



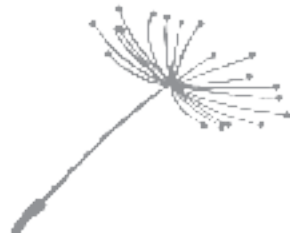
Vous avez des difficultés **à pérenniser l'emploi** (aidé ou non) que vous avez créé ?

Certains de vos salarié.es à temps partiel voudraient **augmenter leur temps de travail** ?

Vous avez besoin de **nouvelles compétences** mais vous ne pouvez pas proposer un temps plein ?



OSEZ L'EMPLOI PARTAGÉ !



Et pourquoi pas mutualiser des emplois ?

Mutualiser permet de :

- Préserver des postes
- Partager tout ou partie de la fonction « employeur » et alléger la charge de travail des administrateurs bénévoles
- Répartir le temps de travail d'un.e salarié.e entre plusieurs associations dans un cadre juridique sécurisé
- Diminuer ses charges salariales
- Intégrer de nouvelles compétences, et renforcer ses capacités d'action
- Développer de nouvelles coopérations avec d'autres associations

Plusieurs formules et cadres juridiques, adaptés à vos besoins et moyens :

- Le prêt de salarié.e entre structures
- Le recours à un Groupement d'Employeurs (G.E.) existant ou la création d'un G.E. Associatif
- Le recours à une mission ponctuelle, via la prestation

Toutes les fonctions peuvent être mutualisées de la comptabilité à l'animation (sport, environnement, loisirs etc..) en passant par le poste de chargé. e de projet ou de coordination.

Les préalables :

La confiance, la volonté de coopération et la solidarité entre les co-employeurs sont les clés de réussite d'un projet de mutualisation. En amont, il faut prendre le temps d'interroger son projet associatif, de bien évaluer ses besoins (quel que soit le métier) et la relation au(x) co-employeur(s) potentiel(s).

Mutualiser ce n'est pas fusionner, chacun reste au pilotage de son projet associatif et de ses actions !

À NOTER

Seules trois formes collectives de l'emploi partagé appuyées sur une collaboration effective entre employeurs sont présentées dans ce document.

Le salariat multi-contractuel assimilé au travail en temps partagé et à la pluri-activité, ne fera donc pas l'objet d'un éclairage spécifique.

3 formes de l'emploi mutualisé

MODALITÉS	RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR	COÛT ET MODALITÉS DE FACTURATION
PRÊT DE SALARIÉ	<ul style="list-style-type: none"> L'association qui met du personnel à disposition d'une autre reste son employeur à part entière. Elle continue de le rémunérer et d'en assurer l'ensemble des responsabilités. Le/la salarié.e doit donner son accord exprès qui se traduit par la signature d'un avenant à son contrat. 	<ul style="list-style-type: none"> Le prêt de salarié doit être réalisé sur la base du coût réel. Il doit donc être assumé à l'euro prêt toutes charges comprises, au prorata du temps mobilisé. Les coûts attachés à la gestion du salarié ne peuvent être refacturés (réalisation des fiches de paye, temps dédié du directeur etc..)
MISSION PONCTUELLE <i>via la prestation</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le prestataire reste donc la seule autorité hiérarchique du ou des salarié.es qu'il aura mis à disposition. Le/La salarié.e reste rattaché à l'employeur et non au client 	<ul style="list-style-type: none"> La prestation doit être rémunérée sur la base d'un prix global forfaitaire. La possibilité de facturer des coûts indirects en s'inscrivant dans le cadre légal
G.E.	<ul style="list-style-type: none"> Le groupement est ou devient l'employeur unique du salarié. L'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail. (poste de travail outil informatique..) 	<ul style="list-style-type: none"> La facturation comprend le coût du salaire chargé et les frais de gestion du GE (traduit dans un taux de refacturation) Ces frais de gestion peuvent être réduits à leur minimum dans le cadre de micro-GE (sans administrateur salarié).

Le prêt de salarié



ASSO A

Employeur Unique à temps plein
80 % du temps de travail
du salarié mobilisé en interne

Convention

ASSO B

Bénéficie d'une mise à disposition
pour 20% du temps du salarié

Le prêt de salarié

Le prêt de main d'œuvre, c'est une association qui met un.e salarié.e à disposition d'une autre association moyennant **la prise en charge du coût salarial attaché à la hauteur du temps mobilisé**. Cette **mise à disposition** se fait dans le cadre d'une **convention** et doit répondre à un besoin occasionnel.

ATOUTS :

- Partage du coût de l'emploi à la charge de la structure employeuse (relatif à la durée de la mise à disposition)
- Pour la structure « bénéficiaire » : disposer d'une compétence complémentaire sur un temps limité
- Favoriser le partenariat inter-associatif
- Opportunité de préserver ou de créer des temps pleins



POINTS DE VIGILANCE :

- Nécessité de justifier le caractère non lucratif du prêt : aucune plus value possible. Les coûts attachés à la gestion du salarié (réalisation des fiches de paye, temps dédié du directeur etc.. ne peuvent être refacturés)
- Mises à disposition limitées dans le temps, mais reconductibles
- Nécessité d'une grande rigueur dans l'élaboration de la convention et dans le fonctionnement de la formule au quotidien
- Nécessité d'être en confiance et d'anticiper le retrait éventuel de l'association bénéficiaire

EXEMPLE :

« L'activité de notre association s'étant resserrée nous ne pouvions plus assurer une charge équivalente de travail à notre assistant administratif. En discutant avec l'un de nos adhérents lors de notre dernière assemblée générale nous nous sommes rendu compte qu'il recherchait une secrétaire-comptable, pour un remplacement de congé parental. Nous avons alors décidé de partager cet emploi. Nous restons l'employeur principal, mais notre salarié est mis à disposition dans le cadre d'une convention de prêt (pour les deux prochaines années) une journée par semaine au bénéfice d'une association avec laquelle nous nous sommes découvert des valeurs communes. »

Et pour aller plus loin :

www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F22542

La mission ponctuelle

Elle répond à **une tâche précise et ponctuelle** qui nécessite un savoir-faire particulier que l'association bénéficiaire ne possède pas ou ne souhaite pas accomplir. **La prestation** est réalisée sur la base d'un devis correspondant à une action ou une **mission déterminée**, forfaitaire ou non.

ATOUS :

- Adaptée aux besoins pour des petits volumes horaires
- Facilité de mise en œuvre

POINTS DE VIGILANCE :

- Responsabilité du prestataire en termes de résultats attachés à la mission

EXEMPLE :

« Ces dernières années l'équipe s'est agrandie, nous avons doublé nos effectifs en 4 ans et la coordinatrice de la structure porte maintenant une réelle fonction de management. Pour cette raison elle a exprimé ces derniers mois le besoin d'un soutien technique sur les ressources humaines.

Après avoir longtemps hésité, nous avons trouvé la formule qui nous convenait. Dans le cadre d'une prestation facturée à l'heure, nous bénéficions des compétences d'un conseiller RH (qui vient ½ journée par mois). Grâce à cette organisation et l'externalisation de nos payes, nous ne sommes plus dépendants des disponibilités de bénévoles, et sommes assurés de ne pas prendre de retard, sans charger les frais de gestion de manière disproportionnée par rapport à ses possibilités et à ses besoins ».

ASSO A

Employeur Unique
100 % du temps de travail du salarié



Prestation

ASSO B

Bénéficie de compétences pour la réalisation d'une mission sur la base d'un devis puis d'une facturation



Le groupement d'employeurs

Les G.E. sont des structures associatives ou coopératives dont **l'objet social** est de mettre à disposition de ses membres (et uniquement) les salarié.e.s qu'elles emploient. Les membres du G.E. sont solidairement responsables des dettes contractées par le G.E..

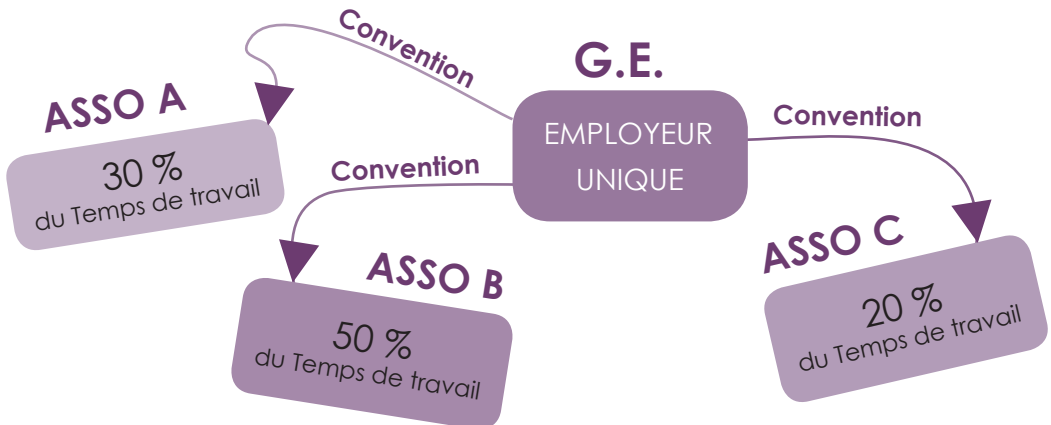
Les statuts ne peuvent déroger à cette **solidarité** mais peuvent l'adapter. « Avec cette forme de mutualisation de l'emploi on **partage les responsabilités**, les tâches et on réduit la charge pesant sur les bénévoles. »

ATOUPS :

- Partage effectif et solidaire de la fonction employeur
- Prendre le temps d'envisager une embauche en interne en fonction de ses besoins et de ses moyens
- Sécurisation et/ou développement de l'emploi
- Simplification pour le salarié : un seul employeur, un seul salaire, un seul contrat de travail et un accès facilité à la formation
- Pour l'association adhérente au groupement : au-delà des compétences accueillies, la possibilité d'être accompagnée dans les fonctions de Ressources Humaines (facilité de recrutement, entretien individuel... etc..)

POINTS DE VIGILANCE :

- La situation financière des membres doit être saine
- S'il n'y a pas volonté d'adhérer à un G.E. existant, nécessité de créer une nouvelle structure juridique qui doit être adaptée aux projets et à ses acteurs
- La participation des membres aux frais de fonctionnement du G.E.



EXEMPLE :

« Devant la baisse généralisée des subventions, et pour assurer notre développement il devenait indispensable de mieux communiquer sur nos actions et d'optimiser notre site internet, nous avons donc souhaité recruter un web master.

En plus de l'animation du site et du plan de communication, nous voulions aussi qu'il assure une fonction de veille sur les appels à projets.

Par contre nous ne pouvions nous permettre une embauche à plein temps ! Alors après avoir envisagé différentes possibilités, nous avons opté pour l'adhésion à un groupement d'employeurs. Nous accueillons maintenant Nicolas une journée par semaine. Nous sommes ravis de cette solution qui nous permet de bénéficier d'une réelle expertise sans alourdir la structure. »

À NOTER

Un G.E. peut aussi développer (toujours en direction de ses membres) des prestations de conseils de gestion des ressources humaines (droit du travail, appui au recrutement, management....).

Des G.E. multisectoriels et fiscalisés en Finistère :

La Pool (G.E. coopératif - Culture et Innovation) : www.lapool.fr

Cornoualia : www.cornoualia.fr

Le G.E. Iroise : www.ge-iroise.fr

Un G.E. dédié à la culture en Bretagne :

Les gesticulateurs : www.gesticulateurs.org

Et pour aller plus loin sur les G.E. :

Le CRGE : www.crge-bretagne.com



- Vous connaissez l'association avec laquelle vous souhaitez partager un poste et vous souhaitez signer une convention de prêt de salarié ?
- Vous ne connaissez pas d'autres structures ayant les mêmes besoins mais vous êtes prêt à rejoindre un groupement d'employeurs ?
- Vous êtes un collectif d'associations et voulez réfléchir ensemble à la forme la plus adaptée pour accueillir le ou les postes que vous voulez créer ou préserver ?
- Vous avez des besoins spécifiques mais sur de très petits volumes horaires (- de 1 journée par mois) ?

Si un projet de mutualisation est avant tout un projet de coopération inter-associative, il soulève aussi des questions juridiques et organisationnelles.

N'hésitez pas à solliciter du conseil et à vous faire accompagner pour bien évaluer vos besoins, trouver les réponses aux questions juridiques que vous vous posez et examiner les dispositifs les plus pertinents au regard de l'avancement de votre projet.

INTERROGEZ :

Sur le pays de Brest :

SEMA'FOR - Valerie Bellot, Camille Vareille
Tél. 02 98 40 21 22 / Mail : contact@semafor.org

Sur le pays de Morlaix :

RESAM - Antoine Le Roux
Tél. 02 98 88 00 19 / Mail : contact@resam.net

Sur le pays de Cornouaille :

Espace Associatif de Quimper - Karine Vaillant
Tél. 02 98 53 33 06 / Mail : karine.vaillant@espace29.asso.fr

Mais aussi en fonction de votre secteur d'activité, le réseau auquel vous êtes affilié :

L'ACEPP 29, le REEB, l'UBAPAR, Musiques et Danses en Finistère, la Fédération des centres sociaux et socio-culturels de BRETAGNE, Familles Rurales, le Coorace.

