

# PMIE & REGIONS

en  
direct

## La pollution s'étend aux plages du Sud

**PACA** La collision de deux navires au large de la Corse le 6 octobre continue de répandre ses galettes polluantes d'hydrocarbures le long du littoral méditerranéen français. Les premières ont touché le Var mi-octobre et, depuis, la pollution s'étend jusqu'à l'Hérault. Le Parc régional de Camargue a déposé plainte pour atteinte à l'environnement.



## Un site Andros bloqué

**NORMANDIE** Des salariés de l'usine Novandie (groupe Andros) de Maromme en Seine-Maritime qui emploie 197 personnes, bloquent depuis lundi 12 novembre l'entrepôt logistique Novadis situé dans l'Eure qui stocke les yaourts. Ils protestent contre le PSE qui prévoit à Maromme 81 suppressions d'emploi, 8 créations de postes et

39 transferts. Après négociation sur les mesures d'accompagnement social, les salariés licenciés ont obtenu une prime extralégale de 30.000 euros et les salariés reclassés une aide au déménagement. Le blocage a été lancé par la CFDT du site de Maromme, berceau de la marque Mamié Nova, mais la CFDT centrale ne s'est pas opposée au PSE. La pétition « Sauvons Mamié Nova » a recueilli 134.000 signatures.

# Emploi : le gouvernement veut relancer les groupements d'employeurs

- Saisi par le Premier ministre, le Conseil économique social et environnemental (Cese) a rendu mardi un rapport sur les groupements d'employeurs.
- Pour développer ce dispositif qui assure sécurité du travail aux salariés et flexibilité aux PME, il préconise de lever plusieurs freins fiscaux et juridiques.

## TRAVAIL

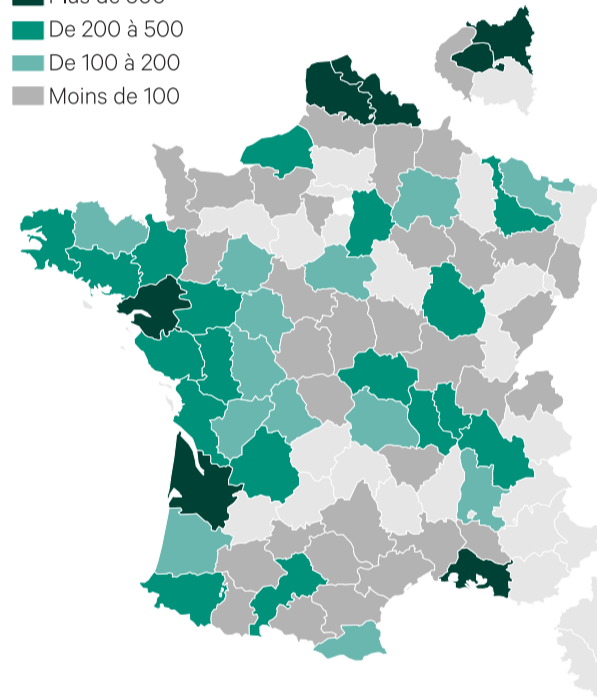
Marion Kindermans  
@MaKindermans

Les groupements d'employeurs vont-ils enfin sortir de l'ombre alors qu'ils représentent une solution efficace pour aider les PME et les salariés ? Saisi par le Premier ministre le 16 avril 2018, le Conseil économique social et environnemental (Cese) a validé mardi 13 novembre le rapport sur l'état de ce dispositif qui consiste pour plusieurs entreprises à mettre en commun et à partager des compétences humaines. Le groupement d'employeur (GE) fait partie des pistes retenues par l'Etat pour dynamiser l'emploi. Lors d'un déplacement dans une agence Pôle emploi parisienne, le 20 septembre, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, en a vanté les mérites : « *Le salarié travaille ainsi en CDI mais pour plusieurs entreprises. Les entreprises ont une flexibilité et les salariés un avenir.* »

Le dispositif n'est pas nouveau. Mais il peine à se déployer. Présents depuis les années 1980, issus du monde agricole, on en compte 6.500 en France, qui font travailler 45.000 salariés équivalents temps plein. 711 ont depuis émergé dans l'industrie, les BTP, les services. Environ 60 se créent tous les ans depuis 2009. Mais ils restent méconnus. « *A la différence de l'intérim, qui a su communiquer, les groupements d'employeurs fonctionnent bien mais ne le font pas savoir* », déplore Isabelle Le Faucheur, présidente de la Fédération nationale des groupements d'employeurs. A part quelques poids lourds, comme Alliance Emploi dans le Nord, ils sont de petite taille, réunissant en moyenne une trentaine d'entreprises, surtout des PME et TPE. Concrètement, les

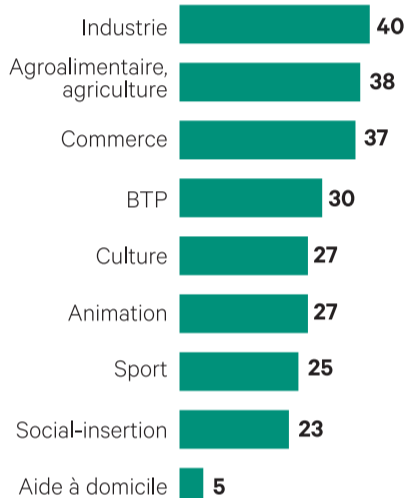
## Groupements d'employeurs : de fortes disparités d'effectifs selon les départements

Nombre de salariés des groupements d'employeurs



## L'industrie, le secteur phare

Répartition des adhérents, en %



## Des contrats stables pour les salariés



« LES ECHOS » / SOURCE : INSEE, MSA, DGEFP, FFGEIO

entreprises adhèrent à un groupement d'employeurs, une association à but non lucratif, qui se charge de recruter les salariés, de verser les salaires et de gérer les questions RH (formation...). La structure refacture ensuite à chaque entreprise le nombre d'heures réalisées par le salarié. Le coefficient de refacturation du GE, compris entre « 1,6 à 1,9 du coût horaire net de la personne mise à disposition », étant « moins élevé que celui pratiqué par les entre-

prises de travail temporaire », souligne le rapport.

## Lutte contre la précarité

Ce n'est pas son seul atout. Côté salarié, il offre une sécurité que ne permet pas la flopée des formes de travail actuelles – portage salarial, travail indépendant, CDI intérimaire, contrat de chantier... D'où le soutien du gouvernement qui y voit une carte à jouer dans sa lutte contre la précarité. Encadré par la

loi du 25 juillet 1985, le GE a pour objectif affiché de donner une activité à temps plein et un contrat de travail stable. Selon le rapport, deux tiers des salariés de GE ont signé un CDI. C'est pour cela que le gouvernement pousse les branches professionnelles (propreté, restauration, tourisme...), fortement consommatrices de CDD, à y avoir recours.

Côté entreprises, il offre une souplesse à des secteurs qui peinent à recruter ou qui hésitent à l'emba-

che. « *Nos entreprises de BTP adhérentes ont une vraie difficulté à capter la main-d'œuvre* », décrit Matthieu Neny, à la tête de trois groupements d'employeurs à Bordeaux – Cobage, Fibage, Tebage –, qui partagent 30 salariés (en CDI et à temps plein) auprès de 25 entreprises adhérentes. Les entreprises y puisent un personnel souvent qualifié. « *Les salariés montent plus vite en compétences, les GE permettent de former la main-d'œuvre* », explique Patrick Lenancker, auteur du rapport du Cese, par ailleurs président de la Confédération générale des SCOP. L'effort de formation des GE est supérieur à la moyenne des entreprises : 5 % de la masse salariale contre 2,3 % en moyenne.

## Défaillance

Mais pour les développer, il faut faire sauter plusieurs blocages fiscaux ou réglementaires. Le système de solidarité qui veut qu'en cas de défaillance d'une entreprise, les autres membres du GE combinent les aléas financiers, peut effrayer. Le Cese préconise de mettre en place un fonds mutuel de garantie national, abondé par les entreprises, ce qui permettrait de « diluer le risque ». L'institution propose aussi d'exonérer de TVA les membres d'un GE qui n'y sont pas assujettis (associations, collectivités locales, etc.) même si d'autres peinent le sont. Un fonds d'amorçage pourrait être utile tout comme certaines aides à l'innovation.

Le gouvernement donnera-t-il un coup d'élan à ce dispositif iconoclaste dans le paysage européen ? En 2016, Emmanuel Macron, alors ministre de l'Economie, avait déjà lancé le mouvement « *Osez les groupements d'employeurs* ». S'en était suivie dans la loi El Khomri une série d'allègements, restés lettre morte sur le terrain. ■

## Biosupport épaulé les start-up de biotech

Iconoclaste, le groupement d'employeurs francilien Biosupport fournit des profils pointus à temps partagé pour une trentaine de start-up des biotech.

Les groupements d'employeurs peuvent aussi être dans la high-tech. C'est le cas de Biosupport, créé en 2006 par six jeunes sociétés dans la biotechnologie et la santé du génopôle d'Evry (Essonne). Anova Plus (kits de détection de pathogènes agricoles), Metafora Biosystems (biomarqueurs de transport de nutriments), Watchfrog (larves porteuses de marqueurs génétiques), Xentech (oncologie préclinique) ou Ynsect (produits issus d'insectes) font partie des jeunes pousses qui mutualisent des salariés en temps partagé.

Les fonctions concernées sont la finance, la qualité, le juridique, l'informatique, la communication et le marketing, l'hygiène-sécurité et l'environnement. Fondées par des chercheurs peu familiers de la gestion d'entreprise, ces start-up ont des besoins dans ces métiers mais pas forcément les moyens ni le besoin de créer un poste à temps plein. « *Quand elles démarrent, ces start-up ont des projets scientifiques très pointus, mais elles peinent souvent dans la structuration de l'entreprise* », explique Agnès Boulanger, qui dirige le groupement d'employeurs.

Les salariés effectuent des missions de trois semaines maximum.

Le GE recrute et salarie, en CDI et à temps plein, les 14 employés qui travaillent pour 35 entreprises. Des profils de haute qualification qui doivent connaître les spécificités du secteur : brevets, recherche d'investisseurs, bonnes pratiques cliniques, contraintes réglementaires... Ils se rendent dans deux ou trois entreprises par semaine avec des missions de trois semaines maximum. « *Nous avons besoin régulièrement de quelqu'un en interne pour gérer la trésorerie et faire le prévisionnel* », indique Bernard Orlandini, président du GE, à la tête de PhinC Development.

Les entreprises s'acquittent d'une adhésion annuelle comprise entre 400 et 800 euros et sont ensuite facturées par le GE en fonction du nombre d'heures utilisées. « *Une dizaine de salariés passés au GE ont été au final embauchés par une entreprise adhérente* », précise Bernard Orlandini. Pour contrer le risque financier, Biosupport demande à ses adhérents de s'engager sur un nombre d'heures annuel, de verser un acompte et un dédommagement financier en cas d'embauche inopinée d'un des salariés. Pour solidifier le dispositif, la structure s'est élargie à toute l'Ile-de-France. — M. K.

# Alliance Emploi, vivier de compétences pour l'automobile

Le premier groupement d'employeurs de France, dans le Nord, investit lourdement dans la formation et se déploie sur d'autres régions industrielles.

Olivier Ducuing  
— Correspondant à Lille

Né il y a 20 ans, Alliance Emploi reste aujourd'hui le plus gros groupement d'employeurs en France. La structure associative fonctionne avec un portefeuille de 400 entreprises adhérentes, au prix d'une cotisation symbolique de 150 euros, qui vont mettre en commun leurs besoins pour partager des compétences humaines. En 2018, ce poids lourd salarie 1.800 personnes – dont la moitié en CDI – pour un chiffre d'affaires attendu de 72 millions d'euros (contre 59 millions un an plus tôt). Un profil hors norme alors

que la majorité des groupements n'a qu'une trentaine d'adhérents.

La moitié des salariés travaille pour l'industrie automobile, très forte en Hauts-de-France, qui trouve dans ce système une souplesse utile selon la charge des usines, tout en gardant des compéten-

ces à disposition. La majorité des emplois pourvus relève de profil ouvrier, qualifié ou non, et de techniciens. Les autres secteurs de prédilection sont la logistique, l'agroalimentaire, la chimie. « *Notre dispositif offre une sécurisation professionnelle. L'objectif est de fidéliser*

les compétences et de lutter contre la précarisation de l'emploi », souligne son dirigeant, Karim Khetib, ancien directeur régional de Pôle emploi. Environ 15 % des effectifs d'Alliance Emploi sont embauchés chaque année par les adhérents. Et le groupement verse un intéressement, dont l'enveloppe annuelle atteint 600.000 euros, contre 450.000 l'an dernier. Ce cercle vertueux exige un gros travail en amont. D'abord pour identifier les écosystèmes d'entreprises capables d'accueillir des salariés partagés et assurer le maillage entre elles. A l'exemple d'un « *pool de compétences* » développé à Dunkerque entre Aluminium Dunkerque, ArcelorMittal et Dillinger avec 34 salariés qui tournent alternativement plusieurs mois chez chacun.

Avec l'Association régionale des industries automobiles, Alliance Emploi travaille sur la prospective à 5 ans. Avec Toyota, PSA et Renault,

qui possèdent plusieurs usines dans la région, une cartographie des compétences a été établie. « *On raisonne avec une économie de territoires et de filières. Il nous faut une visibilité* », pointe le dirigeant.

## Filière numérique

L'une des clefs du développement tient aussi dans l'employabilité des salariés du groupement. Il a porté son effort de 2.000 jours de formation en 2015 à 16.000 jours cette année. Alliance Emploi ouvre aussi le spectre de ses profils en direction de la filière numérique, très demandée. L'autre levier de croissance est l'élargissement de son champ d'action. Poussé par ses grands partenaires automobiles, Alliance Emploi s'est installé à Metz, Sochaux, Poissy ou encore Roissy pour couvrir le nord-est parisien. Elle va en outre ouvrir sa troisième agence à Lyon en janvier prochain. ■



Chez Alliance Emploi, la majorité des emplois pourvus relève de profil ouvrier, qualifié ou non, et de techniciens. Photo Seb Joly