués au profit des membres pour la réalisation d'opérations soumises à la TVA doivent être imposés à la TVA. Il en ira ainsi notamment lorsque le groupement fournit une prestation à un membre ne réalisant que des opérations soumises à la TVA.

Ce faisant, lorsque le groupement est amené à fournir des prestations à un membre assujetti exerçant tant des activités exonérées ou non imposables que des activités taxées, un suivi précis de l'utilisation des services acquis par le membre est nécessaire.

Par ailleurs, les services rendus à des non membres restent taxables de plein droit à la TVA.

Cette analyse facilite, par exemple, la constitution de groupements « mixtes », tels que les groupements d'employeurs dans le secteur social et médico-social, associant des établissements soumis à la TVA (tels que des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes à but privé lucratif) et des établissements exonérés ou non assujettis, sans faire perdre à ces derniers le bénéfice de l'exonération de la TVA pour les services qui leur sont rendus par le groupement.

Enfin, et conformément à la jurisprudence de la CJUE du 21/09/2017, cet assouplissement ne vaut que pour les groupements de moyens constitués dans les secteurs dont les opérations sont exonérées pour des motifs d'intérêt général au sens de l'article 132 de la directive n° 2006/112/UE relative au système commun de la TVA, c'est-à-dire en application du 4 de l'article 261 du CGI à l'exception du 10°, et du 7 de l'article 261 du CGI. Par conséquent, il ne peut pas bénéficier aux groupements de moyens constitués dans le secteur financier (banque et assurance) dont les membres effectuent des opérations exonérées sur le fondement de l'article 261 C du CGI. »

# Saisonnalité et Mobilité

Animée par Ludovic CHAIGNON

*Le temps partagé grâce à la mobilité vise à recruter, sécuriser et fidéliser les travailleurs saisonniers. La mobilité saisonnière est un levier de développement pour étendre le temps partagé. Cette mobilité organisée peut être particulièrement pertinente pour des territoires contraints comme les territoires insulaires et ceux soumis à une forte saisonnalité. Elle peut également inspirer d'autres modèles en fonction des territoires.*

**Ludovic Chaignon a partagé l'expérience de L'île d'Yeu et du Geval sur le temps partagé. Bien que cela soit un succès, il fait part des difficultés et freins rencontrés :**

**Le logement**, dans la mesure du possible, proposer un logement aux saisonniers est un véritable atout.

**Le climat et la distance.**

Fidélisation des **salariés non locaux**.

Difficultés à **fidéliser les nouvelles générations** qui privilégient la flexibilité et l'épanouissement personnel.



GRUPEMENT D'EMPLOYEURS NORD OUEST VENDÉE

# Saisonnalité et Mobilité

Animée par Ludovic CHAIGNON

## COMMENT STRUCTURER ET STABILISER UN PARCOURS SAISONNIER ENTRE LES ZONES MARITIMES ET MONTAGNEUSES ?

*En offrant un parcours cohérent entre 2 lieux de travail saisonniers, cette mobilité contribuerait à renforcer l'attachement au modèle d'emploi partagé et à fidéliser les salariés.*

### Mobilité et enrichissement professionnel

Les salariés, en particulier ceux issus d'îles, ont exprimé un besoin d'ouverture et de diversité dans leur parcours. La possibilité de partir et revenir, voire d'enrichir leur expérience à l'étranger, s'avère un facteur de motivation et d'engagement, répondant à leur recherche d'épanouissement professionnel.



# Saisonnalité et Mobilité

Animée par Ludovic CHAIGNON

## Le rôle des groupements dans cette mobilité

Les GE sont le repère dans l'emploi partagé et la mobilité des salariés, pour cela il est nécessaire de mettre en œuvre des actions pour soutenir la fidélisation des salariés :

- **Accompagnement RH** par un suivi régulier et personnalisé pour assurer leur bien-être et renforcer leur engagement
- **Promouvoir des valeurs** en développant un environnement qui correspond aux aspirations sociales des nouvelles générations, notamment en termes de flexibilité et d'équilibre personnel.
- **Suivi et retour d'expériences** : réaliser un bilan de fin de saison pour ajuster les parcours et fournir un retour constructif aux salariés mais également effectuer des visites en cours de saison
- **Prévention des risques psychosociaux** : accompagnement des dirigeants et sensibilisation aux risques liés la mobilité. Fixer les objectifs clairs et partagés entre le groupement et les adhérents.



Cet atelier a mis en lumière les avantages et défis de la mobilité dans l'emploi partagé. Bien que des obstacles demeurent (logement, engagement générationnel), les retours d'expérience montrent qu'**une mobilité bien encadrée peut-être un puissant levier de fidélisation**. Grâce à un **accompagnement structuré**, des **objectifs clairs** et des **déplacements réguliers** pour créer du lien, les groupements d'employeurs peuvent se positionner comme des acteurs de référence et promouvoir le développement de l'emploi partagé au service des territoires.

# Indicateurs clés

Animée par Clémence DOUILLARD

*Pour piloter efficacement une organisation, il est essentiel de "garder le cap".*

Cela passe par :

- La gestion optimale des ressources
- La préparation et le suivi rigoureux d'un budget
- Le contrôle des coûts
- La recherche active de financements

**Cependant, identifier et utiliser les bons indicateurs de performance peut s'avérer complexe.** Cette table ronde a réuni :

- Marie-Laure FROMENTIN (GENOV)
- Eric SCAON (AGE 49)

Leur objectif fût de partager leurs expériences et choix en matière d'outils et d'indicateurs.



## A QUEL MOMENT AVEZ-VOUS SOUHAITÉ METTRE EN PLACE DES INDICATEURS ?

Pour les 2 groupements, la mise en place d'indicateurs a débuté en 2017 puis leur développement s'est fait progressivement pour arriver à des indicateurs plus précis.

# Indicateurs clés

Animée par Clémence DOUILLARD

## QUELS INDICATEURS SONT MIS EN PLACE AU SEIN DE VOTRE GROUPEMENT ?

### RÉPONSES DU GENOV

Logiciels : GELINK et CEGID

Chiffre d'affaires par adhérents

Chiffre d'affaires par comptes produits

Chiffre d'affaires par contrats (CDD/CDI, etc.)

Trésorerie

Reporting (tableau de marge générale, marge par contrats, nombre de bulletins, nombre d'adhérents actif, nombre de salariés...)

### RÉPONSES D'AGE 49

Logiciel : LUMIS

Recettes

Charges de personnel

Taux CS

Marge brute

Résultats (d'exploitation, financier, exceptionnel, exercice)

## QUELS INDICATEURS RAPPORTEZ-VOUS À VOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION ?

Le Genov présente le reporting ainsi que le chiffre d'affaires, le budget et la trésorerie. Pour le groupement AGE 49, présenter trop d'indicateurs au conseil d'administration n'est pas forcément bien car les élus se perdent dans les chiffres. Le directeur a fait le choix de transmettre uniquement un tableau exporté de leur logiciel comprenant tous les indicateurs.

# Indicateurs clés

Animée par Clémence DOUILLARD

## DÉFIS LIÉS AUX INDICATEURS

### COMPLEXITÉ TECHNIQUE

Trouver les bons indicateurs pour éviter les données inutiles.

Maîtriser les chiffres et les tableaux

### FIABILITÉ

Des chiffres précis sont essentiels pour construire des tableaux pertinents.



## AVANTAGES DES INDICATEURS BIEN CONSTRUITS

**Planification à long terme** : fixation d'objectifs pour les années suivantes.

**Réajustements en temps réel** : possibilité de corriger la trajectoire en cours d'année.

**Visibilité accrue** de l'activité.

**Appui décisionnel** pour le conseil d'administration :

*Exemple d'AGE 49 : Présentation des taux de facturation via des paliers adaptés au taux horaire.*

Attention à ne pas se perdre dans une multitude d'indicateurs. Il est important également de rationaliser le nombre d'indicateurs et de ne retenir que les plus importants.

# Logement - Le projet d'habitat ouvriers du groupement VALORÉ

Animée par Carine SARTORI

*Le logement est une des clés à l'accès et à la création d'emplois pour de nombreux territoires en tension. Des initiatives locales ont vu le jour ou sont en cours d'expérimentation par certains GE et par certaines collectivités. Mais ces projets restent complexes et s'inscrivent dans un temps long. **Le groupement Valoré est venu présenter le projet mis en place sur son territoire :***



## VALORÉ

entreprises  
emplois  
territoires

Ce projet vise à résoudre des difficultés spécifiques liées au logement des travailleurs étrangers dans le secteur agricole.

## LE CONTEXTE

Dans le domaine agricole, le recrutement est un défi constant.

- **Solution initiale :** Embauche de salariés étrangers, dont la présence et la régularité étaient prometteuses.
- **Problème identifié :**
  - Expulsions matinales fréquentes des logements provisoires.
  - Conséquences : absences répétées au travail et instabilité.

Pour aller au-delà de la simple relation contractuelle, VALORÉ a décidé d'agir sur le plan du logement.

# Logement - Le projet d'habitat ouvriers du groupement VALORE

Animée par Carine SARTORI

## LE PROJET D'HABITAT OUVRIER

**En 2019, à l'initiative des administrateurs, un projet d'habitat ouvriers voit le jour pour s'assurer de la présence des salariés sur leur territoire afin de :**

- Maintenir leurs activités économiques
- Garder les compétences formées par ses soins
- Garantir une qualité de vie décente et favoriser leur autonomie



### Les étapes clés (2020-2021)

- Réunions de travail :
  - Rencontre avec la Préfecture, les services de l'État et les collectivités locales.
  - Définition des rôles et des périmètres d'action.
- Objectifs :
  - Accompagner VALORÉ dans la conception du projet.
  - Établir un cadre légal, culturel et économique pour l'habitat ouvrier.

### Les éléments du projet

- Création d'un espace pour :
  - 12 à 15 adultes et 2 à 5 enfants scolarisés.
  - Surface nécessaire : environ 0,5 hectare.
  - Habitat adapté sur les plans légal, culturel et économique.
- Gestion assurée par VALORÉ (rôle de référent et caution).

# Logement - Le projet d'habitat ouvrier du groupement VALORE

Animée par Carine SARTORI

**En 2023, la préfecture a repris le projet** à sa charge pour un budget de 2 millions d'euros qui comprend :

- Achat du foncier
- Construction de 8 maisons du T2 au T5

**La livraison est prévue pour fin 2025.**



## LE PROJET D'HABITAT OUVRIER

### Allocation des logements :

- Pas de garantie que les logements sociaux bénéficient prioritairement aux salariés de VALORÉ.
- Nécessité d'un accord spécifique avec le bailleur social pour prioriser ces salariés.

### Impact positif :

- Même sans exclusivité, ce projet contribuera à détendre le marché local du logement.

*Soutenir un projet comme celui-ci peut être long et lourd d'un point de vue administratif. Il ne faut pas hésiter à faire appel aux différents acteurs du territoire et les laisser porter le projet le cas échéant.*

# L'intelligence émotionnelle

Régis ROSSI, Illusionniste & Conférencier Motivateur

Nous souhaitons vous offrir une parenthèse ludique et originale. Nous espérons que cette expérience vous a questionné sur votre management et vous évitera certains préjugés.



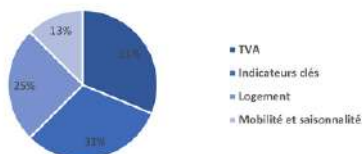
Adoptons une attitude positive ! Et ensemble poursuivons notre travail d'accompagnement pour l'amélioration des pratiques RH au sein de nos structures et celles de nos adhérents.



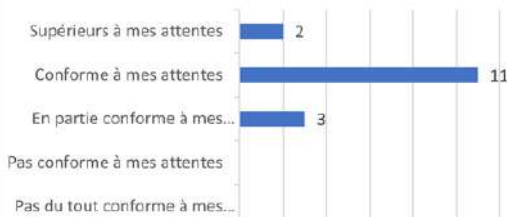
*Portez un nouveau regard sur le management, le leadership, la cohésion d'équipe, la conduite du changement, la communication relationnelle en vivant une expérience unique et originale !*

# Réponses au questionnaire

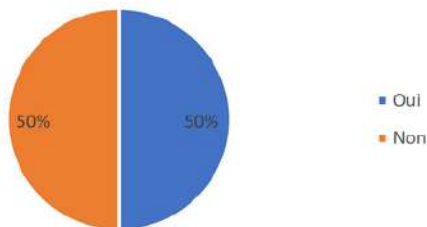
A quelle table ronde avez-vous participé ?



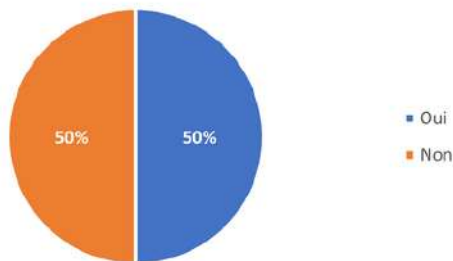
La présentation et les échanges ont-ils répondu à vos attentes ?



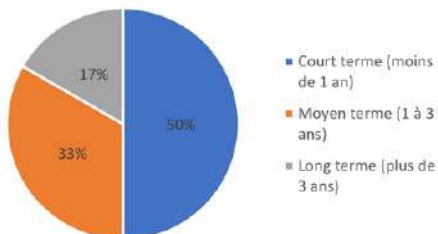
Pensez-vous avoir besoin d'être accompagné pour la mise en place ?



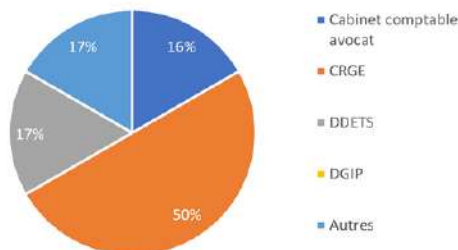
Pensez-vous pouvoir mettre en place un projet similaire dans votre GE ?



A quel terme pensez-vous le mettre en place ?



A quel(s) organisme(s) souhaiteriez-vous faire appel pour sa mise en place ?



# Retour sur la journée et la soirée des 30ans du GENOV

## PARTICIPATIONS

- 54 personnes ont assisté à la journée.
- 140 personnes ont participé à la soirée.



## UN RASSEMBLEMENT APPRÉCIÉ ET RICHE D'ÉCHANGES

### 🎯 Les temps forts des tables rondes :

- Des discussions inspirantes et constructives.
- Une occasion unique d'échanger des idées et d'imaginer des projets d'avenir.

### 🌟 Les retours des participants :

- Enthousiasme pour la mise en lumière de l'intelligence collective.
- Intérêt pour les perspectives qu'offrent cette approche, notamment face à la montée de l'intelligence artificielle.

# Retour sur la journée et la soirée des 30ans du GENOV

## LES BÉNÉFICES DE CETTE JOURNÉE

- Développement de nouvelles relations et collaborations entre les CRGE et les GE.
- Partage de pratiques, d'outils et d'expériences enrichissantes.

## UN MESSAGE FORT

Cette journée a prouvé que **l'intelligence collective** peut faire naître de **grands projets**. Ensemble, nous avons montré qu'elle est une ressource essentielle pour relever les défis d'aujourd'hui et de demain.



L'équipe du GENOV remercie chaleureusement tous les participants. Nous espérons que ce compte-rendu reflète l'énergie et la richesse de cette journée. À très bientôt pour de nouveaux échanges !

# Créons du lien

## FRANÇOISE AMY

CENOTIS

06 69 01 23 27

francoise.amy@cenotis.fr

## SEVERINE BALLYOT

DIRECTRICE MAISON DE L EMPLOI

06 29 79 12 95

severine.ballyot@iledenoirmoutier.org

## ALAIN BARCAT

GLEMO 17

05 46 47 49 40

ab@camping-labrande.com

## MARIE ANNE BEELS

DDETS VENDEE

06 49 00 68 50

marie-anne.beels@vendee.gouv.fr

## CYRIELLE BERGER

DIRECTRICE DU CRGE NOUVELLE  
AQUITAINE

06 31 02 09 34

cberger@crge.com

## ALBAN BERRIAU

VEL HOP

02 51 39 01 34

velhop.no@orange.fr

## CATHERINE BIHAN

### POUDEC

MAYAGE

06 77 11 07 01

direction@mayage.org

## VINCENT BODIN

CERFRANCE

06 18 92 16 84

vbodin@85.cerfrance.fr

## FRANCOISE BORLETEAU

REGION PAYS DE LA LOIRE

02 51 44 75 91

francoise.borleteau@paysdelaloire.fr

## LUDOVIC CHAIGNON

GENOV

06 31 99 83 77

l.chaignon@ge-nov.fr

## TIPHAINE CHARRIER

FORVAL GE

06 70 66 33 57

tiphaïne.charrier@forval.fr

## SYLVAIN CIUBA

SAVEURS DE L'ILE

07 77 42 02 59

saveursdenoirmoutier@gmail.com

# Créons du lien

## VINCENT CODET

CRÉDIT AGRICOLE DE NOIRMOUTIER

06 76 46 39 12

vincent.codet@ca-atlantique-vendee.fr

## XAVIER COLAS

HELYS

06 62 10 34 28

xaviercolas@helys.org

## ANDRÉ CORBREJAUD

PRÉSIDENT DU GENOV

06 32 54 16 32

andre.corbrejaud@neuf.fr

## CLÉMENCE DOUILLARD

PARTAGEO

07 69 85 23 18

cdouillard@partageo.com

## CÉCILE DUMONT

DDETS 85

07 63 69 81 67

cecile.dumont@vendee.gouv.fr

## MARIE LAURE FROMENTIN

GENOV

02 51 35 81 00

ml.fromentin@ge-nov.fr

## RODOLPHE GILBERT

RESO 85

06 59 12 27 97

r.gilbert@resoemploi.fr

## ESTELLE GILLET

DIRECTRICE DU GENOV

02 51 35 81 00

e.gillet@ge-nov.fr

## VINCENT GIRARD

MAIRIE DE L'ILE D'YEU

02 51 59 49 58

vincent.girard@ile-yeu.fr

## SANDRA GUIGNARD

CC ILE DE NOIRMOUTIER

02 51 35 23 55

sandra.guignard@iledenoirmoutier.org

## FRANCE JOUBERT

CRGE NOUVELLE AQUITAINE

06 31 02 09 34

francejoubert@wanadoo.fr

## CHLOE JOUSSEAUME

FRANCE TRAVAIL ST GILLES CROIX DE VIE

06 01 41 00 57

chloe.jousseaume@francetravail.fr

# Créons du lien

## FRÉDÉRIQUE LAVAUD

GLEMO 17

06 76 97 93 44

flavaud1@gmail.com

## DIDIER LORBER

FONDATEUR DU GENOV

didier.lorber@gmail.com

## FABIEN MALEPART

DGFIP

fabien.malepart@dgifip.finances.gouv.fr

## SARAH MANOURY

GEDES35

06 85 17 96 77

direction@gedes35.fr

## LIONEL MARQUOIS

GEN79 EMPLOI

06 24 86 01 98

lmarquois@gen79emploi.fr

## PASCALE MARTIN

ALTERNATIVE35

07 88 03 33 18

pmalterrenative35@gmail.com

## PASCAL MAY

OFFICE DU TOURISME NOIRMOUTIER

06 15 73 04 60

pascal.may@iledenoirmoutier.org

## BERTRAND MAZAUD

GE16

06 80 12 57 69

bertrand.mazaud@ge16.fr

## MARIE MORCEL

RESO France

06 60 47 01 96

m.morcel@resoemploi.fr

## MAXIME NICOLLEAU

NICOLLEAU PAYSAGE

06 71 75 94 93

maxime@nicolleau-paysagiste.fr

## PATRICK OLIVER

CERFRANCE

06 01 41 00 57

paolivier@85.cerfrance.fr

## NICOLAS PAILLE

COOPERATIVE AGRICOLE

06 66 78 21 00

npaille@coopnoirmoutier.com

# Créons du lien

**CINDY PALVADEAU**  
GENOV

02 51 35 81 00  
c.palvadeau@ge-nov.fr

**JOËL PIAU**  
COOPERATIVE DE SEL

06 23 12 15 69  
direction@sel-noirmoutier.coop

**PHILIPPE POULAT**  
SAVEURS GOURMANDES

06 77 67 91 73  
saveursgourmandes.85@orange.fr

**JEAN-MICHEL PINEL**  
GENOV

06 07 11 20 11  
jmpinel@greengardens.fr

**ÉLODIE RAMBEAU**  
COMMUNITY MANAGER GENOV

06 15 84 15 21  
rambeuelodie@gmail.com

**CARINE SARTORI**  
DIRECTRICE GE VALORE

06 58 59 79 80  
c.sartori@groupevalore.fr

**ÉRIC SCAON**  
AGE

06 08 53 07 35  
eric scaon@age49.fr

**GÉRARD SEMELIN**  
FONDATEUR GENOV

gsemelin@orange.fr

**ARNAUD STÉPHANE**  
DGFIP

02 51 45 11 31  
arnaud.stephane@dgfip.finances.gouv.fr

**KAREN TURBE**  
RELAJ EMPLOI ILE D YEU

06 70 66 33 57  
relais.emploi@ile-yeu.fr

**ARNAUD VERON**  
GLEMO 17

05 46 47 49 40  
a.veron@glemo.fr

Merci à vous



Merci à vous



# Merci à vous



Merci à vous



# Merci à vous

