



2024/2025

# RAPPORT

# D'ACTIVITÉ



# LE RAPPORT MORAL



Philippe  
AUTIER  
Président

Pour dresser le bilan de cet exercice 2024-2025 (d'une durée comptable de 16 mois), nous pouvons partir d'un constat général, qui vaut certainement pour tous les groupements d'employeurs, dont la loi fondatrice a d'ailleurs célébré ses 40 ans en 2025.

GEDIA est une **association loi 1901**... pas comme les autres. GEDIA est **un employeur**... pas comme les autres. GEDIA est **un prestataire**... pas comme les autres.

Sans rentrer dans les détails, le fait est qu'en tant que Groupement d'employeurs, GEDIA doit remplir l'ensemble de ces rôles pour fonctionner et durer. Plus l'un que l'autre ? Mieux l'un que l'autre ? Cela dépend certainement pour qui... La question se pose presque chaque jour. Toutefois, le temps nous fait dire que la réponse, voire **la quête**, est de réussir à remplir aussi bien l'ensemble des rôles et surtout de mieux en mieux. Plus que jamais, le contexte associatif incertain et pesant conduit à des choix guidés par les aspects budgétaires, un manque de visibilité inédit et in fine des tensions dans les collectifs et une dégradation des relations de travail. Cette réalité impacte nécessairement l'ensemble de nos actions, dont on sait qu'elles sont particulièrement exposées aux fluctuations (adhérents fragiles, difficultés de recrutement, ...). GEDIA présente par nature **une dépendance à la santé économique de ses membres** et aux variations de leurs activités : on dit que "quand les adhérents toussent, le groupement s'enrhume". Cela signifie aussi concrètement que la notion de stabilité n'existe pas dans les groupements d'employeurs.

GEDIA se situe en permanence sur une ligne de crête, dans une logique redoutable du "tout à la fois" visant à gérer et à arbitrer au quotidien la tension entre l'acceptabilité

tarifaire visant à ce que le recours au groupement ne soit pas dissuasif (a fortiori dans un contexte « concurrentiel »), l'obligation d'assurer sa propre soutenabilité économique financière et surtout l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels.

En résumé, l'exercice clôturé traduit bien, après une phase de développement importante, à nouveau la difficulté de trouver ou plutôt de maintenir cet équilibre. L'ensemble des activités s'est globalement maintenu : les pertes d'heures de mise à disposition ont été globalement compensées par la création d'un 12ème emploi partagé. Toutefois, il y a eu une augmentation des charges liées à l'équipe permanente sur l'année en lien avec la réorganisation opérée en 2025 (liée à l'absence de la directrice). Le maintien des activités, qu'il faut saluer et qui traduit **la robustesse** de notre organisation, face aux charges en augmentation sur l'exercice nous amène à l'équilibre. Les surcoûts éventuels et/ou différentiels par rapport au prévisionnel ont été répercutés de la manière la plus contenue possible auprès des adhérents (en vue uniquement d'une atteinte de l'équilibre).

**La consolidation des emplois partagés est un enjeu prioritaire**, permanent et chronophage (qui implique donc parfois une difficile adéquation entre consolidation et développement), qui a une valeur réelle d'un point de vue des postes mais qui ne se traduit logiquement pas en une hausse de chiffre d'affaires.

Les zones de risques en matière de mise à disposition sont nombreuses et se sont toutes particulièrement présentées sur l'exercice : perte de certaines missions jusqu'à la perte d'un poste. Sur ce point, bien que nous soyons parfois prévenus bien en amont, cela n'enlève en rien l'impact financier plus ou moins important et plus ou moins durable. Un emploi partagé que l'on perd n'est pas remplacé dans les mêmes conditions, il faut bien souvent recréer un tout autre poste. Les charges de fonctionnement fixes ne s'ajustant évidemment pas de manière immédiate, le principal levier est de générer de la ressource à travers de nouvelles mises à disposition, ce qui amène à la question des délais qu'on ne maîtrise pas mais surtout au dynamisme de la demande et à la capacité des structures à s'engager dans le groupement.

Ce que l'on ne voit pas dans les chiffres mais qu'il convient de souligner ce sont les éléments "extra financiers" : la part de CDI est toujours de 100 % avec des temps complets ou quasiment complets, l'ancienneté des salariés et donc l'absence de turn-over sur l'exercice clôturé, mais surtout leur implication dans chacune de leurs missions et dans la vie du Groupement, l'engagement durable et solidaire de la majorité des adhérents, l'ancrage territorial consolidé avec une reconnaissance des partenaires institutionnels et réseaux de l'ESS et une identification de plus en plus fluide de la part des structures.

Ces éléments que l'on constate d'année en année et de manière de plus en plus forte, vécues comme des réussites, sont à tout point de vue **les moteurs** du groupement d'employeurs.

Notre connaissance de plus en plus fine de notre groupement, de ses forces et de ses fragilités, de ses potentialités et de ses

limites, ne doit pas nous décourager. Elle doit guider encore plus l'ensemble de nos actions et de nos choix, nous permettre de faire preuve d'une encore plus grande adaptabilité et surtout **nous encourager à continuer !** Continuer à démontrer que le partage d'emplois avec le groupement d'employeurs entre structures de l'ESS, en ce qu'il génère des coopérations de travail uniques et constitue des parcours professionnels atypiques et certainement très en lien avec les aspirations des professionnels d'aujourd'hui et de demain, est une bonne pratique, tant dans la théorie que dans l'exercice. C'est une alternative ambitieuse et un choix engagé ! A chaque fois, ce sont aussi des rencontres bien souvent révélatrices de personnes d'une grande qualité humaine et professionnelle, qu'ils œuvrent en travaillant en emploi en temps partagé ou en étant nos partenaires du quotidien à travers leur structure adhérente.

Que toutes ces personnes soient chaleureusement remerciées.



## SOMMAIRE

Le rapport moral.....	3
L'emploi partagé, c'est quoi ?.....	4
<b>1- L'ACTIVITÉ</b> .....	<b>5</b>
La mise à disposition.....	6
L'activité d'appui RH.....	10

<b>2- LES ACTEURS DE GEDIA</b> .....	<b>12</b>
L'équipe de GEDIA.....	13
Le conseil d'administration.....	14
Les partenariats techniques.....	14
<b>3- LES PERSPECTIVES</b> .....	<b>15</b>
<b>4- LE RAPPORT FINANCIER</b> .....	<b>18</b>



# L'EMPLOI PARTAGÉ, C'EST QUOI ?

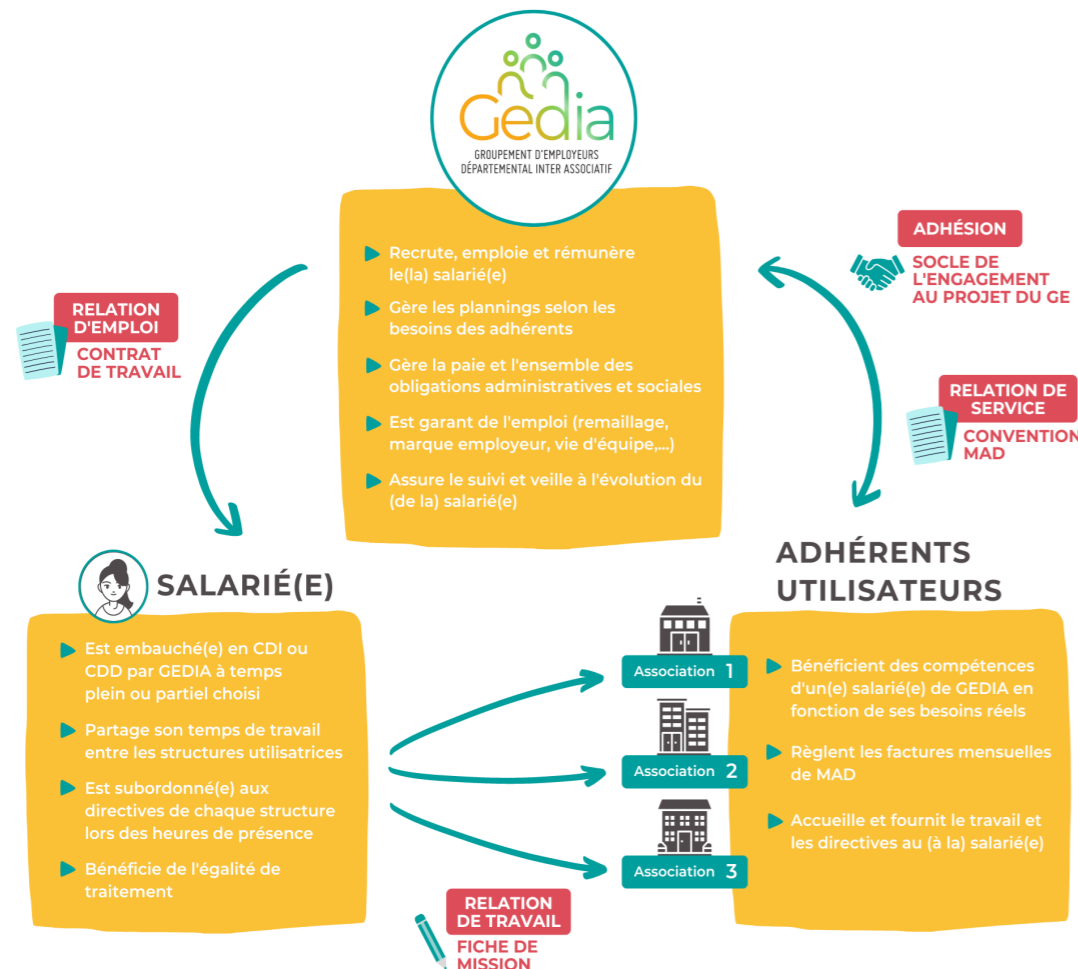
Conformément à la définition du Code du travail, l'activité principale d'un groupement d'employeurs est la mise à disposition, dans un but non lucratif, de personnel auprès de ses adhérents.

GEDIA est tout à la fois un prestataire de service qui crée et gère des emplois en temps partagés dans le cadre de la mise à disposition et un employeur qui assure l'accompagnement des salarié.es.

Il appartient aux adhérents utilisateurs de fournir, d'articuler, de coordonner, d'organiser de contrôler le travail des salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs. En cela, GEDIA transfère une

partie de son lien de subordination. Parallèlement, le groupement d'employeurs garantit aux salariés une stabilité de l'emploi et de la rémunération. Il effectue les recherches de nouvelles missions le cas échéant : cela ne relève pas de la responsabilité du salarié, à la différence du portage salarial par exemple.

La particularité du groupement d'employeurs réside donc dans le fonctionnement et l'organisation tripartite. De ce fait, sans incidence juridique, nous pouvons parler de relation « co-employeur ».



## >> Partie 1

# LE RAPPORT D'ACTIVITÉ



# LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

## L'activité réalisée

L'exercice comptable démarre le 1<sup>er</sup> septembre 2024 et se clôture au 31 décembre 2025, dans ce cadre-là, aucune comparaison avec l'année N-1 ne peut être réalisée.

La mise à disposition constitue l'activité principale du groupement d'employeurs GEDIA.

Sur l'exercice 2024 /2025, les mises à disposition effectuées par les salarié.es ont représenté un volume de **19 555 heures**. Cette activité représente un chiffre d'affaires de 471 607€. Cela correspond au maintien des 11 emplois partagés déjà existants et à la création d'un nouveau poste à partir de septembre 2025.

La mise à disposition moyenne est de **0.23 ETP** soit un 1j/semaine.

**+ 90%** des associations ayant recours à un emploi partagé sont par ailleurs déjà employeuses.

L'ensemble des missions réalisées par les salariés en temps partagé représentent **37 postes**

Le nombre moyen de structures auprès desquelles les salariés sont mis à disposition est de **3 associations.**

## Ils en parlent le mieux



**Patrick PELLETIER-PUCEL, président du Comité de Basket de la Haute-Vienne**

«C'est la deuxième fois que nous travaillons avec Gédia. La première fois pour une aide à la comptabilité et depuis septembre 2025 pour tout ce qui concerne la communication. Il était nécessaire pour nous de s'entourer d'un vrai profil en communication pour gérer nos réseaux sociaux et notre site internet afin de moderniser le fonctionnement de notre structure. Ombéline s'est parfaitement intégrée dans notre dispositif et a ainsi apporté ses compétences et ses connaissances au profit de notre structure sportive, ce qui démontre le sérieux du groupement dans le recrutement de personnels qualifiés.»

## Les adhérents

### ILS NOUS FONT TOUJOURS CONFIANCE

ALSEA	FÉDÉRATION TERRE DE LIENS	LE MOUVEMENT ASSOCIATIF NOUVELLE-AQUITAINE
APAJH 87	INSTITUT D'ETUDES OCCITANES	MA CAMPING 87
ARSL	LISS	PEANUTS
BOUTIQUE CLUB EMPLOI	LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT - FOL 87	PHOENIX ATTITUDE
LA COLONIE DE VACANCES COUP D'MAIN	LIGUE DE TENNIS NOUVELLE-AQUITAINE	SCIC LE TEMPS DE VIVRE
COMPAGNIE DU GRENIER AU JARDIN	LIMOGES BAS FARGEAS	OUVRE-BOITE
FCL FEYTIAT	TENNIS	POLARIS FORMATION

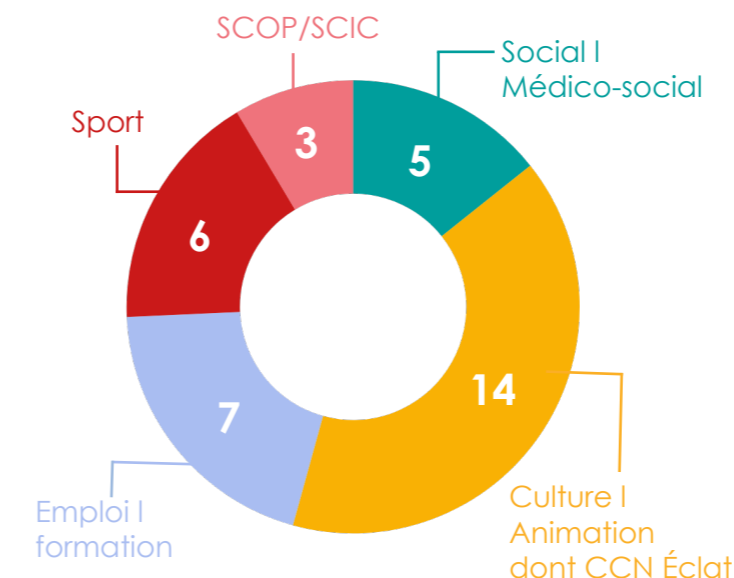
### ILS NOUS ONT REJOINT

ASUL	CIE DU DAGOR
BATIMENT 25	L'ANTENNE
CAP PANAZOL	LA BOUGEOTTE
CAPO OMNISPORTS	SCOP TEKTE
COMITÉ DEPARTEMENTAL DE BASKET	

### ILS NOUS ONT QUITTÉ

BGE
CULTURE ALPHA
LES AMIS DES TUILERIES
LES PROS D'AVENIR
SCOP TEKTE

Cela représente un total de **30 structures adhérentes** ayant eu recours à la mise à disposition de personnel. Elles sont réparties comme suit :



Répartition des adhérents selon le secteur d'activité

Le collectif GEDIA est composé d'une majorité d'adhérents (60 %) qui renouvellent leur engagement et trouvent donc dans le groupement une **solution et une réponse durable** à leurs besoins.

De nouveaux adhérents majoritairement du secteur sportif et du secteur culturel ont rejoint le groupement sur l'exercice 2024-2025.

Le nombre d'adhérents partis en cours d'année est en légère hausse : les motifs de départs ont été variés (difficultés financières amenant à une baisse d'activité voire une cessation totale d'activité, fin de convention à durée déterminée, problématiques internes, ...).

GEDIA a confirmé son élargissement en termes de cibles à toutes les structures de l'ESS se traduisant par l'adhésion de **3 sociétés coopératives** sur l'exercice.

# Les emplois partagés\*

100% de CDI !  
\*au 31 décembre 2025

## Administration, gestion



Delphine MEYNIER • 35H/SEMAINE



MA CAMPING 87



Vincent PAULET • 35H/SEMAINE



Lucie BOUET • 35H/SEMAINE



Magalie FERNANDES • 21H/SEMAINE



Yoann FAURE • 24H/SEMAINE



## Animation, développement



Emma SANCHEZ • 35H/SEMAINE



## Accompagnement socio-professionnel



Corinne BERNARD • 35H/SEMAINE



## Éducation sportive



Ludivine FENIOU • 35H/SEMAINE



## Entretien / maintenance



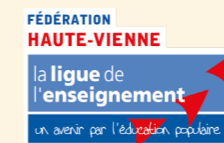
Nicolas LOUSTAUD • 30H/SEMAINE



## Communication



Ombéline DOS REIS • 35H/SEMAINE



Simon PELLEGRIN • 35H/SEMAINE



Mathilde REBERAC • 35H/SEMAINE



# L'ACTIVITÉ D'APPUI RH

## L'activité réalisée

À titre secondaire, le groupement d'employeurs GEDIA peut apporter son appui et son conseil en matière de gestion des emplois et des ressources humaines à ses adhérents.

Dans ce cadre, GEDIA réalise principalement une activité de gestion des paies. Au cours de l'exercice, **950 bulletins de salaire** ont été réalisés. Ce qui représente une moyenne de 67 bulletins par mois.

Deux prestations d'appui au recrutement ont été réalisées sur l'exercice.

Le total du chiffre d'affaires sur l'exercice est de 19 734€.

## Les adhérents

### ILS NOUS FONT TOUJOURS CONFIANCE

LE BASTION DE L'AME BATIMENT 25	COMPAGNIE LE CRI DU CLOWN	LE NICOIR LISS
LA BELLE FRICHE CIE CA CIRCULE	COMPAGNIE FAUVELLE CRAL 87	NOTRE TERRITOIRE PARLEZ-VOUS CORPS ?
LES CHEVALIERS D'INDUSTRIE COLLECTIF SUR LE BORD	ENSEMBLE HOPE F2M PLANET	PHOENIX ATTITUDE LA PLACE AUX SOINS
COLLECTIF MELPO LA COLONIE DE VACANCES	HORS JEU MAISON DE L'ARCHITECTURE DU LIMOUSIN	LA ROULOTTE
COMPAGNIE L'ALTESSE DE L'AIR	LA MANTE	

### ILS NOUS ONT REJOINT

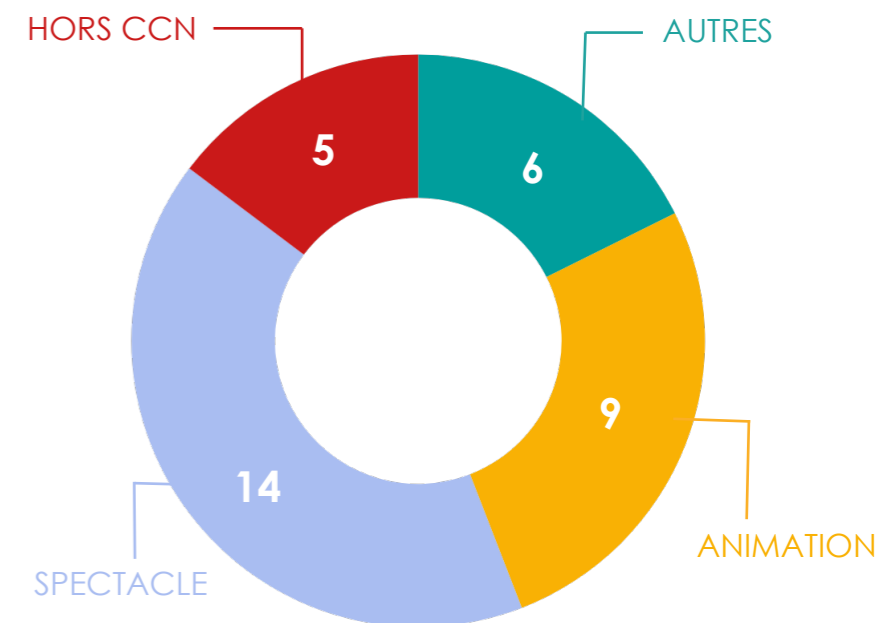
ALLARTE DANSE	LA JAVA
BOUTIQUE CLUB EMPLOI	LA PAPOTE
COMPAGNIE ALIXM	LIBRE COURS
FEEL STUDIO	RELIEFS
LA COUR DES MIRACLES	TOULONDIT

### ILS NOUS ONT QUITTÉ

OUVRE-BOITE

Cela représente un total de **34 structures adhérentes**.

À partir du 01/01/2025, l'activité de tiers de confiance a connu une réorganisation interne, en lien avec l'absence de Claire FAUCHER, avec l'intervention de Vincent PAULET, nouvellement gestionnaire de paies sur le volet technique et opérationnel. Cette organisation a été maintenue et le temps de direction dédié est désormais fléché sur le développement et la supervision des activités paies.



Répartition des adhérents selon le secteur d'activité

## Ils en parlent le mieux

**Alexandra LELION, directrice générale adjointe à l'ARSL et Stéphane RAZGALLAH, directeur de pôle à l'ARSL**

«Face aux difficultés de recrutement que le secteur social rencontre, nous nous sommes tournés vers le Groupement, auquel nous adhérons par ailleurs pour recourir à deux emplois partagés. Le contenu des offres est possiblement plus attractif car mieux défini, les candidatures retenues sont mieux sélectionnées en amont ce qui autorise pour l'ARSL un vrai gain de temps. GEDIA propose une réactivité, une souplesse et une écoute. Les besoins et les attentes sont cernés facilement et rapidement, notamment grâce à la bonne connaissance du secteur associatif. Les tarifs sont aussi très avantageux par rapport à d'autres solutions externes.»

# L'ÉQUIPE DE GEDIA

👥 12 salariés mis à disposition ⌚ Pour 10 ETP 🧑 100% de CDI

>> Partie 2

# LES ACTEURS DE GEDIA



1 salariée permanente



Depuis novembre 2019

**Claire FAUCHER**  
Directrice



Depuis septembre 2020

**Ludvine FENIOU**  
Educatrice sportive



Depuis mars 2022

**Delphine MEYNIER**  
Assistante admin. et compta.



Depuis septembre 2023

**Corinne BERNARD**  
Conseillère en insertion pro.



Depuis septembre 2023

**Emma SANCHEZ**  
Chargée d'animation et dev.



Depuis octobre 2023

**Lucie BOUET**  
Chargée d'administration



Depuis septembre 2023

**Magalie FERNANDES**  
Assistante de gestion



Depuis septembre 2021

**Nicolas LOUSTAUD**  
Agent d'entretien



Depuis janvier 2024

**Ombéline DOS REIS**  
Chargée de communication



Depuis mars 2024

**Vincent PAULET**  
Assistant administratif/RH



Depuis septembre 2021

**Mathilde REBERAC**  
Chargée de communication



Depuis juin 2022

**Simon PELLEGRIN**  
Chargé de communication



Depuis septembre 2024

**Yoann FAURE**  
Assistant admin. et d'accueil



## LES TEMPS FORTS DE LA VIE D'ÉQUIPE

- Une réunion d'équipe en novembre 2024 animée par Charlotte Emery et Florent Guittard de TERRACT consacrée à la définition d'une feuille de route autour de **la Qualité de vie et des conditions de travail** et **la réorganisation interne et globale** liée à l'absence de la directrice sur les premiers mois de l'année 2025.
- La **mise en place du CSE** en décembre 2024 avec l'élection de Simon Pellegrin.
- Une **réunion d'équipe de cohésion** en juin 2025 autour d'une activité créative.



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Philippe AUTIER**  
Président

**Daniel MARTY**  
Trésorier

**Annie VERGER**  
Secrétaire  
Représentante de l'association adhérente  
Limoges Bas Fargeas Tennis

**Dominique DECOUX**  
Membre du CA

**Marion BERGOGNON**  
Membre du CA  
Représentante de l'association  
adhérente Liess

**Mustafa GURSAL**  
Membre du CA  
Représentant de l'association adhérente  
Boutique Club Emploi

En 2025, un **groupe de travail mixte** entre adhérents - direction - salarié, a été mis en place autour de la thématique de **l'organisation du temps de travail**. Dans ce cadre, une note interne visant à clarifier, sécuriser et harmoniser le cadre pour les salariés en temps partagé a été réalisée.

Aussi, une journée de travail Conseil d'Administration - Direction a eu lieu en septembre 2025 visant à **requestionner et actualiser le projet associatif** du Groupement d'employeurs.



## LES PARTENAIRES TECHNIQUES



Dans le cadre du réseau Guid'Asso et de notre labellisation, GEDIA a participé au groupe de travail dédié à la formation notamment sur **le projet de lancement Certif'Asso** ainsi qu'aux journées régionales du réseau organisées à Poitiers en décembre 2025.

Nous avons proposé **trois sessions de formation** à l'attention des bénévoles :

- Mener efficacement un recrutement,
- Employeurs associatifs : Comprendre les points fondamentaux du bulletin de paie (à deux reprises).

Nous avons également continué de répondre aux problématiques d'associations locales sur le volet RH, principalement axé cette année sur des questions liées à **la gestion de paie** et l'utilisation du dispositif du Chèque Emploi Associatif.



GEDIA a poursuivi son implication au sein du Conseil d'Administration de LIESS.

L'atelier collectif autour de la **stratégie de communication** animé par Mathilde REBERAC a été reconduit.

Claire FAUCHER est intervenue dans le cadre de **5 accompagnements individuels** au stade de la réflexion stratégique et technique sur la mise en place des 1ers emplois.

>> Partie 3

# PERSPECTIVES



## >> Axe 1 Consolidier et améliorer l'existant

### Les objectifs opérationnels

Sécuriser les emplois partagés existants et les parcours professionnels  
Consolider la gouvernance  
Sécuriser le modèle économique et financier

### Les actions

- Suivi des mises à disposition et de l'adéquation durable "besoins / compétences" dans une démarche de co-construction avec les adhérents
- Accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle
- Maintien des temps d'équipe annuels favorisant la cohésion et le partage d'expériences
- Réflexion autour de l'évolution des métiers et prise en compte dans le plan de développement des compétences
- Clarification et actualisation des modalités de facturation et des relations contractuelles GE / Adhérents
- Refonte des lettres de mission pour le service paie
- Intégration de nouveaux adhérents membres utilisateurs au CA
- Poursuite du dialogue social avec l' élu CSE



## >> Axe 2 Développer les activités et les ressources

### Les objectifs opérationnels

Initier un élargissement territorial  
Créer de nouveaux emplois en temps partagé  
Augmenter et diversifier les prestations "d'appui RH"

### Les actions

- Identification des besoins des structures de l'ESS de manière prospective et au fil de l'eau
- Réflexion et plan d'actions autour du déploiement des activités sur les départements de la Creuse et de la Corrèze et réponse aux sollicitations directes
- Lancement d'un Club RH dédié aux adhérents
- Formalisation de la prestation d'appui au recrutement et communication dédiée
- Réflexion autour d'un "catalogue" de prestations RH fondé sur une logique de "sur-mesure"

## >> Axe 3 Valoriser l'emploi en temps partagé et le modèle de notre Groupement d'employeurs

### Les objectifs opérationnels

Contribuer à faire connaître les spécificités de l'emploi partagé en groupement d'employeurs auprès de potentielles futures recrues  
Contribuer à faire connaître le fonctionnement du Groupement d'employeurs et le distinguer des autres solutions existantes

### Les actions

- Temps de présentation du Groupements d'employeurs GEDIA dans des instances partenariales (Job meeting, collectifs d'associations, ...)
- Intégration d'instances dédiées aux dynamiques de mutualisation
- Sensibilisation et information des adhérents utilisateurs (nouveaux, actuels, futurs) sur les spécificités du modèle GE
- Poursuite des actions de communication de GEDIA et utilisation de nouveaux canaux (chroniques Radio...)

>> Partie 4

# RAPPORT FINANCIER



## L'évolution des comptes

	2023/2024	2025/2026 (16 mois)
Total des produits d'exploitation	357 000 €	546 195€
dont chiffre d'affaires mise à disposition	294 000 €	471 600 €
Chiffre d'affaires prestation RH	15 000 €	19 735 €
Chiffre d'affaires autres prestations	8 000 €	3 435 €
Total des charges	352 000 €	545 772 €
dont masse salariale	323 000 €	497 336 €
Résultat net	4 575 €	562 €

Bilan réalisé par Monsieur Lajoumard - Cabinet SOGEXCO.



Bâtiment 25 – Caserne Marceau

64, rue Armand Barbès

87100 Limoges

**groupement@gedia87.fr**

**06 68 51 95 77**

Suivez-nous sur LinkedIn pour  
suivre notre actualité !

**www.gedia87.fr**



Crédit photos : ©GEDIA | Réalisation : GEDIA