

Projet associatif 2024-2028



**GROUPEMENT
EMPLOYEURS
TERRITOIRE OCCITANIE
FFHANDBALL**



Préambule

Depuis 2014, le Groupement d'Employeurs Occitanie de Handball (GEOCC) accompagne ses adhérents dans la mise à disposition de personnes qualifiées (principalement des Educateurs de Handball mais pas uniquement).

Ses adhérents sont majoritairement des petites associations, dont la gestion est assurée par des bénévoles, qui ne se lanceraient pas dans l'aventure de l'emploi sans l'accompagnement du GEOCC. Ces associations ont fait le constat d'un besoin en emploi pour assurer le développement de leur structure, parfois à temps-partiel et/ou à temps plein, mais ne disposent pas des connaissances, des compétences et du temps pour recruter, embaucher et gérer un emploi.

Le GEOCC apparaît comme la solution facilitatrice pour la construction d'un projet de recrutement, pour la gestion d'un emploi mais également pour la mutualisation des compétences professionnelles adaptées à des besoins identifiés.

En parallèle, les salariés de la #TeamGEOCC bénéficient d'un unique employeur pour assurer la gestion de leur emploi à long terme mais aussi le développement de leur projet professionnel.

Le GEOCC est la relation de confiance pour la création d'emplois stables et pérennes dans le secteur du handball.

Le GEOCC est fondé sur des valeurs de solidarité, de partage des ressources et des coûts entre les adhérents.

Depuis 10 ans, le GEOCC a assuré la gestion de l'emploi de 137 personnes (Educateurs sportifs, Educateurs de Handball, Chargés de communication, Chargés de développement...) et en accompagne encore 56 (à la date du 25/03/2025). Les plus anciens salariés sont dans la structure depuis plus de 6 ans.

Depuis 10 ans, le GEOCC a accompagné 73 utilisateurs dans leur projet d'emploi et en accompagne encore 48 (à la date du 25/03/2025). 4 adhérents fondateurs font encore partie de l'aventure.

Depuis 10 ans, le GEOCC s'est développé, structuré et a adapté son fonctionnement pour répondre aux besoins de ses adhérents et de ses salariés. Il œuvre en faveur de la professionnalisation du handball Occitan. Il est le premier groupement d'employeurs régional dans le secteur du handball en France.

Le Groupement d'Employeurs Occitanie de Handball (GEOCC) poursuit son engagement en faveur de l'emploi et de la professionnalisation des structures affiliées à la Fédération Française de Handball en Occitanie. Ce nouveau projet associatif vise à consolider les avancées réalisées depuis 2020 tout en adaptant la stratégie aux besoins actuels et futurs des adhérents.



Sommaire

Historique 4

Missions..... 8

Organisation 9

Bilan 2020-2024 : enseignements et perspectives 11

Objectifs stratégiques 2024-2028 13

Grandes échéances 15

Conclusion..... 16

Ce texte a été rédigé en respectant les conventions linguistiques traditionnelles, sans l'usage systématique du langage inclusif. Cette décision est motivée par la volonté de garantir une meilleure fluidité de lecture. Nous considérons que, dans ce contexte, le masculin est un genre non marqué et peut être compris comme neutre.



Historique

Afin de définir les nouvelles orientations du Groupement d'Employeurs Occitanie de Handball, revenons sur la genèse de ce projet et sur son évolution pendant ses dix premières années d'existence permettant ainsi de mieux cerner le GEOCC d'aujourd'hui et de définir celui de demain :

2008/2012 : la Fédération Française de Handball (FFHB) demande aux Ligues régionales de s'organiser sur l'enjeu de la professionnalisation. Un travail est mené avec les Ligues et la FFHB sur des projets territoriaux permettant de définir des priorités, des orientations et des outils.

2012 : Le projet proposé en Région Midi-Pyrénées est validé avec l'idée d'aller plus loin sur la thématique de l'emploi et de la formation. La notion de mutualisation des moyens entre les différentes instances fédérales est abordée. Un travail commun entre la Ligue Midi-Pyrénées et les Comités se met en place.

2012/2014 : Un accompagnement est mis en place par le Centre de Ressources des Groupements d'Employeurs des Associations (CRGE A). A cette occasion, plusieurs clubs sont consultés et l'outil Groupement d'Employeurs est présenté.

2014 : Le Groupement d'Employeurs Midi-Pyrénées de Handball (GEMP) voit le jour avec 5 structures adhérentes : Ligue Midi-Pyrénées de Handball, Comité Départemental de Handball de l'Aveyron (CD12), Comité Départemental de Handball du Gers (CD32), Comité Départemental de Handball du Tarn et Garonne (CD82), Comité Départemental de Handball des Hautes-Pyrénées (CD65).

2014/2016 : Les premiers recrutements portent sur des postes d'agents de développement (CD12, CD32, CD65). Les deux premiers emplois mutualisés entre les Comités Départementaux et la Ligue sont créés en 2015.

2017 : À la suite de la fusion des Régions, de la création de la Région Occitanie et du traité de fusion-absorption de la Ligue Languedoc-Roussillon par la Ligue Midi-Pyrénées créant la Ligue Occitanie de Handball, le Groupement d'Employeurs Midi-Pyrénées de Handball (GEMP) devient le Groupement d'Employeurs Occitanie de Handball (GEOCC). Le GEOCC change d'échelle et couvre la 3^{ème} région de France.

2018 : Les premiers emplois mutualisés entre les Comités Départementaux et les clubs voient le jour et impulsent une nouvelle dynamique.

Le GEOCC entre dans une démarche d'accompagnement des structures par la voie de l'apprentissage. Les premiers contrats d'apprentissage sont signés (BP JEPS).

En parallèle, la FFHB inscrit un nouveau diplôme au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et lance le Titre à finalité professionnelle de niveau 4 « Educateur de Handball » qui peut être réalisé en apprentissage.



Le GEOCC bénéficie du fonds de sécurisation des Groupements d'employeurs du ministère des Sports : consolidation du fonds de réserve associatif.

2019 : La Ligue finance un poste de coordination du GEOCC sous contrat de professionnalisation.

La Ligue Occitanie est habilitée par la FFHB pour former au TFP 4 « Educateur de Handball ». Les clubs Occitans se lancent dans l'accompagnement des jeunes sur ce diplôme. Le GEOCC accompagne alors 2 adhérents et 2 apprentis pour la première promotion.

Le GEOCC bénéficie du fonds de sécurisation des Groupements d'employeurs du ministère des Sports : développement des fonctions support d'animation.

2020 : La crise sanitaire liée au COVID renforce l'accompagnement du GEOCC auprès de ses adhérents en assurant les différentes démarches auprès des organismes sociaux (chômage partiel par exemple) et en proposant à ses éducateurs de se former pour répondre aux nouvelles demandes des usagers. En parallèle, l'apprentissage au sein du GEOCC poursuit son développement.

Le GEOCC se structure et souhaite embaucher 1 ETP pour assurer sa coordination. La personne recrutée en contrat de professionnalisation en 2018 refuse le poste. Les dirigeants réécrivent le poste pour un temps plein mutualisé (50% Ligue, 50% GEOCC). Le GEOCC embauche son premier emploi en direct pour assurer la gestion de l'association : une coordinatrice territoriale.

À la suite du renouvellement du bureau en octobre 2020, Sylvie MAIRE-UHMANN (Présidente du Comité Départemental de Handball de l'Aveyron) est élue Présidente du GEOCC.

En parallèle, le TFP 4 motive les clubs à recruter. La formation est en pleine essor et les structures se tournent de plus en plus vers le GEOCC pour assurer la gestion du contrat d'apprentissage. Le GEOCC accompagne alors 8 adhérents et 7 apprentis pour la deuxième promotion.

Afin de renforcer sa position d'employeur, les dirigeants souhaitent mener un travail sur la marque employeur du GEOCC et embauche son premier apprenti pour en assurer son déploiement.

Le GEOCC bénéficie de sa première aide à l'emploi de l'Agence Nationale du Sport (ANS) pour son équipe permanente.

2021 : Le Conseil Régional accorde une subvention d'aide au développement du GEOCC en collaboration avec le CRGE. L'association continue à se structurer grâce à l'obtention de cette aide : création du site internet, acquisition d'un outil SIRH (EURECIA), création de supports de communication (plaquettes, cartes de visite, newsletters...). En parallèle, le GEOCC se lance sur les réseaux sociaux et la création de ses podcasts.

2022 : Forte augmentation du nombre de salariés à gérer. 0.5 ETP ne suffisant plus afin de maintenir la qualité du service auprès de ses adhérents, les dirigeants décident de recruter une chargée de développement territorial (personne déjà présente pour le remplacement du congé maternité de la coordinatrice territoriale) en CDD puis en CDI temps plein (obtention d'une aide à l'emploi de l'ANS pour ce nouveau poste). La coordinatrice territoriale partage son emploi à 60% Ligue / 40% GEOCC. La chargée de développement territorial partage son emploi à 10 puis 20% Ligue / 80% GEOCC.



L'Assemblée Générale Extraordinaire vote la modification des statuts du GEOCC permettant d'ouvrir l'adhésion à des structures non affiliées à la FFHB pour compléter le temps de travail des salariés (associations, collectivités territoriales, ...).

2023 : le GEOCC poursuit son développement et de nombreux contrats d'apprentissage sont transformés en emploi pérenne. Il devient nécessaire de recruter une personne supplémentaire. Les dirigeants font le choix de faire confiance à une assistante des ressources humaines en contrat de professionnalisation pour assister l'équipe en place dans la gestion des ressources humaines. La gestion de la marque employeur du GEOCC n'est plus assurée par un apprenti mais par la chargée de développement territorial qui dispose d'une formation dans la communication.

En parallèle, l'Assemblée Générale Ordinaire vote la première modification des frais de gestion du GEOCC à compter du 01/09/2023.

Fin de l'aide à l'emploi pour le poste de coordinatrice territoriale.

2024 : Le GEOCC a triplé ses effectifs. Le Comité Sociale et Economique (instance de représentation du personnel) est créé.

L'équipe permanente du GEOCC se réorganise au regard de la démission de la chargée de développement territorial. L'assistante des ressources humaines est maintenue en CDI à temps partiel (0.75 ETP) et une chargée de communication est recrutée à temps partiel par l'intermédiaire d'un autre Groupement d'employeurs (0.2 ETP).

Le GEOCC se lance dans un projet d'inclusion par le sport et recrute une apprentie en charge du suivi du projet.

L'Assemblée Générale Ordinaire vote la deuxième modification des frais de gestion du GEOCC à compter du 01/01/2025. Un nouveau Bureau est élu en novembre 2024.

Afin de répondre au besoin de ses adhérents, le GEOCC développe le service d'accompagnement à l'emploi (sans gestion directe de l'emploi).

Missions

Les derniers statuts du Groupement d'Employeurs Occitanie de Handball, validés lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 24 novembre 2022, définit l'objet de l'association comme suit :

« Mettre à disposition de ses membres, des salariés liés à l'association par un contrat de travail, conformément aux article L 1253-1 et suivants du code du travail. Les modalités du service rendu par l'association à ses membres font l'objet d'un règlement général de fonctionnement. L'association n'effectue que des opérations à but non lucratif.

Accessoirement, l'association pourra apporter à ses membres, son aide ou son conseil en matière d'emploi, de gestion, de ressources humaines ainsi que diverses prestations liées à la fonction support. Très ponctuellement, l'association pourra délivrer des prestations en lien avec son objet à des sollicitations extérieures à l'association. »

Cet objet se traduit par les missions suivantes :

-  **Définition du besoin en emploi** : le GEOCC accompagne les structures dans la définition du besoin en emploi à la fois sur la définition des missions, du volume horaire et du profil recherché ;
-  **Recrutement** : le GEOCC finalise la fiche de poste, publie l'offre d'emploi, effectue le tri des candidatures, réalise les entretiens d'embauche avec les structures ;
-  **Embauche** : le GEOCC rédige le contrat de travail et réalise toutes les démarches liées à l'embauche, dépose si besoin des demandes d'aide à l'emploi, assure les relations avec les écoles (si apprentissage) ;
-  **Gestion des ressources humaines** : le GEOCC gère le contrat de travail, la paie, les déclarations auprès des organismes sociaux, la mutuelle, la médecine du travail, la formation, le SIRH, les entretiens annuels et professionnels ... ;
-  **Mise en place de la relation tripartite** : le GEOCC met à disposition de ses adhérents ses salariés et apprentis, en fonction des missions et des compétences définies en amont et veille au bon fonctionnement de la relation tripartite. La convention de mise à disposition et la lettre de missions annuelle sont établies ;
-  **Pérennisation** : le GEOCC accompagne ses adhérents sur la pérennisation des emplois, au développement de l'emploi, les accompagne en matière de gestion des ressources humaines et dans l'application de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) et du Code du Travail.

Ces missions sont supportées par une gestion financière transverse indispensable : le GEOCC fonctionne avec la notion de participation solidaire des risques liés aux emplois. Chaque utilisateur participe au fonctionnement du GEOCC.



Organisation

En référence aux statuts et aux décisions des Assemblées Générales

Adhérents

Les adhérents du GEOCC peuvent être des adhérents internes (affiliés à la FFHB) mais également externes pour faciliter le montage d'un emploi et mettre en place une mutualisation permettant d'augmenter le temps de travail d'un salarié (personnes morales du secteur privé ou public proposant des biens et des services marchands ou non).

Les adhésions au GEOCC sont votées par le Bureau après étude d'un dossier de demande d'adhésion.

Gouvernance

Afin d'animer le projet associatif du GEOCC, l'association est administrée selon le modèle suivant :

- ✿ **Un Bureau** : composé de 3 membres minimum (Président, Trésorier et Secrétaire) et 6 membres maximum élus parmi les membres internes (affiliés à la FFHB) par l'Assemblée Générale Extraordinaire.
- ✿ **Une Assemblée Générale** : organe décisionnaire regroupant tous les membres adhérents.

Un règlement général assure le cadre de la mise à disposition et des engagements réciproques.

Equipe permanente

Les dirigeants de l'association sont accompagnés dans leur fonction par une équipe permanente composée comme suit :

- ✿ **Un directeur** : responsable de la gestion du GEOCC et de son développement
- ✿ **Un responsable des ressources humaines** : en charge de la gestion des ressources humaines et du suivi des salariés
- ✿ **Un chargé de communication** : en charge de l'animation de la marque employeur

En fonction des besoins spécifiques pour soutenir le développement des activités, l'équipe permanente pourra s'étoffer avec des chargés de projets notamment.

Prestaires externes

Un cabinet comptable et un gestionnaire de paie soutiennent les missions quotidiennes. Un Commissaires au compte a été nommé pour une durée de 6 ans à compter de l'exercice 2022.



Dans le cadre d'un besoin en recrutement spécifique pour son équipe permanente, le GEOCC peut faire appel à une autre structure pour la mise en place d'une mutualisation (un autre groupement d'employeurs, par exemple).

Financement

Le GEOCC dispose de plusieurs sources de financement :

- 🇫🇷 Les adhésions annuelles
- 🇫🇷 La participation des adhérents au frais de fonctionnement
- 🇫🇷 La participation des adhérents au fond de pérennisation
- 🇫🇷 Les prestations de services
- 🇫🇷 Les subventions publiques
- 🇫🇷 Les partenariats / le mécénat

PROJET PRESENTE EN AGO 2025



Bilan 2020-2024 : enseignements et perspectives

Pendant la dernière olympiade, le projet associatif définissait une stratégie autour de la structuration et du développement de l'activité du GEOCC.

De réelles évolutions sont présentes :

- 🏆 **Croissance des emplois gérés par le GEOCC** : passage de 4 ETP salarié / 11 ETP apprentissage fin 2020 à 21.80 ETP salariés / 25 ETP apprentissage fin 2024. Les emplois gérés sont en forte augmentation par l'intermédiaire de l'apprentissage. 15 salariés ont été pérennisés à l'issue de leur contrat d'alternance au sein du GEOCC depuis 2020.
- 🏆 **Création de la 1^{ère} instance de représentation du personnel** (Comité Social et Economique) : fin 2023, le GEOCC passe le seuil des 11 ETP pendant 12 mois et le 1^{er} représentant du personnel est élu en février 2024.
- 🏆 **Soutien et structuration de la fonction support du GEOCC** : structuration de la gestion administrative et financière, des ressources humaines et de la communication avec la mise en place de procédures et d'outils (SIRH, SAGE, site internet, newsletters, réseaux sociaux...). En 4 ans, l'équipe permanente est passée de 0,5 ETP en septembre 2020 à 2,2 ETP en aout 2024.
- 🏆 **Professionnalisation et structuration des clubs** : accompagnement des employeurs dans la gestion des emplois et une augmentation du nombre d'adhérents depuis 4 ans. De nombreux adhérents ont démarré la professionnalisation de leur structure par la voie de l'apprentissage. Les utilisateurs font confiance au GEOCC sur plusieurs années.

Cependant, malgré ces avancées, des défis persistent, notamment :

- 🏆 **La performance du modèle économique** : en 4 ans, le budget du GEOCC a augmenté de 479%. La forte évolution du GEOCC a entraîné par deux fois la modification du modèle économique de l'association et notamment la modification des frais de fonctionnement. En 2024, le GEOCC a même obtenu ses premiers partenariats et son premier mécénat. Cependant, la stabilité financière reste fébrile et la trésorerie du GEOCC correspond tout juste à un mois de fonctionnement.
- 🏆 **L'image de marque du GEOCC** : un gros travail a été mené sur la marque employeur du GEOCC mais il doit être poursuivi afin que les salariés et apprentis s'identifient réellement à leur employeur qu'est le GEOCC. L'identité GEOCC doit être connue de toutes les structures handballistiques de l'Occitanie comme un outil pouvant les accompagner dans le développement de leur projet d'emploi. La collaboration avec les Comités Départementaux et la Ligue est essentielle. La marque du GEOCC doit également dépasser les frontières du Handball.
- 🏆 **La réponse à des besoins spécifiques par l'extension des services** : en 2024 le GEOCC a accueilli son tout premier adhérent externe (non affilié à la FFHB) afin de



compléter une partie de temps de travail pour un salarié. Dans la continuité de l'accompagnement de certains adhérents sur le dispositif des emplois socio-sportifs de l'ANS, le GEOCC continue à accompagner ses adhérents et ses salariés même s'ils ne sont pas embauchés directement par le GEOCC.

- 🇫🇷 **La poursuite du maillage territorial** : le GEOCC est implanté sur 11 départements Occitans mais l'action dans certaines zones du territoire reste encore à développer et certains salariés n'ont pas encore d'emploi à temps plein.
- 🇫🇷 **L'enjeu de la mutualisation** : sur les 24 salariés (CDD/CDI) que compte le GEOCC, au 25/03/2025, seulement 5 salariés sont mis à disposition de plusieurs structures. La mutualisation peut être mise en place mais demande une complémentarité des missions qui pourrait exister également grâce à des structures non affiliées à la FFHB (en dehors du handball).
- 🇫🇷 **La culture organisationnelle de gestion ciblée sur la fonction RH des utilisateurs** : les utilisateurs du GEOCC gagnent en autonomie sur la gestion de l'emploi et l'application du cadre réglementaire. Cependant, il convient de les accompagner et les former avec un plan de formation adapté à leurs besoins.

PROJET PRESENTE EN AG 2025



Objectifs stratégiques 2024-2028

Le bilan des dix dernières années, et en particulier de la dernière olympiade, nous permet de définir les enjeux stratégiques suivants pour les quatre prochaines années :

Soutien et structuration de la fonction support du GEOCC

- ✚ Renforcer l'accompagnement en gestion des ressources humaines en réalisant un accompagnement personnalisé et au plus proche de nos adhérents et de nos salariés,
- ✚ Développer une nouvelle offre de services en matière des ressources humaines en accompagnant des adhérents qui souhaitent embaucher directement leur salarié tout en bénéficiant d'un accompagnement spécifique en gestion de l'emploi.

Renforcement de la marque employeur

- ✚ Optimiser la communication avec une stratégie de communication ciblée,
- ✚ Valoriser le savoir-faire du GEOCC en matière d'accompagnement des clubs et des comités,
- ✚ Renforcer le sentiment d'appartenance des salariés à la #TeamGEOCC,
- ✚ Développer une stratégie de notoriété.

Structuration et développement de l'emploi

- ✚ Accompagner les utilisateurs dans la mise en œuvre de leur projet d'emploi au sein de leur structure,
- ✚ Augmenter le nombre d'apprentis et de contrats d'alternance dans l'objectif de construire les emplois de demain,
- ✚ Conseiller les structures dans leur réflexion de développement (étude d'opportunité pour un adhérent ou non),
- ✚ Structurer une offre de formation continue pour les salariés et dirigeants en proposant un plan de formation adapté à leurs besoins.

Diversification des métiers

- ✚ Explorer de nouveaux domaines (santé, bien-être, sponsoring, communication) en lien avec les besoins des adhérents,
- ✚ Encourager l'accès à de nouvelles compétences et de nouveaux diplômes (TFP Entraîneur, Négociateur Technico-Commercial, etc.) en adéquation avec le projet professionnel du salarié et les attentes des adhérents,
- ✚ Accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi en utilisant le sport comme levier d'insertion avec la mise en place d'un projet social innovant.



Prospection auprès de nouveaux bassins d'emploi

- Identifier les bassins Occitans concernés par l'emploi y compris mutualisé,
- Développer le dialogue avec les structures partenaires,
- Expérimenter des solutions innovantes d'accompagnement à l'emploi (comme le Stade vers l'Emploi par exemple).

Adaptation du fonctionnement du GEOCC au changement d'échelle

- Consulter les adhérents sur la gouvernance,
- Mettre à jour les documents statutaires,
- Optimiser le modèle économique,
- Créer un poste de Directeur du GEOCC à temps plein afin de soutenir le développement du GEOCC.

PROJET PRESENTE EN AGO 2025



Grandes échéances

Les nouvelles orientations stratégiques du Groupement d'employeurs Occitanie de Handball seront mise en œuvre selon le calendrier suivant :

- 🇫🇷 **2024-2025** : Structuration des outils et renforcement des ressources humaines (cf soutien et structuration de la fonction support du GEOCC, renforcement de la marque employeur et adaptation du fonctionnement du GEOCC au changement d'échelle)
- 🇫🇷 **2025-2026** : Déploiement de nouveaux bassins d'emploi et expansion de l'apprentissage (cf structuration et développement de l'emploi, prospection auprès de nouveaux bassins d'emploi et diversification des métiers)
- 🇫🇷 **2026-2027** : Diversification des activités et consolidation du modèle économique (cf diversification des métiers et adaptation du fonctionnement du GEOCC au changement d'échelle)
- 🇫🇷 **2027-2028** : Bilan et projection vers une nouvelle stratégie post-2028



Conclusion

Ce projet associatif vise à inscrire le GEOCC comme un acteur incontournable du développement et de la professionnalisation du handball et possiblement du sport en Occitanie. En misant sur l'innovation, la mutualisation et l'accompagnement, nous renforcerons la solidité de notre modèle tout en répondant aux besoins évolutifs des structures handballistiques.

