

## SYNTHESE DE LA CONFERENCE

### « FORMES PARTICULIERES D'EMPLOI »

MARDI 3 MAI 2016

---

Cette conférence qui a réuni près de 70 participants avait pour objectif de **mieux connaître les formes particulières d'emploi. Qu'appelle-t-on une forme particulière d'emploi ? Pourquoi les entreprises y ont-elles recours ? Quels sont les impacts de ces formes particulières d'emploi en matière de création d'activité et sur les parcours professionnels des individus ?**

Pour répondre à ces questions, la conférence s'est articulée autour de 3 temps forts :

- **La présentation par l'agence ARAVIS** du contexte de développement de ces formes atypiques d'emploi et des enjeux qu'elles représentent pour les entreprises comme pour les individus.
- **Une 1<sup>ère</sup> table ronde** réunissant des **chefs d'entreprises** venus témoigner de la pratique dans leur entreprise de ces formes particulières d'emploi.
- **Une 2<sup>ème</sup> table ronde** avec des **acteurs locaux** qui ont présenté quelques formes particulières d'emploi en tentant d'identifier comment ces formes peuvent concourir à la création d'emploi ou la sécurisation des parcours.

En phase introductive, **Aline MOLLARD**, chargée de mission « Branches et nouvelles formes d'emploi » pour la Région Auvergne Rhône-Alpes a rappelé la politique de la Région en matière de soutien aux nouvelles formes d'emploi et plus particulièrement auprès des groupements d'employeurs (GE) et des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Depuis 2004, la Région s'intéresse à la question des nouvelles formes d'emploi avec comme préoccupation à la fois le développement économique du territoire et la sécurisation des parcours pour les salariés. Cet intérêt s'est traduit par la mise en place de plusieurs dispositifs permettant de soutenir financièrement le développement de ces formes particulières d'emploi dès lors qu'elles concilient à la fois le développement économique et les parcours des individus.

Ces aides financières initialement créées pour soutenir les GE et les GEIQ ont été étendues en 2014 à d'autres formes d'emploi et peuvent intervenir au stade de l'étude de **faisabilité**, en phase de **création** ou bien en phase de **développement** des structures. D'autres aides financières sont également possibles dans le champ des formes d'emploi innovantes grâce à la mobilisation du Fonds européen de développement économique des Régions (le FEDER).

La Région a également soutenue diverses études permettant d'analyser ces formes atypiques d'emploi et d'en mesurer leurs impacts. Elle a notamment soutenu une étude confiée à ARAVIS qui a abouti à la réalisation d'un guide méthodologique permettant aux entreprises d'avoir un 1<sup>er</sup> niveau d'information sur l'utilisation de ces FPE ; quels avantages, quels inconvénients, quels sont les points de vigilance ?

En conclusion, les formes atypiques d'emploi est un sujet sur lequel la Région est en veille et pour lequel elle se mobilise afin d'accompagner les porteurs de projet.

## 1. Les formes particulières d'emploi : quelles réalités ?

*Intervention de Chantal PRINA et Zélia MARCHAND, chargées de mission chez ARAVIS*

ARAVIS est l'Agence Rhône Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale. ARAVIS est une association financée par l'Etat et la Région qui fait partie du réseau ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail). Ses sujets d'étude sont les **conditions de travail**, la **santé au travail**, l'accompagnement à l'**innovation sociale**.

Les mutations économiques et sociales de ces 40 dernières années sont à l'origine de l'apparition de nouvelles formes d'emploi.

En effet les **mutations technologiques** et notamment l'arrivée du numérique, le **développement de nouvelles organisations** au sein des entreprises (fonctionnement en mode projet, externalisation ...) et les **évolutions économiques et sociétales** (cumul d'emploi, création d'activités ...) se sont accompagnés du développement de nouvelles façon de travailler.

Parce que ces nouvelles formes d'emploi impactent la santé au travail et les organisations, ARAVIS travaille sur cette thématique depuis 5 ans.

Les champs d'expertise d'ARAVIS :

- ✓ Egalité professionnelle
- ✓ Dialogue social, qualité de vie au travail
- ✓ Santé, pénibilité
- ✓ Mutations organisationnelles
- ✓ PME et territoires

### Quelques définitions pour poser le cadre :

Qu'est ce qu'un emploi atypique ?

- Toute forme d'emploi qui ne correspond pas à un emploi « typique ».

**Pour le code du travail un emploi « typique » est un CDI, à temps plein, pour un seul employeur et exercé dans ses locaux**

Un emploi est atypique dès lors que l'une des dimensions suivantes varie de l'emploi typique :

\* Lieux    \*\* Temps    \*\* Durée    \*\* Statut

Les formes atypiques se sont développées car le marché du travail, ces dernières années, est au cœur de 2 préoccupations :

- pour les entreprises, un besoin de réactivité et de flexibilité
- pour les individus, la nécessité de trouver un emploi, d'articuler vie professionnelle et vie privée

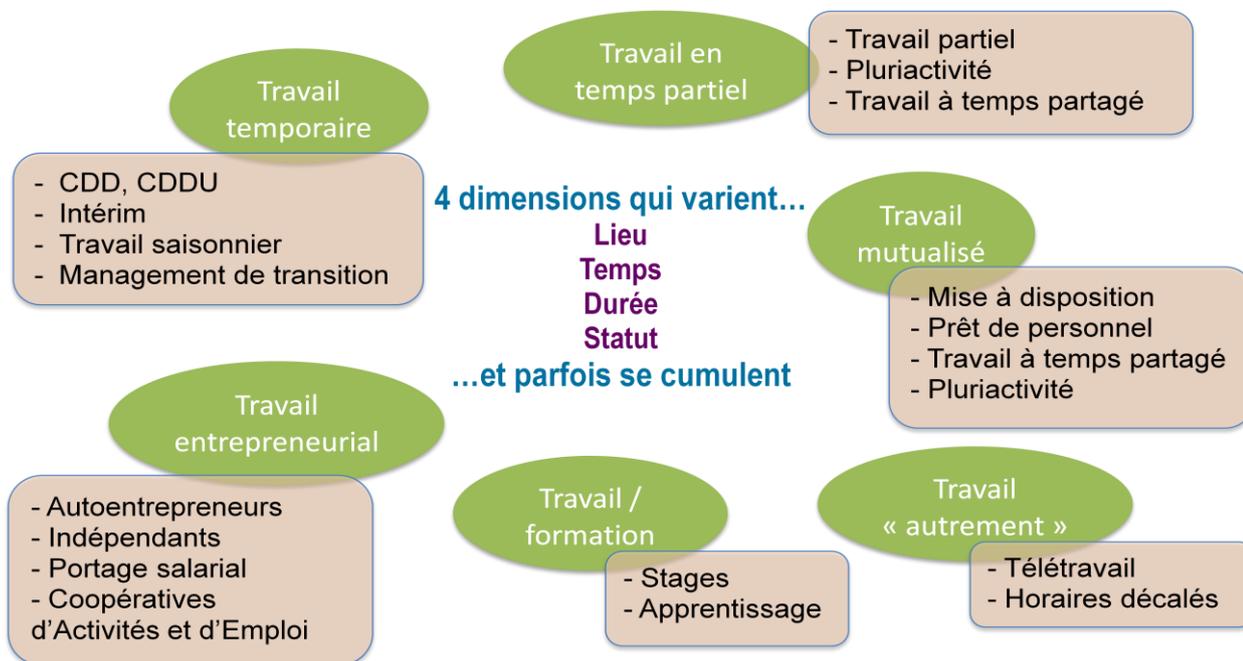
Cependant, malgré le développement des formes particulières d'emploi, le CDI reste la forme la plus répandue. Il représente 86 % de l'emploi salarié et 75 % de l'emploi total.

Ce qui a finalement changé, ce sont les modalités d'accès à l'emploi. Le CDI ne représente aujourd'hui que 25% des embauches.

Le CDI représente :

- ✓ 86 % des emplois salariés
- ✓ Mais seulement 25 % des embauches

## Les différentes formes atypiques d'emploi : un ensemble hétérogène



Les emplois en CDD, Temps partiel et intérim représentent 75 % de l'emploi atypique

Les formes les plus connues sont les plus utilisées. Certaines formes sont peut être peu utilisées car mal connues.

Des informations plus détaillées sur l'ensemble de ces formes d'emploi sont accessibles sur le site d'ARAVIS en téléchargeant le guide méthodologique « [Formes atypiques d'emploi et de travail, pour des pratiques sécurisantes et performantes](#) »

Les enquêtes menées auprès des entreprises ont montré que les employeurs utilisent souvent les formes atypiques d'emploi au coup par coup, de manière opportuniste et pas toujours de manière posée et réfléchie car ils n'ont pas forcément une vision globale de toutes les formes qui existent. Certaines formes, comme le groupement d'employeur nécessitent par ailleurs de l'anticipation.

Concernant les publics, les formes atypiques d'emploi concernent plus particulièrement certaines catégories de salariés : les moins de 25 ans, les femmes, les salariés non qualifiés ; et plus particulièrement certains secteurs d'activité : l'hôtellerie restauration, les arts et le spectacle, la propreté, l'industrie (pour l'intérim), les services (pour les CDD).

### Emploi en CDI ne veut pas toujours dire emploi pérenne ...

Les emplois atypiques comme les emplois en CDD ou à temps partiel sont souvent associés à « précarité ». A contrario, les emplois en CDI ont une connotation de « stabilité ». Cependant, le CDI n'est pas systématiquement pérenne... En effet, 36 % des CDI conclus en 2012 ont été rompus avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année.

50 % des CDI sont rompus dans les deux ans après leur signature

Néanmoins, on a constaté que la multiplicité des périodes d'emploi et des périodes de transition a un impact sur la santé et la pénibilité de la vie professionnelle. Aucune forme particulière d'emploi n'est plus vertueuse qu'une autre, c'est la façon dont les entreprises les mettent en œuvre et la façon dont les salariés les vivent qui conditionnent la qualité de l'emploi.

## Les formes particulières d'emploi, une chance ou un risque pour les entreprises et les salariés ?

- Pour les **entreprises**, les formes particulières d'emploi représentent une opportunité comme
  - Réponses adaptées aux variations d'activité,
  - Apport ponctuel de compétences spécifiques,
  - Maîtrise des coûts et des impacts sur la masse salariale,
  - Recrutement et gestion administrative facilités,
  - Compétitivité sans perte de compétences (si mutualisation RH, et partenariats inter-entreprises)

Les formes particulières d'emploi peuvent présenter des risques :

- Risque de dégradation des conditions de travail,
- Tensions dans les collectifs entre des « outsiders » non protégés et un écart qui se creuse avec les « insiders »,
- Un management de proximité en difficulté,
- Des compétences qui se délitent,
- Des coûts récurrents (recrutement, formation, intégration)...

Les FPE sont globalement économiquement intéressantes pour les entreprises mais leur utilisation nécessite une vigilance au niveau RH pour éviter, à long terme, des impacts négatifs sur la performance globale.

- Pour les actifs, occuper une forme particulière d'emploi peut être l'occasion de :
  - Revenus (principal et/ou complémentaire),
  - Liberté de choix, autonomie,
  - Meilleure articulation vie privée-vie professionnelle,
  - Acquisitions de compétences, variation des expériences,
  - Adaptation à des contraintes d'emploi du temps (étudiants...)

Les formes particulières d'emploi peuvent présenter aussi des inconvénients :

- Des formes qui durent, se cumulent, et dont les salariés ne peuvent sortir,
- Un accès difficile à la formation,
- Des risques de pénibilité et d'isolement,
- Un manque d'organisation de la représentation des actifs, et le risque d'atomisation des collectifs,
- Une « indépendance économique » faussée par une relation de subordination de fait.

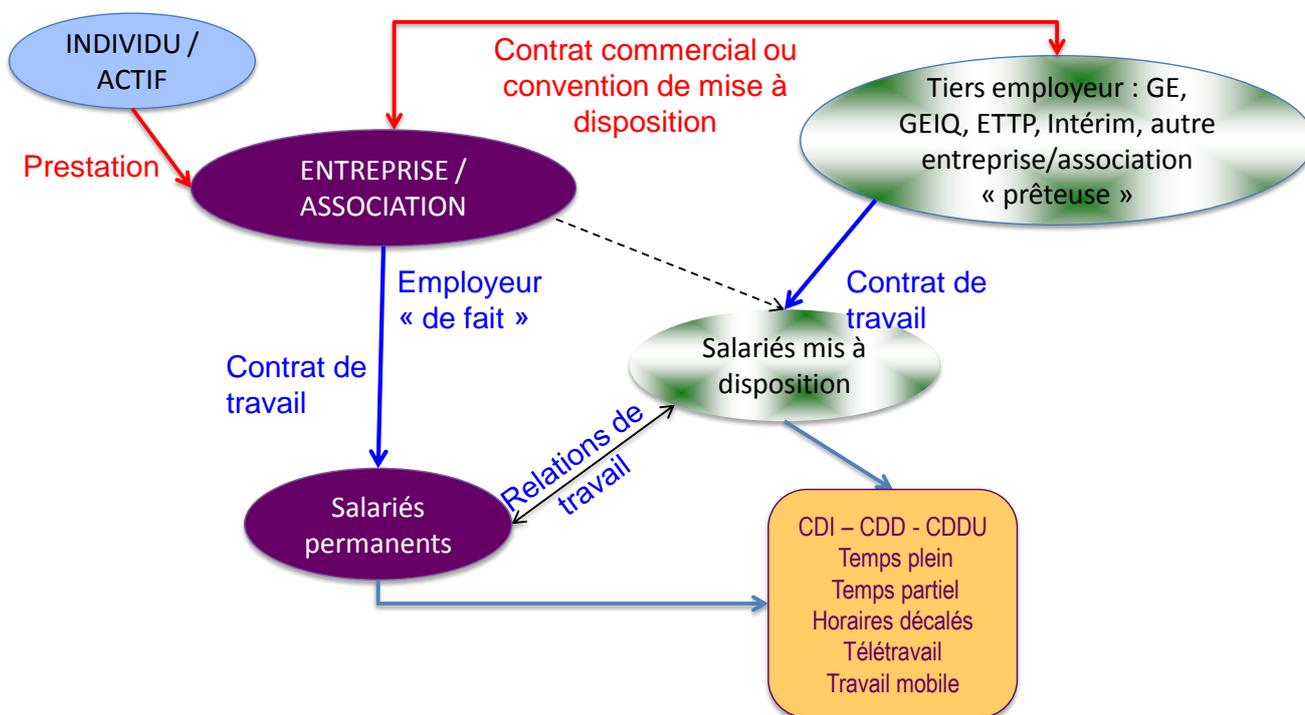
La flexibilité peut convenir à certains actifs qui présentent des qualités d'adaptation et d'agilité professionnelle.

Parmi les FPE, certaines tentent de limiter les risques. Pour les entreprises, certaines FPE permettent de répondre aux besoins tout en offrant un cadre sécurisé. Faire appel à un groupement d'employeur pour un besoin occasionnel par exemple, ou combler un besoin en compétences rares en faisant appel à un salarié en portage salarial ou à temps partagé ... Pour les individus, certaines FPE permettent aux salariés de tester une création d'activité (portage salarial, coopérative d'activité ...), d'augmenter son temps de travail et ses revenus (pluriactivité), de mieux articuler vie professionnelle et vie privée (temps partiel), de développer ses compétences (changer de contexte de travail peut permettre d'élargir ses compétences).

Aucune forme n'est sécurisante en elle-même, c'est la façon dont elle est mise en œuvre et accompagnée qui assure de l'activité, de la sécurité ou à contrario de la précarité ou des inégalités...

## Des relations d'emploi parfois complexes :

Les formes particulières d'emploi s'inscrivent dans des relations **directes** d'emploi ou dans des relations **tripartites** faisant intervenir une structure « tiers ».



L'utilisation de ces FPE nécessite une vigilance dans les pratiques pour qu'elles puissent être sécurisantes.

Quelques leviers d'action pour des pratiques sécurisantes ont été identifiés :

- Une réflexion GPEC dans l'entreprise
- Un souci d'intégration des travailleurs « atypiques » dans un collectif de travail et des pratiques managériales adaptées à la gestion des collectifs « atypiques »
- Une analyse de l'enchaînement des contrats et de la faisabilité des cumuls d'activité
- Un accès à la formation
- Une vigilance et une professionnalisation des accompagnants (conseillers emploi, conseillers insertion) et des structures tiers.

Toutes ces formes d'emploi nécessitent une compétence indispensable : une forte **capacité d'adaptation** des individus pour s'intégrer et s'impliquer rapidement dans des collectifs et des organisations différentes.

## Intervention / questions de la salle :

- Directrice d'un CIO : « le pourcentage de CDI rompu dans les 2 ans après la signature du contrat est très important, est-ce qu'on connaît les motifs de rupture ? »

*Le 1<sup>er</sup> motif de rupture des CDI est la démission, vient ensuite la fin de période d'essai, le licenciement pour raison non économique, la rupture conventionnelle, le licenciement économique. Ces chiffres sont assez différents selon les secteurs, le taux de rupture de CDI dans la 1<sup>ère</sup> année est très fort dans l'hôtellerie restauration par exemple (60 %), il est plus important chez les salariés jeunes. (Données proviennent de la DARES)*

- Représentant d'une SCOOP : « D'autres phénomènes sont en train de modifier les relations de travail. Comme le phénomène d'ubérisation de l'emploi avec des plateformes informatiques qui se développent entre personnes à la recherche de compétences et personnes à la recherche d'un emploi. Ce phénomène est observable notamment dans le domaine du tourisme et ce sont les jeunes qui utilisent plus particulièrement ces plateformes via leurs Smartphones. »
- Une personne du Rectorat de Lyon fait part de sa découverte, grâce à la conférence, de la diversité des formes d'emploi qui existent et de l'importance des FPE dans l'accès à l'emploi (les FPE représentent 75 % des embauches).

*Ces formes atypiques d'emploi sont en effet une réalité du marché de l'emploi, et il est important d'informer les jeunes qui vont arriver sur le marché du travail. Une étude faite par le PRAO et l'INSEE en 2011 sur les parcours d'emploi des jeunes à l'issue de leur formation a montré que de très nombreux jeunes accèdent à un 1<sup>er</sup> emploi en occupant une forme atypique d'emploi, le taux de CDI augmentent ensuite significativement au cours des 3 premières années qui suivent la sortie des études.*

**Pour en savoir plus, télécharger [l'étude](#) sur le site du PRAO**

- Chargée de développement à l'espace vie étudiante sur le campus de Grenoble et stagiaire à EDIAS Emploi et dialogue social à Grenoble : « Les étudiants qui se lancent comme auto-entrepreneurs utilisent cette forme d'emploi comme un tremplin possible vers une autre forme d'emploi ou pour créer du réseau. Par ailleurs, dans les zones rurales, des « tiers lieux » émergent pour permettre aux résidents de ces zones de développer leur emploi sans être obligés de se déplacer dans une grande ville. Avez-vous observé ces 2 phénomènes ? »

*L'ANACT conduit une étude sur les télécentres qui effectivement se développent plutôt en zone rurale et répondent à la fois à une demande des entreprises et à un besoin des individus. En ce qui concerne les lieux de coworking qui accueillent des travailleurs qui créent leur activité en mettant à leur disposition un lieu d'échange, de mutualisation de moyens, de convivialité, ils se développent plutôt en ville. On s'est aperçu que les lieux qui fonctionnent bien, sont ceux qui bénéficient d'une vraie animation.*

## 2. Table ronde 1 : Exemple d'utilisation de ces formes particulières d'emploi dans les entreprises

### Intervenants :

**Antoine CATALDO**, Directeur général, Groupe FAURE et Président de Geni Pluri

**Marc DUPONT**, Représentant de l'UDES Auvergne Rhône-Alpes et Président de l'ADAPA de l'Ain

**José FELIX**, Directeur des ressources humaines, Aldes

### Intervention de José FELIX :

ALDES est une entreprise spécialisée dans la ventilation et la qualité de l'air intérieur. Le groupe ALDES compte 1300 salariés dont 750 en France.

### **Pourquoi et comment la société ALDES utilise-t-elle des formes atypiques d'emploi ?**

« ALDES est un groupe industriel avec une activité très liée à la prise de commande. La visibilité de production n'est jamais supérieure à quelques jours. Lorsqu'on travaille dans un secteur avec une production variable, il existe 2 solutions pour s'adapter à la production : faire varier les horaires des salariés permanents par le biais d'heures supplémentaires ou faire appel à de la main-d'œuvre extérieure sur les périodes de forte production. Chez ALDES, nous avons fait le choix de minimiser la variation d'horaires pour nos salariés et donc de faire appel à des formes particulières d'emploi. Ce choix est celui de nombreuses industries manufacturières en France.

« En France dans l'industrie, il est courant d'avoir un ratio de main-d'œuvre flexible de 10 à 15 % »

L'autre raison qui explique le recours à des formes particulières d'emploi est le besoin ponctuel en compétences très spécifiques. Nous faisons alors appel à des prestataires de service qui embauchent des personnes en CDI et nous les délèguent. L'intérim est une forme intéressante d'emploi pour les jeunes diplômés (acquisition d'expérience) ou bien pour des professionnels confirmés avec des compétences très spécifiques.

« Lorsqu'une entreprise n'a pas besoin de compétences 7 jour sur 7, le moyen le plus sécurisé, tant pour l'entreprise que le salarié, est encore de faire appel à un prestataire »

Nous utilisons également les services d'un groupement d'employeurs en logistique. Pour nous, le GE est une sorte de sas entre l'emploi en intérim et le CDI. Le salarié est « déprécarisé » puisqu'il est en CDI dans le GE. Par ailleurs, il perçoit une participation aux bénéfices de l'entreprise ...

Nous utilisons également des CDD, mais nous ne considérons plus les CDD comme une forme atypique d'emploi !

Par le biais d'Alliance qui est une association d'entreprises rhônalpines, nous avons essayé de développer le **prêt interentreprises**. En partant du constat que les salariés sont souvent peu mobiles au-delà de 30 km, l'idée a émergé de créer des **aires d'échanges de compétences** sur un territoire restreint entre différentes entreprises pour permettre la mobilité professionnelle des salariés sans imposer une mobilité géographique. Il s'agit souvent d'opérations ponctuelles qui partent toujours du profil d'un salarié. Il nécessite une confiance mutuelle entre les différentes entreprises, la 1<sup>ère</sup> crainte étant le débauchage. Les entreprises qui constituent Alliance sont de secteurs très différents, tous les salariés sont concernés (pas uniquement les cadres). Une opératrice de chez ALDES a été prêtée par exemple pendant 4 mois à la maison de l'emploi de Lyon pour occuper un emploi administratif. »

Le prêt interentreprises va de quelques jours à 6 mois et repose sur un accord de grès à grès.

## Comment se passe la cohabitation entre personnel permanent et salariés « outsiders » ?

« Nous avons en permanence chez ALDES un volant de salariés non permanents : intérimaires, stagiaires, apprentis, CDD, probationnaires de justice ... Nous avons une habitude d'accueil et d'intégration. Le principal risque n'est pas un risque d'intégration mais plutôt un risque de frustration. Il ne faut pas laisser espérer à la personne qu'elle a des chances d'être embauchée s'il n'y a aucune visibilité sur cette éventualité. Penser que la personne sera plus engagée en la laissant croire qu'il y a une possibilité d'embauche pérenne est une erreur. Au contraire, pour éviter tout mal être, il faut être transparent, autant que possible, sur la durée de la mission. »

## Intervention d'Antoine CATALDO

« Les cars Faure » est une entreprise de transport public de voyageurs dont l'activité se répartit à 70% sur des lignes régulières et du transport scolaire et pour 30% sur du transport touristique. Chez les cars Faure, la pluriactivité existe depuis toujours, car quelque soit le poste occupé, tous les salariés ont le permis transport en commun. Le service doit être rendu quoi qu'il arrive, de ce fait, tout salarié des Cars Faure (y compris le personnel administratif) a le permis transport de voyageurs pour pouvoir remplacer au pied levé un conducteur absent.

« Chez les cars Faure, la pluriactivité fait partie de la culture d'entreprise »

Pour favoriser la formation de jeunes conducteurs, le **GEIQ CERA** a été créé en 2004. Dans le secteur du transport, la formation est primordiale, car les bus coûtent très chers et la sécurité des voyageurs est essentielle. C'est d'ailleurs, ce qui explique que dans les entreprises de transport de voyageurs, il n'y a pas de salariés intérimaires. Le GEIQ CERA propose une formation de conducteur de bus en contrat en alternance de 9 à 12 mois, le salarié perçoit le même salaire que dans l'entreprise utilisatrice et il bénéficie d'une mutuelle d'entreprise. Le contrat de professionnalisation est souvent un tremplin vers un emploi en CDI. Tout au long du parcours, les salariés du GEIQ sont accompagnés.

Dans les entreprises de transport de voyageurs, les contrats proposés sont souvent des temps partiels. Pour permettre aux salariés d'accéder à des temps plein par le biais de la **pluriactivité**, le groupement d'employeurs **Genipluri** a été créé en 2009. Genipluri compte 120 entreprises adhérentes et 40 salariés mis à disposition dans des entreprises de secteurs très différents. Le principe est de proposer à des salariés plusieurs temps partiels, sur des métiers différents (46 métiers), dans des entreprises différentes pour leur permettre au final d'occuper un temps plein. Il y a plusieurs salariés par exemple qui font du transport de voyageurs le matin et travaillent sur le temps de midi comme agent de restauration rapide.

Les salariés de Genipluri occupent plusieurs temps partiels dans des entreprises différentes mais n'ont qu'un seul employeur : le GE.

## Est-ce que ce cumul d'emploi n'engendre pas une fatigue excessive qui pourrait avoir des conséquences sur la vigilance au volant ?

Les durées de temps de travail sont conformes à la légalité et le groupement d'employeurs est soucieux de proposer des emplois dans un périmètre géographique restreint.

Certains salariés sont en emploi depuis plusieurs années chez Geni Pluri, car les différents emplois proposés correspondent à leurs aspirations. Pour d'autres personnes, le passage chez Geni Pluri est une passerelle vers une création d'activité ou un emploi à temps plein, c'est surtout le cas pour les jeunes.

### Intervention de Marc DUPONT :

L'UDES est une organisation multi professionnelle. Elle regroupe des syndicats d'employeurs relevant du domaine de l'économie sociale et solidaire (secteur associatif, mutualiste et coopératif).

L'économie sociale et solidaire regroupent 14 branches et secteurs professionnels:

- |  |  |
|--|--|
| ▶▶ Aide à domicile   | ▶▶ Logement social                         |
| ▶▶ Animation   | ▶▶ Missions locales et PAIO                |
| ▶▶ Acteurs du lien social et familial                                  | ▶▶ Mutuelles de santé                      |
| ▶▶ Entreprises de la coopération de production et coopération bancaire | ▶▶ Radiodiffusion associative              |
| ▶▶ Foyers, résidences sociales et services pour Jeunes                 | ▶▶ Sport                                   |
| ▶▶ Action sanitaire, sociale et médico-sociale                         | ▶▶ Tourisme social et familial             |
|  | ▶▶ Régies de quartier                      |
|  | ▶▶ Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) |

En Auvergne Rhône-Alpes, 26 000 entreprises relèvent de l'économie sociale et solidaire. Elles emploient 300 000 salariés, ce qui représente 1 emploi privé sur 8 et 13.2 % de l'emploi privé régional.

Les caractéristiques de l'ESS sont la **non recherche de profit** et l'attention particulière portée à la **qualité des emplois**. Malgré ces 2 éléments, le secteur de l'ESS est très utilisateur de formes particulières d'emploi, pour plusieurs raisons :

- ✓ La **saisonnalité** des emplois.  
Dans le tourisme social par exemple, certains salariés pratiquent la pluriactivité pour atteindre des temps plein et cumulent 2 emplois : cuisinier en haute saison par exemple et agent d'entretien des bâtiments pendant les saisons creuses.
- ✓ Le recours au **temps partiel**
- ✓ Les **horaires atypiques**.  
C'est le cas dans les régies de quartier ou les horaires doivent s'adapter aux ramassages des ordures ménagères ; où le nettoyage des bureaux doit se faire en dehors du temps de présence des salariés ...

Poids de l'ESS en Auvergne Rhône-Alpes :

- ✓ 26 000 entreprises
- ✓ 300 000 salariés
- ✓ 13,2 % de l'emploi privé régional

Par ailleurs, les petites structures du domaine de l'aide à domicile par exemple, n'ont pas les moyens d'embaucher à plein temps certains professionnels de santé comme kinésithérapeute et doivent donc embaucher des salariés **à temps partagé**. On voit également de plus en plus souvent, pour des raisons de rationalisation des coûts et de besoin en compétences aiguisées, le partage des fonctions supports (fonctions RH, fonctions financières) entre plusieurs établissements.

Le secteur de l'aide à domicile est par ailleurs confronté à 2 problèmes : la faible attractivité du secteur (car les salaires sont faibles) et la fidélisation de ses salariés. Activer le levier de la formation est l'une des solutions mobilisées pour palier ces difficultés, le plus souvent via la VAE ou les GEIQ.

Avoir une politique active en matière de formation permet de fidéliser les salariés et de sécuriser leur parcours.

## Interventions de la salle :

- *Professeur d'économie* : « *Quelle forme d'emploi, particulièrement dans l'industrie, souhaiteriez-vous voir se développer ?* ».

José FELIX : « Les groupements d'employeurs car ils permettent de pouvoir utiliser les compétences d'un salarié au delà de 18 mois ce que ne permet pas l'intérim. L'intérêt des GE est la répartition des risques liés à l'embauche et la mutualisation des compétences. Il y aurait un besoin par exemple de développer un GE dans le service informatique. Les GE sont encore trop peu nombreux, ils représentent seulement 40 000 équivalent temps plein en France. »

- « *Est-ce un avantage de varier ses activités professionnelles au cours d'une même journée ou bien est-ce plutôt une source de pénibilité ?* »

ARAVIS : « Plus il y a de transitions, plus il y a risque de pénibilité. La pluriactivité ou la multi activité convient aux personnes présentant une certaine « agilité professionnelle ». L'accompagnement d'un tiers est dans ce cas souvent utile pour s'assurer de cette capacité d'agilité ou bien pour aider la personne à capitaliser ces différentes expériences. »

Antoine CATALDO : « Certaines personnes sont rassurées par la pluriactivité. En cas de licenciement ou d'accident de la vie, la personne pourra plus facilement rebondir car elle disposera de plusieurs cordes à son arc »

- *Conseillère Pôle emploi* : « *Est-ce difficile de créer un groupement d'employeurs ?* »

Antoine CATALDO : « La difficulté résulte dans la mobilisation des entreprises qui sont adhérentes et qui portent collectivement la responsabilité des emplois. »

José FELIX : « Une entreprise n'a pas la volonté d'avoir une partie de ses emplois flexibles, elle y est contrainte dans le contexte économique actuel. L'époque où une personne occupait un emploi en CDI, à temps plein dans une même entreprise est révolue. Il est important d'informer les actifs sur ces formes particulières d'emploi qui existent. Elles ne sont pas toujours la panacée, mais elles peuvent répondre à un moment donné aux besoins d'une entreprise et d'un individu. »

« Il faut faire évoluer les représentations, les formes atypiques d'emploi sont une réalité du marché du travail. »

- *Quelles sont les différences notaires entre une société de portage salarial et un GE ?*

Le salarié en portage salarial est un travailleur indépendant qui trouve lui-même ses clients. La société de portage lui facilite ensuite la gestion administrative de son activité. Dans un GE, les salariés n'ont pas à chercher leur emploi. Les GE ont un statut soit associatif, soit de SCOP, soit de SCIC.

## 3. Table ronde 2 : Le développement des formes particulières d'emploi : quels impacts sur les créations d'emplois et la sécurisation des parcours professionnels ?

### Intervenants :

**Etienne TAPONNIER**, Directeur régional Rhône-Alpes, Adie

**Anne BONNIER**, Gérante, Elycoop, CAE

**Edouard DESOUCHE**, Président, CTP69

**Benoît ALLEGRE**, Directeur, GEIQ BTP Pays de Savoie - Ain

**Françoise RAOUL**, chef de projet saisonnalité, FONGECIF Rhône-Alpes, Antenne de Drôme-Ardèche

L'objectif de cette table ronde est de présenter quelques formes particulières d'emploi peu connues et de voir quelles incidences ces formes peuvent avoir sur la création d'emploi ou la sécurisation des parcours professionnels.

### Intervention d'Etienne TAPONNIER :

L'ADIE est une association qui assure deux principales missions :

- **Financer les micro-entrepreneurs** qui n'ont pas accès au crédit bancaire et plus particulièrement les demandeurs d'emploi et les allocataires de minima sociaux.
- **Accompagner les micro-entrepreneurs** avant, pendant et après la création de leur entreprise pour assurer la pérennité de leur activité.

La principale caractéristique de l'ADIE est d'accompagner des personnes en situation de fragilité. 40 % des personnes accompagnées sont bénéficiaires de minima sociaux et près de la moitié vivent en dessous du seuil de pauvreté.

En 2015 en Rhône-Alpes, **55 000 entreprises** ont vu le jour, et une **entreprise sur deux créée l'a été sous le statut de micro entreprise**. Pour 40 % des entreprises créées en 2015, le projet au démarrage a nécessité **moins de 8000 euros**. Ce chiffre atteint même 94 % pour les auto-entrepreneurs.

En ce qui concerne le profil des créateurs d'entreprises, 46 % des micro-entrepreneurs sont demandeurs d'emploi au moment de la création d'entreprise. 41 % des micro-entrepreneurs ont un niveau égal ou inférieur au BEP ; 18 % n'ont aucun diplôme.

Prêt d'un micro-entrepreneur sur 3 est âgé de moins de 30 ans

La création d'entreprise constitue pour 50 % des micro-entrepreneurs la source principale de revenu. En revanche, on constate que pour environ un micro-entrepreneur sur deux, la création d'activité est un moyen de compléter les revenus. Il peut s'agir de retraités ou de personnes qui ont une activité artisanale saisonnière par exemple.

« Beaucoup de personnes pensent qu'elles n'ont pas accès à la création d'entreprise parce qu'elles ne disposent pas de ressources financières suffisantes ou d'un niveau de formation suffisant. Les chiffres montrent le contraire. »

« Un micro-entrepreneur sur deux a choisi ce statut au démarrage car il est relativement simple à mettre en œuvre, mais ils font ensuite évoluer leur entreprise vers un autre statut de société. »

58 % des micro-entrepreneurs accompagnés par l'ADIE en 2015, ont une activité pérenne après 3 ans d'existence et ce taux de pérennité est identique à celui pour l'ensemble des créateurs d'entreprises. Cela montre qu'avec un accompagnement adapté, la création d'entreprise est possible même pour des personnes en situation de fragilité. On s'aperçoit qu'en initiant une démarche de création d'entreprise, les personnes entrent dans une dynamique, elles créent du réseau et parfois elles retrouvent un emploi salarié.

Le taux de pérennité des micro-entrepreneurs accompagnés est identique à celui de l'ensemble des créateurs d'entreprises.

Néanmoins, tous les projets ne sont pas forcément viables et c'est aussi le rôle de l'ADIE d'accompagner les personnes pour lesquelles la création d'entreprise n'est pas la bonne solution. Cela représente environ 50 % des personnes qui prennent contact avec l'ADIE. Plus le projet de création d'entreprise est important et plus les personnes considèrent qu'il est important de se faire accompagner. Dans le cadre du statut de micro-entrepreneurs, les budgets mis en œuvre sont faibles et les créateurs d'entreprises ressentent moins le besoin d'être accompagnés. Seulement 3 créateurs d'entreprise sur 10 se font accompagner. Et pourtant, **l'accompagnement est essentiel** pour sécuriser le parcours car le taux de pérennité est plus important pour les micro-entrepreneurs qui ont été accompagnés et formés.

« Aujourd'hui, les parcours sont beaucoup moins cloisonnés qu'auparavant. De plus en plus de personnes alternent des périodes d'emploi salarié et d'emploi indépendant. Le statut d'auto entrepreneur n'est pas enfermante »

Pour permettre une meilleure lisibilité de tous les dispositifs qui existent en Rhône-Alpes dans le domaine de la création d'entreprise, la Région Rhône-Alpes a soutenu la mise en place d'un portail internet qui permet de localiser sur un territoire donné les acteurs qui interviennent dans un domaine précis de la création d'entreprise.



[www.jecree-en-rhonealpes.fr](http://www.jecree-en-rhonealpes.fr)

## Intervention d'Anne BONNIER :

Elycoop est une coopérative d'activités et d'emplois (CAE) qui accompagne environ 120 entrepreneurs par an, inscrits dans tout secteur d'activités\*. Une CAE est un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs. La CAE est une structure qui permet à un porteur de projet de lancer son activité tout en bénéficiant d'un cadre juridique existant et d'un accompagnement. Il existe 17 CAE en Rhône-Alpes qui ont accompagné 1800 personnes en 2015.

*\* sauf les professions réglementées comme les professions médicales ou les professions du bâtiment qui nécessitent la souscription à des assurances particulières. Il existe des CAE qui se sont spécialisées dans ces secteurs là, comme Cabestan par exemple pour le bâtiment.*

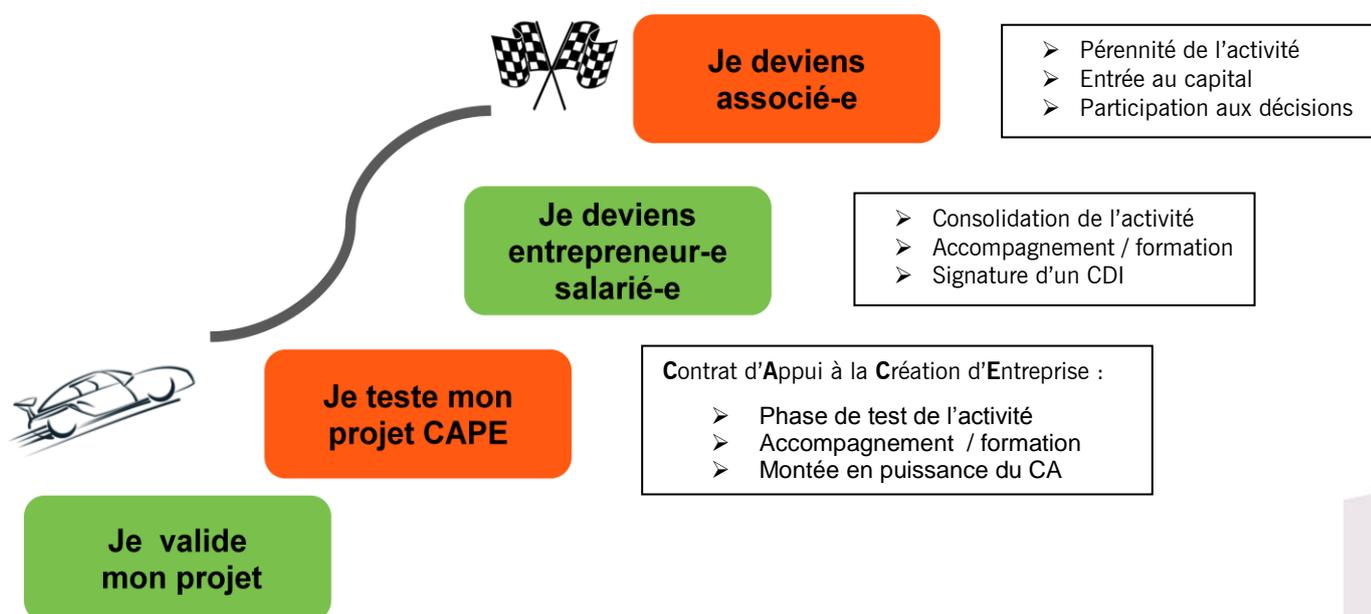
L'**accompagnement** est le maître mot de la réussite d'un projet de création d'entreprise.

Pour entrer dans une coopérative d'activités et d'emplois, il faut avoir a minima validé son projet, c'est-à-dire avoir déterminé sa prestation, sa zone de chalandise et ses clients potentiels. Pour clarifier un projet de création d'entreprise, il existe d'autres acteurs que les CAE que l'on peut retrouver sur le site [www.jecree-en-rhonealpes.fr](http://www.jecree-en-rhonealpes.fr)

Parmi les personnes qui commencent une démarche de création d'entreprise au sein d'Elycoop, un tiers va rapidement abandonner le projet, un tiers va choisir un autre statut de société et un tiers va rester durablement au sein de la CAE avec un statut « d'entrepreneurs associés » qu'ils peuvent choisir après 3 ans d'activité pérenne.

L'intérêt d'adhérer à une CAE est de pouvoir tester une activité sans avoir à créer une société.

## Le parcours chez Elycoop :



En adhérant à une CAE, le porteur de projet peut se consacrer pleinement au développement de son activité. La gestion administrative, fiscale et comptable est assurée par la structure en lien avec l'entrepreneur pour qu'il reste partie prenante des choix.

Le statut d'entrepreneur salarié permet de tester son activité dans un cadre sécurisé. Les personnes bénéficient d'un statut salarié et donc d'une protection sociale. Si au final, le projet est abandonné, le créateur d'activité pourra prétendre à des allocations chômage.

Pour un porteur de projet, adhérer à une CAE, c'est aussi bénéficier de la mutualisation de moyens (salle de réunion, matériels ...) et de la coopération avec les membres. L'appartenance à un collectif évite l'isolement, permet de renforcer les compétences, de s'appuyer sur le groupe pour gérer une nouvelle affaire, répondre à un appel d'offres ...

3 éléments permettent de sécuriser le parcours du créateur d'entreprise :

- ✓ Le statut « d'entrepreneur salarié » propre à la CAE
- ✓ L'accompagnement et le dispositif de formation
- ✓ L'appartenance à un collectif

La solidarité et le partage d'expérience est génératrice d'opportunités de développement (innovation, apport d'affaires ...)

## Intervention d'Edouard DESOUCHE :

CTP 69 est une association qui vise à promouvoir le **travail à temps partagé**. Elle est née en 1992 à l'initiative de plusieurs cadres en rupture d'activité et de membres de la Jeune Chambre Economique de Lyon. Ces cadres avaient du mal à retrouver un emploi à temps plein et ont donc eu l'idée de proposer leurs compétences à plusieurs entreprises mais sous contrat à temps partiel. Depuis, le concept de CTP 69 a essaimé dans toute la France et on compte aujourd'hui 25 associations « Compétences à Temps Partagé ».

Les caractéristiques du temps partagé :

- Il permet à un salarié de travailler pour plusieurs entreprises
- Le salarié a un contrat de travail à temps partiel avec chaque entreprise
- Le salarié peut également avoir une autre activité complémentaire exercée sous un autre statut

Les entreprises qui sont particulièrement intéressées pour embaucher un salarié à temps partiel sont le plus souvent les TPE et les PME qui n'ont ni les besoins, ni les moyens d'embaucher un cadre à temps plein.

Travailler à temps partagé pour les salariés présentent plusieurs avantages :

- Favoriser l'employabilité  
*La multi activité permet de développer des compétences d'adaptation*
- Augmenter ses réseaux professionnels  
*Avoir plusieurs employeurs permet de développer son réseau de connaissance*
- Accroître la sécurité de l'emploi  
*Si un contrat s'arrête, le salarié ne perd pas l'intégralité de ses revenus puisqu'il a plusieurs contrats.*
- Valoriser son savoir-faire  
*La multiplicité des missions et des cadres de travail permet de développer de nouvelles compétences*
- Découvrir le marché caché  
*40 % des opportunités d'emploi pour les cadres et techniciens sont proposées par les TPE / PME / PMI*

Pour les entreprises, embaucher un cadre à temps partagé c'est la garantie de :

- Gérer les besoins de compétences au juste coût et au juste temps
- Bénéficier de cadres expérimentés et de leur vision élargie
- Disposer de compétences variées
- Souplesse de mise en œuvre

Chez CTP 69, une méthode a été développée pour accompagner les adhérents dans leurs démarches de recherche de contrats à temps partagé. Cette méthode repose sur 4 points forts :

- L'intégration et l'accompagnement des adhérents
- L'approche directe des entreprises  
*Prospection du marché de l'emploi caché avec mutualisation des investigations*
- La mutualisation des actions du réseau national CTP
- La sollicitation des réseaux partenaires à CTP

Sur le Rhône, 2500 entreprises sont visitées chaque année, ce qui génère environ 300 missions. Sur 75 personnes accompagnées chaque année, environ 35 retrouvent un emploi, 12 en CDD et 10 en CDI.

## Intervention de la salle :

- Représentant d'une SCOOP : « On a vu que les parcours aujourd'hui ne sont plus cloisonnés et qu'une personne peut cumuler plusieurs emplois sous différents statuts ou enchaîner des emplois avec des statuts différents et dans ces cas la protection sociale est parfois compliquée car les personnes relèvent de statuts et d'organismes différents ».

Cette difficulté est effectivement parfois un frein au temps partagé.

- Est-il possible de rejoindre une CAE après avoir créé une entreprise sous un autre statut ?

Oui, il faut alors que la personne clôture son activité pour pouvoir prendre le statut d'entrepreneur salarié proposé par la CAE et bénéficier des avantages afférents au statut.

## Intervention de Benoît ALLEGRE :

### Qu'est ce qu'un GEIQ ?

Un GEIQ est un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification. C'est un ensemble d'entreprises qui se regroupe pour créer un outil externe et mutualisé de recrutement et de qualification.

En Rhône-Alpes, il existe 34 GEIQ qui interviennent sur des secteurs d'activité très larges : du BTP à la culture en passant par la propreté ou le sanitaire et social ...

Un GEIQ a pour mission :

- De recruter des salariés
- De les former par le biais de l'alternance
- De mettre ces salariés à disposition des entreprises qui adhèrent au GEIQ

« Le GEIQ est une passerelle pour l'emploi créée par des entreprises, pour des entreprises »

### Quels sont les avantages pour une entreprise de faire intervenir un GEIQ ?

Pour une entreprise, adhérer à un GEIQ lui permet de se concentrer sur son cœur de métier et de sous-traiter une partie de la gestion des ressources humaines. Les entreprises ont aujourd'hui de plus en plus de mal à prendre des risques en matière de recrutement, soit parce qu'elles ont connu des déconvenues avec certains candidats, soit parce qu'elles n'ont pas de visibilité sur leurs carnets de commande ... Le GEIQ assure le risque du recrutement pour l'entreprise car la personne est salariée du GEIQ et peut à tout moment quitter l'entreprise où elle est mise à disposition.

En Rhône-Alpes :

- 34 GEIQ
- 1300 entreprises adhérentes
- 1300 contrats par an

L'autre avantage est la personnalisation du parcours de formation en fonction de la spécificité de l'entreprise et du profil de la personne recrutée.

Le GEIQ assure une mission de « guidance professionnelle ». S'il existe une adéquation entre le profil d'un candidat et son projet professionnel, le GEIQ accompagne la personne pour trouver une entreprise où ce projet pourra se réaliser. Le GEIQ assure également un rôle de médiation pour s'assurer que la personne est dans de bonnes conditions pour progresser professionnellement.

« Le parcours de formation est à la carte en fonction du profil des entreprises et des candidats »

Les GEIQ doivent faire face aujourd'hui à des évolutions importantes :

- De nouveaux secteurs qui ne sont plus des secteurs en tension font désormais appel aux GEIQ, c'est le cas par exemple de l'industrie.
- Le public accompagné par les GEIQ évolue. A la mission d'insertion s'ajoute aujourd'hui la mission d'intégration. Par exemple, les GEIQ embauchent de plus en plus de jeunes avec des niveaux BTS mais qui n'ont aucune expérience en entreprise et ont besoin d'acquérir des gestes techniques de base et une connaissance du monde de l'entreprise.
- Les entreprises et les métiers évoluent et il y a une demande croissante d'externalisation sur certaines fonctions supports. Les GE et les GEIQ créent aujourd'hui leur propre organisme de formation pour répondre à cette évolution.

« Les GE et les GEIQ sont une forme d'emploi amenée à se développer car ils répondent à un besoin de flexibilité tout en présentant un coût social nettement plus faible que l'intérim par exemple »

## **Intervention de Françoise RAOUL :**

### **Quelques constats sur l'emploi saisonnier :**

- On estime à 35 000 le nombre d'emplois saisonniers temps plein en Rhône-Alpes
- C'est essentiellement le secteur du tourisme qui recrute des saisonniers, notamment dans les zones de montagne et en Drôme Ardèche
- Les entreprises ont souvent du mal à recruter particulièrement pour les emplois qualifiés
- Des contrats et conditions de travail parfois difficiles
- Des saisonniers essentiellement employés ou ouvriers

### **Quelques chiffres sur le profil des saisonniers :**

- L'âge moyen est de 35 ans et demi
- Il y a des saisonniers de métier et des saisonniers occasionnels
- 83 % des saisonniers souhaitent que leur situation professionnelle change
- 45 % n'ont suivi aucune formation

Les salariés saisonniers pointent des difficultés liées à leurs conditions de travail et également à leurs conditions de vie. Les conditions d'hébergement et de restauration sont parfois difficiles, l'enchaînement des saisons les oblige à être dans une quête permanente du prochain contrat et ne leur permet pas d'engager des démarches formation par exemple.

Les saisonniers qui prennent contact avec le Fongecif et souhaitent suivre une formation poursuivent des objectifs très différents. Certains souhaitent se former pour se qualifier et continuer à travailler en saisons. D'autres souhaitent arrêter les saisons et ont besoin de se qualifier pour changer de métier ou accéder à un emploi « stable ». D'autres souhaitent créer leur activité. Enfin, certains saisonniers qui souhaitent s'installer durablement sur un territoire ont besoin de se former pour accéder aux emplois présents sur ce territoire.

A partir de ces constats le Fongecif s'est rapproché des organismes de formation pour qu'ils proposent des programmes de formation adaptés aux emplois saisonniers. Ainsi les sessions de formation sont découpées en plusieurs modules pour que les salariés saisonniers puissent se former entre les saisons.

L'antenne Fongecif de Drôme Ardèche a par exemple proposé un programme de formation pour des personnes chauffeurs de bus pour qu'au-delà de la conduite, ils deviennent de véritables ambassadeurs de leur territoire. Différents modules leur ont été proposés pour qu'ils se professionnalisent dans l'accueil touristique. Ils ont ainsi pu suivre des formations en langue, sur la découverte du patrimoine, sur la posture d'accueil interculturel ...

Le Fongecif propose des parcours de formation rémunérés, **adaptés au rythme des saisons**

D'autres formations ont été proposées aux serveurs de restaurant. Pour leur permettre un élargissement de compétences, des formations sur les vins du territoire ont également été programmées.

- Retrouvez les supports de présentation de la conférence dans l'espace professionnel du site : <http://www.rhonealpes-orientation.org> Rubrique **Professionalisation** > **Les conférences**