

# Lettre<sup>des</sup> Foyers ruraux

## Édition spéciale réforme des rythmes éducatifs : Emplois et territoires

« La mise en place de Groupements d'Employeurs (GE) regroupant en leur sein collectivités territoriales et associations peut constituer une solution pour des temps d'activités périscolaires de qualité »

*Extrait « Repères de l'Avisé - les groupements d'employeurs du secteur non marchand ».*

### Une démarche pour développer l'emploi en milieu rural : le groupement d'employeurs de territoire

Le réseau associatif des Foyers Ruraux en Saône-et-Loire maille le département avec 117 associations sur les communes. C'est donc un élément fort de la vie en milieu rural, qui participe au quotidien à la dynamique des territoires tant par des actions locales, que par des processus de travail d'équipes.

La Fédération Départementale des Foyers Ruraux de Saône-et-Loire a été sollicitée par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale pour l'accompagnement de la mise en place de la réforme des rythmes éducatifs.

Des journées concernant les questions méthodologiques de la co éducation, des rythmes de vie de l'enfant, du projet éducatif ont été proposées par la FDFR 71, en direction des élus, des responsables associatifs, des intervenants des temps périscolaires.

Au regard de cette réforme, l'égalité des territoires et l'emploi sont des questions qui se posent aux élus, ainsi qu'aux responsables associatifs engagés pour le développement du milieu rural. Le groupement d'employeurs de territoire ne pourrait-il pas apporter une solution ?

*Ce document s'emploiera, non pas à expliquer ce qu'est un groupement d'employeurs et sa plus value pour ses partenaires, d'autres documents répondent parfaitement à cela. Il s'agit ici de partager une démarche d'éducation populaire, qui propose d'inscrire l'emploi dans le développement des territoires ruraux. En prenant appui sur l'expérience des Foyers Ruraux du Clunisois, nous avons voulu susciter la curiosité et partager les questionnements et valeurs liés à cette démarche sans avoir la prétention d'avoir toutes les réponses.*

#### Les Foyers Ruraux de Saône-et-Loire en chiffres (2014)

117 associations implantées  
sur 106 villages

5 600 membres

Rayonnement des activités  
sur 30 000 « usagers »

117 équipes représentant  
environ 1 300 membres actifs  
(Conseil d'administration des foyers  
ruraux et associations locales)

7 Foyers Ruraux  
de Grand Secteur (FRGS),  
réseaux associatifs de  
territoire :

Autunois Morvan  
Bresse  
Chalonnais  
Charolais Brionnais  
Clunisois  
Mâconnais Nord  
Mâconnais Sud



Pour ceux qui seraient interpellés par les questions d'emploi que soulève la réforme des rythmes éducatifs et qui souhaiteraient construire ensemble des outils.

## Mobiliser autour d'un groupement d'employeurs non marchand Des étapes qui donnent du sens à l'action

### La connaissance du territoire : une démarche participative pour de nouveaux réseaux de partenaires



Les initiateurs d'un projet de groupement d'employeurs non marchand devront se doter d'un solide diagnostic. Ceux du GE Ressources ont choisi une **démarche d'éducation populaire pour un diagnostic partagé**.

Chaque territoire a des ressources qui lui sont spécifiques, et chacun selon la place qu'il occupe en a une vision propre. La connaissance du territoire, au delà des données statistiques, comprendra les diverses particularités passées et présentes, l'environnement institutionnel et administratif. Les élus, les responsables associatifs ont souvent cette connaissance fine de leur territoire en matière « d'habitabilité » qui recouvre entre autres : la façon dont l'histoire a configuré un territoire, le lien social, la culture et la participation citoyenne, les modes de vie, ce qui participe de son attractivité, etc.

Une méthodologie pour l'innovation sociale : savoirs et responsabilités partagés

Le repérage des acteurs, œuvrant au sein d'un territoire, sera suivi de la phase de rencontres, de partage, d'analyse et de formalisation de cette connaissance du territoire. Une concertation avec les partenaires institutionnels complètera cette approche. Lors de cette étape le GE Ressources s'est fait accompagner par le Relais de Service Public, l'association Sports et Loisirs, le Pays Sud Bourgogne, la Direction Régionale de la Cohésion Sociale de Bourgogne, la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Saône-et-Loire, le Groupement d'Employeurs Associatifs de Côte-d'Or, l'APSALC 21. D'autres partenaires ont été contactés tels le Conseil Régional de Bourgogne, le Conseil Général 71, la Directe, la Fondation de France.



Ce diagnostic est une première phase partagée pour créer de **nouveaux réseaux de partenaires**. Une connaissance globale construite ainsi, et pas seulement sectorisée sur les questions de l'emploi, permettra de questionner des champs divers, économiques, culturels, sociaux sans exclusive.

Cette première étape, socle du projet, renforcera l'ancrage des acteurs et, par une reconnaissance mutuelle, permettra de poser les bases d'une relation de confiance et de capacité d'action collective entre eux.

Nous sommes ici loin d'une démarche où l'expert saurait mieux que ceux qui l'habitent et y agissent, ce qu'est le territoire, de quoi ont besoin ses habitants, l'envie qu'ils ont d'agir sur cette question de l'emploi. Parti est pris que les participants d'un projet, investis par ailleurs sur le territoire concerné, ont un savoir pragmatique reflétant la réalité de leur lieu de vie.

Ce travail favorise la définition d'échelle de territoire pertinent pour le futur groupement d'employeurs, où les porteurs de projets, leurs réseaux, pourront exprimer leur motivation, leur expérience et expertise. Le GE est-il, par le biais de cette forme de mobilisation, un outil de développement d'un territoire ? « La part des utopies et des convictions... C'est sur cette logique que nous avons des perspectives de territoire » nous dit C. Tramoy, à l'initiative du GE Ressources.

Le temps partagé,  
une ambition pour l'emploi



#### RESSOURCES

Groupement d'employeurs non marchand en Pays Sud Bourgogne  
Associations et collectivités locales

Présidente du groupement : Evelyne Joly : 06 08 26 58 46



FRBS - Rue des griottons 71250 CLUNY - Secrétariat : 03 85 59 23 64



Les Foyers Ruraux du Clunisois expérimentent la mise en place d'un **Groupement d'Employeurs (GE) non marchand**.

Ce dispositif concerne des **associations et des collectivités locales, leurs établissements publics**, œuvrant dans le domaine éducatif, social, sportif et culturel, ainsi que dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Il semble être un levier pertinent quand la réforme des rythmes éducatifs pose la question du potentiel rural.

Ce GE RESSOURCES Groupement d'employeurs en Pays Sud Bourgogne fonctionne dans le cadre de la convention collective nationale de l'animation.

Il est composé actuellement de cinq associations.

Il a été constitué au printemps 2014.

## Repérage des besoins et possibilités



La phase précédente a permis de mieux cerner les porteurs de projets à qui l'on proposera de travailler ensemble sur les besoins et possibilités qui sont les leurs. A partir des spécificités de chacun, ce travail collectif des associations et collectivités territoriales, précisera progressivement les besoins et intentions des futurs membres ainsi que le **domaine d'intervention** du GE.

D'autres réseaux en lien avec ce domaine pourront alors être sollicités, qui viendront compléter la dynamique.



Quand on parle de territoire, de quoi parle-t-on ? Quel peut être l'impact social du GE sur le territoire ?

Décloisonner nos logiques pour de réelles dynamiques

Si l'on prend le domaine de la culture par exemple, est-ce que la mutualisation va se répercuter aussi dans d'autres aspects de réalisation des projets (ex. : mutualisation de matériel, de locaux, etc.) ? La collaboration amène-t-elle plus d'écoute de la réalité des uns et des autres qui forcément est différente ? Permettra-t-elle alors le réengagement de nouveaux projets ?

Fédérer ces points de vue, ces réalités favorisera la mise en œuvre d'une **démarche collective innovante** qui alimentera plus globalement la vie politique locale dans des logiques partenariales.

## Réfléchir l'emploi



En analysant les valeurs communes et des liens de confiance entre les porteurs de projets que sont les associations et les collectivités locales, un travail sur la culture commune et la définition d'objectifs partagés peut alors se réaliser.

Il permettra de se positionner sur les emplois attendus, mais surtout sur la nature et la qualité de ces emplois. Les membres du groupe, s'ils ont des besoins ne sont pas nécessairement employeurs. Ce travail permettra de former ces interlocuteurs à une **culture de l'emploi** en interne, à une autre vision de l'emploi qui tend vers l'égalité des chances par exemple. Ce sera l'occasion de réfléchir la professionnalisation dans un champ particulier où le droit du travail n'est pas que contrainte, mais perspective de qualité de vie, de dignité humaine, de cohésion sociale sur le territoire que l'on habite. Des profils de postes seront alors élaborés.

Dans le groupement d'employeurs les salariés seront appelés d'une entreprise à l'autre, variant ainsi leurs domaines d'intervention, agrandissant des horizons professionnels qui permettront une montée en compétences. Des salariés à fortes compétences pourront être maintenus sur le territoire rural alors qu'ils ont tendance à s'exiler en milieu urbain.



Quelle éthique liée à l'emploi ?

Telle est la question qui se posera aux membres du futur GE. Comment sera envisagée la mutualisation au delà des aspects administratifs et juridiques : formelle ou réellement coopérative ?

Des emplois pour une dignité sociale, alors on envisage l'avenir sur le territoire

**Vers une pédagogie de la réflexion sur l'emploi au sein d'un territoire !**

## Adhésion à un projet cohérent et partagé pour quel territoire ?



La construction d'un projet collectif va se faire sur un territoire où se situent les futurs membres du GE. Le territoire administratif et institutionnel peut aussi abonder à la démarche du GE (Pays, programme Leader par exemple). Est-ce que le territoire engage une dimension économique, sociale, politique qui alimentera la réflexion et le projet ? Le champ d'intervention du GE peut donc être complété par d'autres approches pour définir son territoire. *« Tous les choix sont légitimes, mais n'engagent pas la même réflexion ».*

La plus value est dans cette proximité qui permet d'être informé, de rebondir, et d'être en réactivité permanente pour le territoire

La phase suivante qui est celle de l'élaboration des statuts oblige à finaliser la définition du champ d'intervention commun aux membres du GE. Exemple : un responsable associatif a sa définition du champ culturel, un élu peut en avoir une autre. Ils devront donc avancer ensemble vers un sens partagé.

L'élaboration des statuts va également déterminer le mode de gouvernance du GE : social ? solidaire ?

*« L'économie sociale et solidaire peut être mise en cause, ce n'est pas parce que l'entreprise est sociale que c'est une entreprise d'économie sociale et solidaire, c'est la gouvernance de l'entreprise qui fait que c'est social et solidaire ».*



Viendra le temps du choix d'une convention collective applicable au GE. Un tableau comparatif de différentes conventions pour un même champ d'intervention, permettra de vérifier la volonté commune du groupement : Quel est le bon outil pour gérer l'emploi ? Quelles sont les valeurs qui sous tendent le choix de cette convention ? Quelle mixité des métiers ? Comment les membres se constituent-ils employeurs et pour quelle qualité d'emplois ? Progressivement les échanges entre les membres permettront de formaliser les valeurs liées à l'emploi, de se former pour certains à la fonction d'employeur, d'anticiper le rôle du GE au regard des structures adhérentes.

Les choix du montage du budget, une fois encore travaillés collégalement, finaliseront les affirmations du GE : Quel partage des risques ? Quel développement envisagé ? Quelle ambition d'emplois créés ?

La volonté du GE est de proposer des emplois pérennes, de qualité, qui tendent vers des temps pleins, et d'agir dans la complémentarité des acteurs du territoire, tout en préservant l'intégrité de l'existant. La démarche du GE vise également par une « entrée territoriale » à inciter les acteurs locaux à mutualiser des moyens pour contribuer activement au développement de l'emploi.

Extrait du préambule des statuts du GE Ressources



Dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des groupements d'employeurs (GE) peuvent être créés entre des personnes physiques ou morales de droit privé et des collectivités territoriales sous forme d'associations loi 1901.

Ne pouvant effectuer que des opérations à but non lucratif, le groupement n'exerce pas d'activité commerciale, met ses salariés à la disposition de ses seuls adhérents. Par ailleurs le groupement a vocation à recruter sur des emplois stables (CDI).

Les groupements d'employeurs peuvent également apporter, à leurs membres, leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

## Des territoires créatifs-créateurs d'emploi : un pari !

Le milieu rural est riche de forces vives. La densité du tissu associatif montre combien d'hommes et de femmes s'impliquent quand il s'agit de « donner vie » aux territoires.

Ce type d'action « groupement d'employeurs » peut permettre de maintenir des compétences sur nos territoires, en même temps qu'une plus value sociale.

Son impact peut faire émerger de nouvelles initiatives, quand le socle commun est collectivement assuré.

## Les principes du mouvement des Foyers Ruraux

L'action des Foyers Ruraux et de ses membres est guidée par cinq principes qui réaffirment l'engagement citoyen des associations d'éducation populaire ancrées dans les territoires.

1. Faire que les territoires ruraux restent des espaces de vie et de solidarité ;
2. Promouvoir le fait associatif pour une démocratie participative ;
3. Contribuer à l'émancipation des individus et à l'émergence d'une société fraternelle, dans la continuité historique des fondateurs de l'éducation populaire ;
4. Favoriser l'épanouissement des individus en permettant l'accès de tous à des pratiques culturelles et artistiques, ainsi qu'à des moments de formation tout au long de la vie ;
5. Lutter contre la fracture sociale et l'isolement des individus.

*Qualité d'emploi*

*Innovation et dignité sociale*

*Développement des territoires*

*Mutualisation*

**Parvenir à concilier les intérêts des employeurs et ceux des salariés, traduire les ambitions dans l'intérêt général, construire de nouveaux emplois dans une perspective de dignité : un beau pari pour le rural !**

Documents sur les groupements d'employeurs téléchargeables sur :

[http://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20140204/201103\\_Avise\\_MinistereSJEPVA\\_GuideGE.pdf](http://www.avise.org/sites/default/files/atoms/files/20140204/201103_Avise_MinistereSJEPVA_GuideGE.pdf)

[http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Groupement-employeurs\\_2014\\_Avise\\_Reperes\\_.pdf](http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Groupement-employeurs_2014_Avise_Reperes_.pdf)

