

Sujet: questionnaire GE 2014

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

Date : 10/11/14 15:23

Pour : <aurelien@opale.asso.fr>

Copie à :

Copie cachée à :

Title	Questionnaire - GE - Juin 2014
Name	QuestionnaireGE2014
Action	Changed entries
Id	32700334
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 15:23:38

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="TRACE"/>	Nom :	<input type="text" value="TERRIER"/>
Prénom :	<input type="text" value="Pascale"/>	Prénom :	<input type="text" value="Mathieu"/>
Fonction :	<input type="text" value="Directrice"/>	Fonction :	<input type="text" value="Responsable antenne Saône et Loire"/>
Mail :	<input type="text" value="pascal.trace@apsalc21.org"/>	Mail :	<input type="text" value="contact@gea21.org"/>
Tel :	<input type="text" value="03 80 55 06 63"/>	Tel :	<input type="text"/>

Autre mail :

Autre mail 2 :

Autre tel :

1 / GENESE, MONTAGE

Initiateurs

Qui est à l'origine de l'idée du GE : (nombre de personnes, identité)	<ul style="list-style-type: none"> • Au début des années 2000, l'APSAL (Association Profession Sport Animation Loisirs Culture) est sollicitée par la DRJS pour travailler sur la création de micro-employeurs. L'objectif est de lutter contre le travail au noir et de sécuriser les parcours des éducateurs sportifs. • Une expérimentation est lancée, des micro-GE sont créés par disciplines sportives. Les GE étaient autonomes, dirigés par les bénévoles des clubs • Rapidement, le constat est fait qu'avec 2/3 structures, il est compliqué de pérenniser, et difficile d'appliquer la clause solidaire. • L'idée d'un GE multisectoriel émerge, une étude est lancée et est menée par Mathieu Terrier, qui sera par la suite embauché
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).	

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...	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil régional : aide au démarrage • Fondation de France : programme Initiatives solidaires et emploi • Ville de Dijon, Agglomération du Grand Dijon • DRJS
Le GE a-t-il bénéficié d'autres types d'aide (non financières) :	Oui
Préciser de quelle aide il s'agissait : conseils, accompagnement ? Préciser le cas échéant le nom du consultant, du dispositif : ex DLA	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien du DLA Accompagnement mené par Jean Dalichoux (volet animation) et Pierre Fadhuile (montage juridique : statuts, règlement intérieur...) • Soutien d'un spécialiste GE à J&S : Alain Graillot
Le GE a-t-il pris exemple sur des GE existants ?	Oui
Si oui, lesquels ?	<p>GEA 21 s'est appuyé sur l'exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des micros GE précédemment créés • du GE2A en Auvergne (jeunesse, animation, sport, social) dont le projet est de "développer la mutualisation de l'emploi associatif pour favoriser le maintien d'activités de loisirs, contribuant ainsi à l'attractivité et au développement des territoires "délaissés" de la région Auvergne". <p>http://www.ge2a.fr/</p>
Avez-vous rencontré des difficultés pendant la phase de montage ?	Oui
Si oui, lesquelles : avez-vous réussi à les solutionner ? Comment ?	<ul style="list-style-type: none"> • Il existait un service de placement de personnel, type intérim, le GE était plus contraignant, il a fallu convaincre, laisser un temps d'adaptation • Au départ, on a commencé par des emplois aidés, pour "attirer", créer le noyau dur avant de progressivement pérenniser des CDI de droit commun.
Rétrospectivement de quelles ressources auriez-vous eu besoin lors de cette phase ?	
Quels conseils/ressources pourriez-vous partager avec des GE en cours de création ?	<ul style="list-style-type: none"> • Bien s'entourer • Bien border juridiquement • Une aide au démarrage est indispensable en attendant qu'un rythme d'activités suffisant s'installe, surtout si on souhaite créer des postes permanents pour le GE.
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 ?

Adhérents (au départ)

Nombre d'adhérents :	<input type="text" value="3"/>
Précisions sur les adhérents : - Statut (asso, entreprises, collectivités), - secteur d'activité (culture, animation...), - discipline artistique, - taille - territoire (urbain, rural, agglomération...)	<p>Association sportive Dijon Foyer Rural L'école nationale des greffes</p>
Comment ces premiers adhérents ont-ils été réunis ?	Adhérents historiques de l'APSAL, ces structures ont d'emblée manifesté un vif intérêt pour le projet de GE.

Postes partagés (au départ)

Nombre de postes :	3
Nombre ETP (Equivalent temps plein) :	3,00
Profils :	<ul style="list-style-type: none"> • éducateur sportif entre deux clubs de foot • comptable entre une MJC et le comité régional de ski animatrice environnement entre un EP et Comité de Canoe Kayak

Fonctionnement du GE (au départ)

Le GE a-t-il bénéficié d'une aide au démarrage ?	Oui
Quel(s) partenaire(s) ? Montant ? A quoi cette aide a-t-elle été affectée : investissement, fonctionnement (salaire du porteur de projet...) NB : citer les aides à l'emploi le cas échéant	Le GE a pu bénéficier de l'aide de l'APSAL
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 ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mathieu a mené un stage de 9 mois pour l'étude • Il a ensuite été embauché en janvier 2008 pour monter le GE
Quelle était la gouvernance au départ (président, membres du bureau, fréquence des réunions...)?	<ul style="list-style-type: none"> • 2 collèges : les membres adhérents de l'APSAL et les autres • Certaines sont adhérentes mais ne sont pas utilisatrices d'emplois partagés • Le Président du GEA est une personne issue de l'APSAL (fondateur de La Sardine Eblouie)
Quel était le budget du GE en année 1 ?	6000 €
Part aides publiques :	80 %
Part ressources propres :	20 %
Avez-vous rencontré des difficultés pendant la phase de démarrage ?	Non
Rétrospectivement de quelles ressources auriez-vous eu besoin lors de cette phase ?	Le fait d'être adossé à l'APSAL a été une force : on a profité des acquis de l'APSAL, donc nous avons eu moins de besoin que si nous avions dû créer une structure autonome, de toutes pièces

3 / FONCTIONNEMENT CONCRET ACTUEL**Adhérents actuels**

Nombre d'adhérents actuel :	58
Type de GE :	GE culture et un autre secteur
Précisez le ou les autre(s) secteurs :	Sport
Disciplines représentées :	Livre, lecture 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...	<ul style="list-style-type: none"> • 63% : des clubs sportifs • 14% : secteur éducation populaire et culture : Liaison Art Bourgogne (agence régionale), centre régional de livre (partage un poste de comptable), des MJC (fédé MJC) • 4% : établissements publics et collectivités
Comment se déroule le repérage et l'intégration de nouveaux adhérents ?	<ul style="list-style-type: none"> • Une forte communication au départ, même si le GE a une certaine notoriété aujourd'hui, la communication reste nécessaire pour que le GE continue de se développer. • Certaines structures intègrent le GE car elles ont repéré des salariés avec lesquelles elle souhaite travailler. • Certains salariés incitent des structures à adhérer au GE • Il existe une procédure pour intégrer le GE : Mathieu reçoit la structure, analyse les besoins, étudie les 2 derniers bilans et les 2 derniers comptes de résultats. C'est le CA qui statue au regard des éléments présentés.
Autre remarques sur les adhérents (ex adhérents en sommeil, rayonnement ...)	<ul style="list-style-type: none"> • Les quelques pistes avec des compagnies de théâtre n'ont pas abouti : <ul style="list-style-type: none"> . Frein fiscal car une compagnie était soumise à TVA . Frein financier également car l'utilisation d'un salarié coûte plus cher qu'une embauche en direct . Fragilité du secteur • Pas de petites structures culturelles dans le GE • GE intervient sur la Côte d'Or et LA Saône et Loire

Poste(s) partagé(s) actuellement

Nombre de postes :	39
Nombre ETP (Equivalent temps plein) :	33,00

Profils de postes actuellement partagés :	
Postes administratifs:	<input type="text" value="27"/> Précisez : <input type="text" value="Assistants administratifs"/>
Postes techniques:	<input type="text"/>
Postes pédagogiques:	<input type="text"/>
Postes d'animation:	<input type="text" value="43"/> Précisez : <input type="text" value="Encadrement sportif et animateurs socioculturels"/>
Autres postes:	<input type="text" value="10"/> Précisez : <input type="text" value="Communication, développement de projet 20% de formateurs, manutentionnaire épicerie solidaire"/>
Quelle convention collective est appliquée ?	Sport
Comment sont établis les profils de poste ?	<ul style="list-style-type: none"> Mathieu supervise l'élaboration des profils de poste : définition des besoins, plan de financement (s'il s'agit d'un emploi aidé, pérennisation au-delà de l'aide), anticipation des plannings, processus de recrutement En général, 3/4 mois s'écoule entre la demande de la (ou des) structure(s) et la création effective du poste.
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	<ul style="list-style-type: none"> Certains conflits se produisent liés à l'organisation du travail et aux difficultés pour le salarié de trouver sa place, d'où un besoin de pédagogie (travail actuellement sur un livret d'accueil). Il arrive aussi que certaines salariés refusent d'être affectés à certaines structures
Autres remarques sur les postes partagés, ex services civiques	<input type="text"/>

Fonctionnement du GE

Code APE :	<input type="text" value="7830Z"/>
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)	<ul style="list-style-type: none"> 3 postes représentant 2,5 ETP assistante administrative (compta, paye, gestion administrative) coordination, développement direction stratégique (20%)
Les personnes salariées travaillant pour le GE bénéficient-ils d'une aide à l'emploi ?	Oui
Laquelle	<ul style="list-style-type: none"> Un emploi tremplin Un CUI qui arrive à terme
Gouvernance :	<p>Le CA est composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 personnes parmi les utilisateurs du GE 5 personnes issues de l'APSAL <p>Certains adhérents se contentent de consommer des heures.</p>
Montant de l'adhésion au GE ?	
Montant minimum :	<input type="text" value="50"/> €
Montant maximum :	<input type="text"/>
Taux horaire facturé pour la mise à disposition de personnel ? Indiquez le salaire brut + le cas échéant, le coefficient de refacturation.	
Montant minimum :	<input type="text" value="5"/> €
Montant maximum :	<input type="text" value="30"/> €
Un coefficient de refacturation est-il appliqué ?	Oui
Montant du coefficient de refacturation :	<input type="text"/>
Commentaire :	<p>Forfait 160 E de frais de gestion, puis proratisation selon le temps de travail utilisé, avec un minimum de 50E en dessous duquel ne GE se serait pas viable.</p> <p>180 E de frais de gestion sur les emplois d'avenir.</p>
Quel pourcentage de frais de gestion ?	<input type="text"/> %
Le GE propose-t-il du conseil en gestion de ressources humaines à ces adhérents ?	Oui
Décrivez :	<ul style="list-style-type: none"> Des besoins existent sur droit du travail (convention collective, congés payés), le GE apporte des réponses au cas par cas. Le rôle d'un GE ne se cantonne pas à la mise à disposition, sa vocation est d'accompagner sur la fonction employeur
Fiscalité ?	a) Le GE n'applique pas la TVA : aucun des adhérents n'est assujéti à la TVA
Commentaires :	Suite à l'avis d'expert comptable et d'autres consultants, création d'un autre GE fiscalisé, en dec 2013 pour ne pas être pénalisé par la mixité fiscale.

Budget 2013 du GE :	500000 €
Part aides publiques :	10 %
Part ressources propres :	90 %
Liste des partenaires publics soutenant le GE :	<ul style="list-style-type: none"> • Une aide de la Région Bourgogne, sur la ligne développement de l'Economie Sociale et Solidaire. • Une aide du CNDP, centre de développement du sport (2000 euros)
Quels seraient vos besoins pour améliorer votre fonctionnement ?	<ul style="list-style-type: none"> • Besoin d'un logiciel de mise à disposition performant ; AELIA, le logiciel actuellement utilisé étant limité (pas de prise en compte de l'ensemble des paramètres...) • Augmenter la capacité d'investissement
Quels conseils/ressources pourriez-vous partager avec d'autres GE sur votre fonctionnement ?	La variété de l'offre de compétences

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 ?	Oui
Préciser de quelle aide il s'agissait : conseils, accompagnement ? Préciser le cas échéant le nom du consultant, du dispositif : ex DLA	<ul style="list-style-type: none"> • Conseils de Jean Dalichoux, Asparagus • Conseils d'ELLIPSE Avocat (Mr Florent Doucet), cabinet spécialisé en droit social à Lyon

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

DU PROJET (élargissement ou resserrement du secteur d'activité...)	L'activité du GEA 21 s'est déployée de l'activité sur la Saône et Loire (71) suite à la fermeture du GE qui existait sur ce département. Les salariés de l'ancien GE ont été intégrés à l'APSAL.
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"> • Le GEA 21 travaille de plus en plus avec des adhérents solides • Retrait des Jeunesses Musicales de France qui trouvait la mise à disposition de 19E de l'heure trop chère. Les JMF vont embaucher en direct un emploi aidé : le coût sera moindre mais les compétences ne seront pas les mêmes.
DES SALARIES PARTAGES : évolution du nombre, du type de postes, des temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Certains membres font appel à 4 salariés partagés • Il existe une égalité de traitement entre les salariés partagés et les salariés embauchés directement par les structures Le degré d'implication et d'intégration des salariés est fonction du volume horaire effectué chez les différents membres. • Il est parfois difficile d'envisager la pérennisation des CUI, dans un GE, il est nécessaire d'avoir d'un socle d'emplois relevant de contrats de droit commun. • Mise à disposition entre 5 et 30 E de l'heure : 5 E lorsqu'il s'agit d'un emploi aidé ; 30 E pour des compétences spécialisées (ex : juriste).
DE LA GOUVERNANCE du GE	<ul style="list-style-type: none"> • Le CA fait confiance aux salariés. • La tentative de réunir physiquement les adhérents une fois par an, sous des formes conviviales ne prend pas vraiment.
DU BUDGET du GE	• Prévisionnel 2014 : entre 550 et 600 heures mises à disposition
DES SALARIES du GE (si le GE en est doté) :	Recrutement d'un 3e poste, chargé entre autre du soutien au développement du GEA dans le 21

5 / BILAN ET PERSPECTIVES

Bilan

Quelles sont les principales réussites du GE ? Quels sont ses principaux points forts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir réussi à s'ouvrir à plusieurs disciplines sportives et à plusieurs secteurs d'activité, même si le GE reste à dominante sportive • Le nombre d'emplois et d'adhérents • Capacité d'autofinancement à 90%
--	--

Quelles sont les difficultés récurrentes ?	<ul style="list-style-type: none"> Des fonds propres encore insuffisants par rapport à masse salariale : 30.000 euros. Il est prévu d'atteindre 200.000 euros. Certains adhérents se contentent de consommer leurs heures, pas d'implication en terme de gouvernance Des conflits épisodiques entre des salariés et des adhérents
Quels sont vos besoins actuels ?	Consolider les fonds propres
Concernant l'avenir de votre GE, diriez-vous que vous êtes :	Plutôt confiant
Commentaires, quelles sont les perspectives du GE ?	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à se développer, poursuivre la dynamique en Saône et Loire, en s'appuyant sur des personnes relais sur le territoire. Objectif de 50 emplois, de qualité Sollicitation de la DRJS pour faire de l'accompagnement à la création de GE en local

Rencontres du Havre

Pensez-vous venir à ces journées :	Non
Nb de personnes sûres :	<input type="text"/>
Nb de personnes en suspens :	<input type="text"/>
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"> Un GE mutisectoriel, mais à dominante sportive, le secteur culturel est surtout représenté par des institutions 70% des contrats sont en CDI (pérennisation de la plupart des CUI) 90% de recettes propres mais une aide au fonctionnement de la Région Bourgogne (ligne ESS). Convention de partenariat entre le GEA 21 et l'ASPALC, Association Sport Profession Animation Loisirs Culture. Des adhérents stables, pas de petites structures Création récente d'un 2e GE fiscalisé pour éviter la mixité fiscale
Facteurs de réussite :	<ul style="list-style-type: none"> Le GEA 21 profite de l'antériorité, de l'expérience et de la légitimation de l'ASPALC. Elargissement du secteur géographique Le volume d'activités atteint (58 adhérents, 39 postes) permet d'autofinancer le GE Une communication permanente
Freins principaux :	<ul style="list-style-type: none"> L'application de la convention collective du sport est un frein pour l'adhésion de structures culturelles Certaines structures préfèrent réembaucher un nouvel emploi aidé (de type CUI) plutôt que de s'engager dans la pérennisation de l'emploi crée au sein du GE qui coûte plus cher mais correspond à un salarié qualifié, avec un cadre d'emploi ... Le GEA 21 peut pâtir des difficultés de l'ASPALC Concurrence sur certains cas des emplois aidés : certaines structures préfèrent les embaucher en direct
Propos choisis :	<p>"Une aide au démarrage est indispensable en attendant qu'un rythme d'activités suffisant s'installe, surtout si on souhaite créer des postes permanents pour le GE".</p> <p>"Un groupement d'employeurs n'est pas qu'une structure de gestion, c'est aussi et surtout une structure d'animation. Un GE suppose un travail de surveillance, de veille, il faut être à l'affût, être en capacité d'anticiper les mouvements de salariés et des adhérents, être réactif, réseauter, surveiller".</p> <p>"Le rôle d'un GE ne se cantonne pas à la mise à disposition, sa vocation est d'accompagner sur la fonction employeur".</p> <p>"Nous donnons bien sûr la priorité au GEA mais si une volonté locale se manifeste pour créer un GE sur un territoire extérieur au nôtre, on accompagne !"</p> <p>"Il est important de consolider les fonds propres afin de se mettre à l'abri d'un éventuel risque social ou d'une défaillance d'un adhérent"</p>
Besoins :	Exemples de livrets d'accueil de salariés, des employeurs
Ressources à partager :	<ul style="list-style-type: none"> La démarche "offre de compétences" diffusée à 3.000 structures (associations, mairies...) Le contact avec le cabinet d'avocat ELLIPSE (Lyon), spécialiste du droit du travail, avocat du réseau nationale Profession Sport
Autre remarques et commentaires :	Le GEA 21 cotise à AGEFOS PME

Merci beaucoup pour votre participation

This message was
generated by Formdesk