

Sujet: questionnaire GE 2014

De : "FormDesk Response" <response@formdesk.com>

Date : 10/11/14 15:28

Pour : <aurelien@opale.asso.fr>

Copie à :

Copie cachée à :

Title	Questionnaire - GE - Juin 2014
Name	QuestionnaireGE2014
Action	Changed entries
Id	32700335
Status	Completed
User id	1600106
Name of visitor	Opale
Email	opale@opale.asso.fr
Created	06/05/2014 18:38:47
Last modified	11/10/2014 15:28:56

The form below has just been received:

Questionnaire - GE - Juin 2014

Préparation des rencontres des « GE culture » #2 Phase connaissance des GE et étude des besoins

*Les questions avec un * nécessitent obligatoirement une réponse.*

Etat du questionnaire

IDENTITE DU GE ET DU REpondANT

Niveau d'activité du GE

NB : ne remplir que les questions qu'il est possible de remplir pour les « en projet » et « ayant cessé »

STRUCTURE

Nom de la structure :

Sigle de la structure :

Site internet :

ADRESSE (siège social)

Rue :

Ville :

Département :

Région :

Répondant/référent 1		Répondant/référent 2	
Nom:	<input type="text" value="FORTI"/>	Nom:	<input type="text" value="LEFRANCOIS"/>
Prénom:	<input type="text" value="Eric"/>	Prénom:	<input type="text" value="Pascal"/>
Fonction :	<input type="text" value="Président"/>	Fonction :	<input type="text" value="Directeur"/>
Mail:	<input type="text" value="eric.forti@lique95.com"/>	Mail:	<input type="text" value="pascal.lefrancois@lique95.com"/>
Tel:	<input type="text" value="01 30 31 89 45"/>	Tel:	<input type="text"/>
Autre mail :	<input type="text"/>		
Autre mail 2 :	<input type="text"/>		
Autre tel :	<input type="text" value="01 30 31 89 33"/>		

1 / GENESE, MONTAGE

Initiateurs

Qui est à l'origine de l'idée du GE : (nombre de personnes, identité)	Né en 1998, GEANS est une émanation de la Ligue de l'enseignement du Val d'Oise qui, suite à une étude au sein de son réseau a mis en évidence un besoin de professionnaliser les bénévoles, et notamment des petites structures en leur permettant d'accéder à de l'emploi à temps partagé. GEANS s'est constitué avec l'appui de la DDTEFP du Val d'Oise. GEANS a permis à des associations d'avoir recours au dispositif Nouveaux Services Emplois Jeunes qui a été la clé de voûte de sa structuration et de son développement.
Si les fondateurs/initiateurs ont quitté le groupement, êtes-vous toujours en contact avec eux ? Avez-vous leurs coordonnées pour que nous puissions les inviter ? (Précisez le mail le cas échéant).	Eric Forti, actuel président du GE, et directeur de La Ligue 95, soutient le projet depuis les débuts. Il est par ailleurs président de la CRESS, Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire d'Ile de France.

Aides à la création du GE

Y-a-t-il eu une aide financière pour la création du GE ?	Oui
Nom de l'aide ? De quel(s) partenaire(s) ? Montant ? (NB : penser à indiquer les aides à l'emploi.) A quoi cette aide a-t-elle été affectée : étude de faisabilité, salaire du porteur de projet...	Conseil Régional Fonds européens Ces aides ont permis au GE de se créer un fonds de roulement, d'avoir des moyens à consacrer à la communication
Le GE a-t-il bénéficié d'autres types d'aide (non financières) :	Non
Le GE a-t-il pris exemple sur des GE existants ?	Non
Avez-vous rencontré des difficultés pendant la phase de montage ?	Non
Rétrospectivement de quelles ressources auriez-vous eu besoin lors de cette phase ?	L'étude menée par La Ligue a permis d'y voir clair sur les besoins
Quels conseils/ressources pourriez-vous partager avec des GE en cours de création ?	Mettre en place une démarche partenariale dès la création du GE, notamment avec la Direction du Travail
Combien de temps s'est écoulé entre l'idée et la concrétisation ?	<input type="text" value="12"/> mois.

2 / LANCEMENT/DEMARRAGE (année 1 du GE)

En quelle année le GE a-t-il été officiellement créé ?	<input type="text" value="1998"/>
--	-----------------------------------

Adhérents (au départ)

Nombre d'adhérents :	<input type="text" value="4"/>
Précisions sur les adhérents : - Statut (asso, entreprises, collectivités), - secteur d'activité (culture, animation...), - discipline artistique, - taille - territoire (urbain, rural, agglomération...)	4 membres fondateurs > La Ligue de l'Enseignement 95 > Un club de sport (association de squash) > Une association d'animation (ADAPTE 95) > Une association autour du handicap (APAJH 95)
Comment ces premiers adhérents ont-ils été réunis ?	Ces associations se connaissaient déjà.

Postes partagés (au départ)

Nombre de postes :	<input type="text"/>
Nombre ETP (Equivalent temps plein) :	<input type="text"/>
Profils :	Postes autour des fonctions supports : comptabilité, gestion, ressources humaines... Des agents de développement associatifs, profils un peu atypique, pour certaines assos, c'était la 1ère fois qu'ils devenaient employeurs.

Fonctionnement du GE (au départ)

Le GE a-t-il bénéficié d'une aide au démarrage ?	Non
Le GE était-il doté d'un ou plusieurs postes salariés lors de la phase de démarrage ?	Oui
Quel(s) intitulé(s) de poste(s), quel temps de travail ?	1 directeur à temps plein
Quelle était la gouvernance au départ (président, membres du bureau, fréquence des réunions...)?	Le bureau réunissait les 4 structures membres.
Quel était le budget du GE en année 1 ?	<input type="text"/> €
Part aides publiques :	<input type="text"/> %

Part ressources propres :	<input type="text"/> %
Avez-vous rencontré des difficultés pendant la phase de démarrage ?	Non
Rétrospectivement de quelles ressources auriez-vous eu besoin lors de cette phase ?	L'étude préalable avait bien identifié les besoins ; le projet était clair.

3 / FONCTIONNEMENT CONCRET ACTUEL

Adhérents actuels

Nombre d'adhérents actuel :	<input type="text" value="15"/>
Type de GE :	GE culture et animation socioculturelle
Disciplines représentées :	Transdisciplinaire
Répartition des adhérents actuels par profils : NB : décrire précisément la composition actuelle du GE : ex: 4 compagnies, 1 centre culturel, 1 cinéma, 1 centre sportif, 1 MJC, 1 médiathèque, 1 société de production audiovisuelle...	<p>Les membres sont surtout des associations de terrain, des associations de quartiers travaillant sur la thématique de la citoyenneté, des associations socioculturelles, il y a deux structures plus spécialisées :</p> <p>> Radios associative (Radio Enghien) > La Ruche (culture, animation)</p>
Comment se déroule le repérage et l'intégration de nouveaux adhérents ?	<p>Le GE se développe par le bouche-à-oreille au sein du réseau, ce qui offre certaines garanties. Le GE répond à la demande. GEANS ne fait pas de communication et n'est pas une stratégie commerciale d'expansion : l'objectif est de voir si le GE peut être, ou pas, une réponse pertinente aux besoins d'emploi.</p> <p>On sait que plus on est nombreux, plus les frais de structure sont répartis, mais les objectifs, c'est le bien être de chacun et de tous.</p>
Autre remarques sur les adhérents (ex adhérents en sommeil, rayonnement ...)	<p>La vocation de GEANS est surtout de répondre aux besoins des petites structures pour qui employer est un casse-tête : gérer les fiches de paye, suivre les contrats, comprendre la réforme de la formation ...</p> <p>GEANS porte vraiment une culture associative.</p>

Poste(s) partagé(s) actuellement

Nombre de postes :	<input type="text" value="35"/>
Nombre ETP (Equivalent temps plein) :	<input type="text" value="35,00"/>
Profils de postes actuellement partagés :	
Postes administratifs:	<input type="text" value="12"/> Précisez : Les postes administratifs représentent 1/3 des postes partagés
Postes techniques:	<input type="text" value="24"/> Précisez : animateurs sportifs techniciens son dans les radios
Postes pédagogiques:	<input type="text"/>
Postes d'animation:	<input type="text"/>
Autres postes:	<input type="text"/>
Quelle convention collective est appliquée ?	Animation
Comment sont établis les profils de poste ?	<ul style="list-style-type: none"> Les postes sont construits à partir de la convention collective et dans le respect des grilles indiciaires. Une structure a délégué l'organisation de des ressources humaines au GE : constitution d'un organigramme...
Des plans de formation pour les salariés partagés sont-ils élaborés et effectivement mis en place ?	Oui
Les relations adhérents/salariés partagés sont-elles plutôt satisfaisantes ?	Oui
Commentaires éventuels, préciser pourquoi	Certains liens entre les salariés, les structures se font naturellement car certains locaux sont partagés.
Autres remarques sur les postes partagés, ex services civiques	<p>Les salariés ont besoin d'être encadrés, suivis car ils ont de nombreux interlocuteurs, l'enjeu est qu'ils ne sentent pas une personne venue d'ailleurs mais intégrés, d'où l'importance du déplacement physique du salarié.</p> <p>Les salariés sont présents à la signature de la convention, ce qui permet que le GE soit incarné.</p> <p>GEANS mène un travail spécifique sur les contrats d'avenir en faveur des jeunes chômeurs peu diplômés ; pour ces salariés, le suivi est plus poussé : encadrements renforcés (tuteur), liens avec la mission locale...</p>

Fonctionnement du GE

Code APE :	9499Z
Comment est assurée la gestion/coordination/direction du GE	a) Le GE est doté d'un ou plusieurs postes salariés dédiés
Expliquez le ou les poste(s) salarié(s) dédié(s)	1ETP : 2 mi-temps : un directeur et un assistant administratif
Les personnes salariées travaillant pour le GE bénéficient-ils d'une aide à l'emploi ?	Non
Gouvernance :	<ul style="list-style-type: none"> Le bureau est l'instance opérationnelle, mais toutes les grandes décisions politiques sont prises en CA (ex : débat sur agent de développement pour faire connaître GE) Le directeur a délégation de son CA Le CA est pensé comme un temps de rencontre entre les membres, au-delà des questions liées au GE stricto sensu.
Montant de l'adhésion au GE ?	
Montant minimum :	75 €
Montant maximum :	
Taux horaire facturé pour la mise à disposition de personnel ? Indiquez le salaire brut + le cas échéant, le coefficient de refacturation.	
Montant minimum :	3 €
Montant maximum :	35 €
Un coefficient de refacturation est-il appliqué ?	Oui
Montant du coefficient de refacturation :	
Commentaire :	Des coefficients différenciés (1,14 à 1,92) selon l'existence d'aide à l'emploi ou non.
Quel pourcentage de frais de gestion ?	
Le GE propose-t-il du conseil en gestion de ressources humaines à ces adhérents ?	Oui
Décrivez :	Ca fait partie des missions du GE
Fiscalité ?	a) Le GE n'applique pas la TVA : aucun des adhérents n'est assujéti à la TVA
Commentaires :	Le non assujettissement à la TVA est l'un des critères d'adhésion
Budget 2013 du GE :	915000 €
Part aides publiques :	10 %
Part ressources propres :	90 %
Liste des partenaires publics soutenant le GE :	L'Etat via les contrats d'avenir mais ce ne sont pas des subventions d'exploitation
Quels seraient vos besoins pour améliorer votre fonctionnement ?	La refacturation peut ne pas suffire
Quels conseils/ressources pourriez-vous partager avec d'autres GE sur votre fonctionnement ?	

4 / EVOLUTIONS MAJEURES

Le GE a-t-il bénéficié d'une aide financière dans sa phase de développement ?	Non
Le GE a-t-il bénéficié d'autres types d'aide (non financières) dans sa phase de développement ?	Non

Quelles ont été les évolutions majeures du GE depuis sa création, au niveau :

DU PROJET (élargissement ou resserrement du secteur d'activité...)	<p>GEANS est resté fidèle à son projet initial : renforcer les compétences des dirigeants associatifs, donner aux petites associations les clés d'accès à l'emploi, l'accompagnement vers la fonction employeur associatif est un objectif prioritaire.</p> <p>A l'origine, 2 conventions collectives : sanitaire et social et convention de l'animation, peu pratique ("il fallait jongler"), aujourd'hui le GE applique uniquement la convention de l'animation : plus d'adhérents du secteur sanitaire et social.</p>
DES ADHERENTS : au niveau du nombre (stabilité, augmentation, diminution...) ; de la composition (évolution du type d'adhérents...); Des adhérents ont-ils quitté le GE ? Si oui, pour quelles raisons ?	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'adhérents stable : une douzaine en 2001 ; une quinzaine aujourd'hui. En raison de mésentente, plus de membres du secteur sanitaire et social. La majorité des adhérents sont dans le socioculturel. Les adhérents accueillent bien les salariés chez eux, mais ils sont moins impliqués dans l'outil global, ils manquent de disponibilité car ils "sont souvent sur d'autres fronts". Le départ d'un adhérent assez important n'a pas mis le GE en péril.
DES SALARIES PARTAGES : évolution du nombre, du type de postes, des temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> GEANS a embauché jusqu'à 80 salariés, notamment des AVS, assistants de vie scolaire Les postes périscolaires pourraient être une prochaine tendance avec la réforme, sachant qu'il existe une contrainte : la simultanéité des besoins.

	<ul style="list-style-type: none"> Partage de temps plein ponctuel sur 6 mois, ex poste de direction Les emplois ont globalement été préservés, sauf pour certains salariés qui ont choisi de changer de voie, mais dans l'ensemble le GE sait répondre aux attentes des salariés. Les plans de formation sont construites sur la base des évaluations individuelles, en lien avec les objectifs fixés. Le GE est dans une dynamique de gestion de carrières. Certains salariés ont été embauchés en direct par des membres, d'autres, affectés au même poste depuis longtemps, ont pu changer de mission : le GE permet des mobilités. 3/4 salariés ont été licenciés, ce qui est peu sur la durée et le nombre de salariés Apparition de nouvelles fonctions : médiation sociale et culturelle ("il faut faire avec la conjoncture")
DE LA GOUVERNANCE du GE	<p>IL reste difficile de réunir l'ensemble des adhérents.</p> <p>2 profils :</p> <ul style="list-style-type: none"> > un noyau dur d'adhérents, volontaires, investis, présents dans la durée > des adhérents se manifestant ponctuellement selon leurs besoins <p>D'où de nouvelles méthodes d'animation des CA :</p> <ul style="list-style-type: none"> > c'est l'un des adhérents qui accueille et qui organise (avec l'aide du GE) > en plus des affaires courantes, une thématique en relation avec l'emploi partagé est prévue
DU BUDGET du GE	<ul style="list-style-type: none"> 2009-2013 furent des années difficiles : les structures avaient moins d'activité, donc moins de besoin, le volume horaire de mise à disposition a baissé, mais le GE n'a pas adapté assez rapidement ses charges de structures GEANS ne fait plus payer les 3 mois d'avance car certains adhérents vivent au mois le mois ; en pratique, une facture par mois est envoyée avec possibilité de délai de paiement Lorsqu'il y a un emploi aidé, l'objectif est d'aider la structure à passer d'un emploi aidé à un emploi non aidé. On applique au démarrage un coefficient plus fort pour créer des réserves qui permettront de faire face à la fin de l'aide. Certains postes au départ ne coûtent vraiment pas cher du fait qu'en plus des aides, des exonérations URSSAF qui réduisent les charges patronales. L'enjeu est de maintenir des tarifs attractifs et de parvenir à l'équilibre économique : "c'est un peu quitte ou double".
DES SALARIES du GE (si le GE en est doté) :	<ul style="list-style-type: none"> Au départ, le GE était doté d'un poste de direction à temps plein Le GE a été restructuré : un directeur finances et ressources humaines est partagé entre 2 membres du GE (dont La Ligue 95) et le GE lui-même 2 ETP sur le GE aujourd'hui

5 / BILAN ET PERSPECTIVES

Bilan

Quelles sont les principales réussites du GE ? Quels sont ses principaux points forts ?	<ul style="list-style-type: none"> Le GEANS rend accessible la professionnalisation aux petites associations dont le mode de fonctionnement est essentiellement basé sur le bénévolat. Le partage de la responsabilité d'employeurs avec d'autres associations leur permet ainsi de bénéficier de compétences et de moyens auxquels elles ne pourraient pas prétendre sans la mutualisation. L'accompagnement vers la fonction d'employeur associatif est un objectif prioritaire du GEANS. Le principal intérêt du GE pour les adhérents, c'est la simplicité du fonctionnement, une prise en charge de l'administratif Le GE offre des possibilités de parcours aux salariés partagés, du fait du nombre de membres et de la diversité des postes
Quelles sont les difficultés récurrentes ?	<ul style="list-style-type: none"> Manque de lisibilité de la gestion rendant difficile l'établissement des budgets prévisionnels. Manque d'implication dans l'outil collectif (mais ces adhérents jouent néanmoins leur rôle auprès des salariés) Un rythme de travail dense pour le responsable du GE et pour les salariés
Quels sont vos besoins actuels ?	Trouver des moyens pour dynamiser les rencontres entre adhérents
Concernant l'avenir de votre GE, diriez-vous que vous êtes :	Mitigé
Commentaires, quelles sont les perspectives du GE ?	<ul style="list-style-type: none"> Le manque de lisibilité de la gestion ne rend pas claires les perspectives. Néanmoins, la signature d'une convention avec la Direction du Travail sur les emplois d'avenir est prévue

Rencontres du Havre

Pensez-vous venir à ces journées :	Oui
Nb de personnes sûres :	<input type="text"/>
Nb de personnes en suspens :	<input type="text" value="1"/>
Vos attentes par rapport à ces journées ?	<input type="text"/>
Seriez-vous partants pour rester en contact avec les autres GE invités lors de cette rencontre ?	<input type="text"/>
Avez-vous déjà envisagé de vous fédérer avec d'autres GE ?	<input type="text"/>
Autre remarques et commentaires :	<input type="text"/>

SYNTHESE ENTRETIEN

Faits marquants :	<ul style="list-style-type: none"> Existence de 6 à 7 coefficients de refacturation différenciés, selon que les postes soient aidés ou non.
-------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Un choix clairement assumé de s'adresser à des petites structures, d'accompagner les primo-employeurs, de les aider à passer à l'acte. • Les postes créés sont tous sur des temps plein. • Présence de représentants du personnel • Le nombre d'emplois partagés (35) est supérieur au nombre d'adhérents (15)
Facteurs de réussite :	Capacité du GE à évoluer
Freins principaux :	• La taille du GE rend plus difficile la perception et l'implication de l'outil collectif.
Propos choisis :	<ul style="list-style-type: none"> • "Notre objectif est d'accompagner la fonction employeur, surtout les primo-employeurs. Si nous avons un slogan, ce serait "Osez franchir le cap, on est là pour vous aider et ensemble, nous serons plus forts !" • La simplicité (relative) de fonctionnement ne doit pas appaître le GE à de la prestation, au contraire, le GE correspond à un partenariat d'une certaine ampleur puisque les membres sont co-employeurs des 35 salariés • Employer demande de la rigueur : vérification de l'encadrement, des formalités administratives... • "On tient à l'outil, pour la sueur qu'on y a laissé mais aussi pour valoriser le potentiel de nos quartiers car il y aura toujours des besoins".
Besoins :	
Ressources à partager :	
Autre remarques et commentaires :	
Merci beaucoup pour votre participation	

This message was
generated by Formdesk