



**LES WEBINAIRES
COOPÉRATIONS DU GRAFIE**

**LE GES. UN OUTIL
OPÉRATIONNEL AU SERVICE
D'UN PROJET COLLECTIF**

Mardi 17 mai 2022 de
10h30 à 12h00

ARDIE
ILE-DE-FRANCE

**CHANTIER
ecole**
ÎLE-DE-FRANCE

CNLRQ
Comité National de Liaison des
Régies de Quartier

coorace
Île-de-France

**la fédération
des entreprises
d'insertion**
ÎLE-DE-FRANCE

F
Fédération
des acteurs de
la solidarité
ÎLE DE FRANCE

Qu'est ce qu'un GES ?

(1/2)

La réponse facile

- Un GES est un **ensemblier d'insertion** ayant suivi la démarche de coopération normée par Coorace



Toutefois les apports de cette démarche sont applicable à l'ensemble des ensembliers d'insertion

Qu'est ce qu'un GES ?

(2/2)

Une autre façon de voir les
choses

Un GES n'a pas de statut juridique existant, mais une reconnaissance légale :

art. L 5132-15-2 « Afin de favoriser la coordination, la complémentarité et le développement économique du territoire et de garantir la continuité des parcours d'insertion, une personne morale de droit privé peut porter ou coordonner une ou plusieurs actions d'insertion telles que visées à la section 1 de la présente section .»

Un GES c'est ce qu'en font ses membres

Le projet collectif comme fondation

Le GES est un outil opérationnel **au service** d'un projet collectif.

La définition du projet, sa projection dans le temps, sont les étapes prioritaires desquelles découleront les contours d'une organisation adaptée.

Le GES est par définition agile : Il évolue, il anticipe, il réagit, il innove.

5 piliers du GES

Une offre de services coordonnée

Une stratégie globale (projet collectif)

Une gouvernance unifiée

Une logique de mutualisation des ressources et des moyens

Une communication globalisée

Modèle entrepreneurial

Le GES est un nouveau modèle **d'entrepreneuriat solidaire** ; il répond à la recherche de **modes d'organisation stables** au niveau économique, mais aussi du point de vue des valeurs et de l'éthique.

Sa visibilité, la clarté de son projet et de son offre font du GES un acteur territorial de référence sur les questions de ressources humaines, de montée en compétences et de sécurisation des parcours professionnels.

Il est un interlocuteur privilégié, au croisement des intérêts des collectivités locales et des entreprises.

Histoire des GES

Reconnaissance de la contribution des SIAE au développement économique local

2008 : Bases d'une définition légale des GES : *art. L 5132-15-2 « Afin de favoriser la coordination, la complémentarité et le développement économique du territoire et de garantir la continuité des parcours d'insertion, une personne morale de droit privé peut porter ou coordonner une ou plusieurs actions d'insertion telles que visées à la section 1 de la présente section .»*

Attention : Une reconnaissance légale mais pas un statut juridique

2016 : Publication des 3 guides de structuration du GES

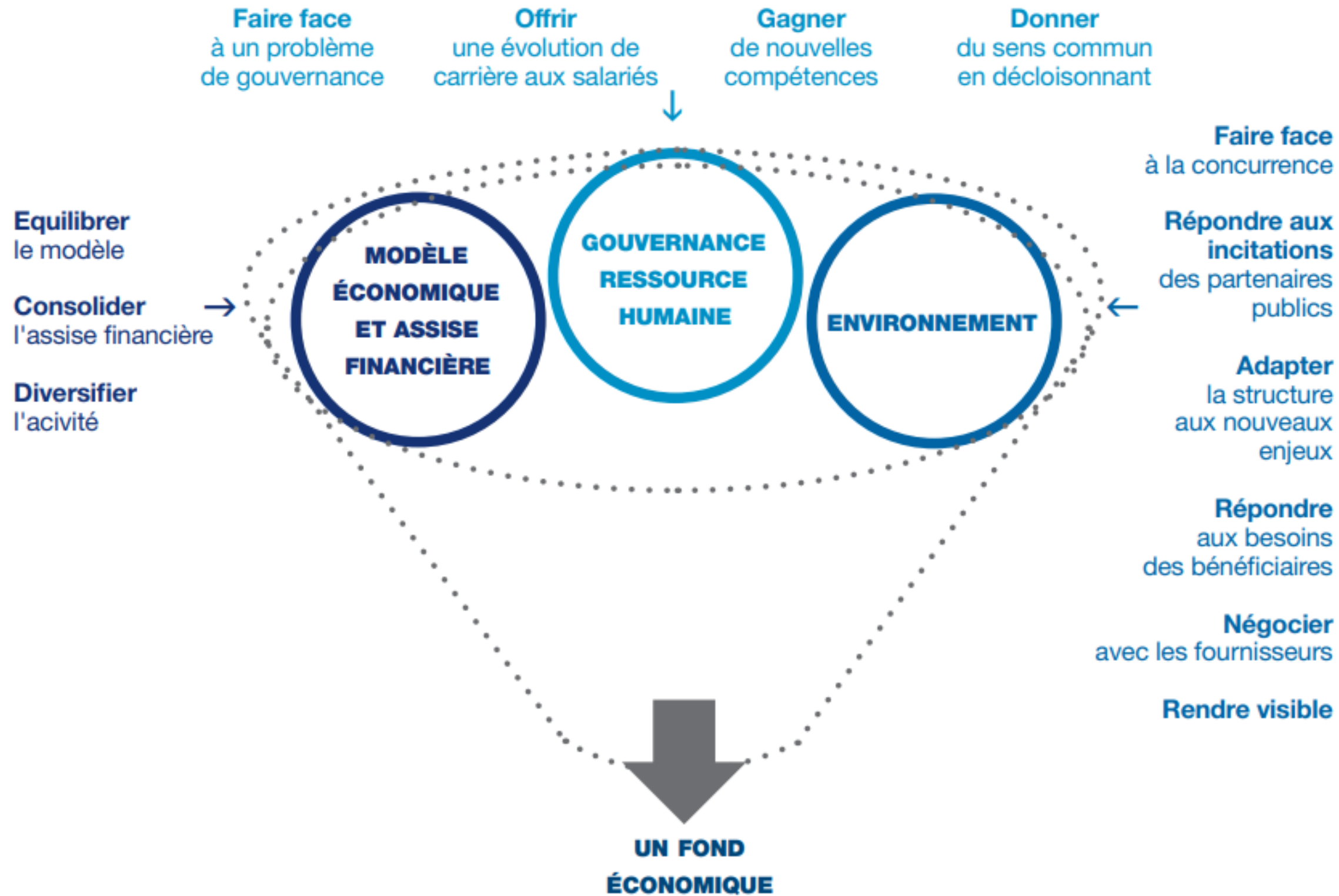
2022 :

Pourquoi constituer un GES ?

Raisons rencontrées

- Résister à la pression économique : financer les projets à moindre rentabilité par les autres projets
- Sécuriser des parcours et des emplois
- Créer, développer de nouvelles activités
- Préserver des activités stratégiques du territoire

Quels besoins en coopération ?



Comment créer un GES ?

La réponse facile

- Un GES est un **ensemblier d'insertion** ayant suivi la démarche de coopération normée par Coorace



Toutefois les apports de cette démarche sont applicable à l'ensemble des ensembliers d'insertion

Quel diagnostic du territoire motive le projet ?

Quel public en besoin ?

Quels besoins économiques ?

Quels métiers en tension ?

Quels besoins non-satisfaits ?

PHASE 1 : Diagnostic, évaluation, état des lieux

Structures autour de la table:

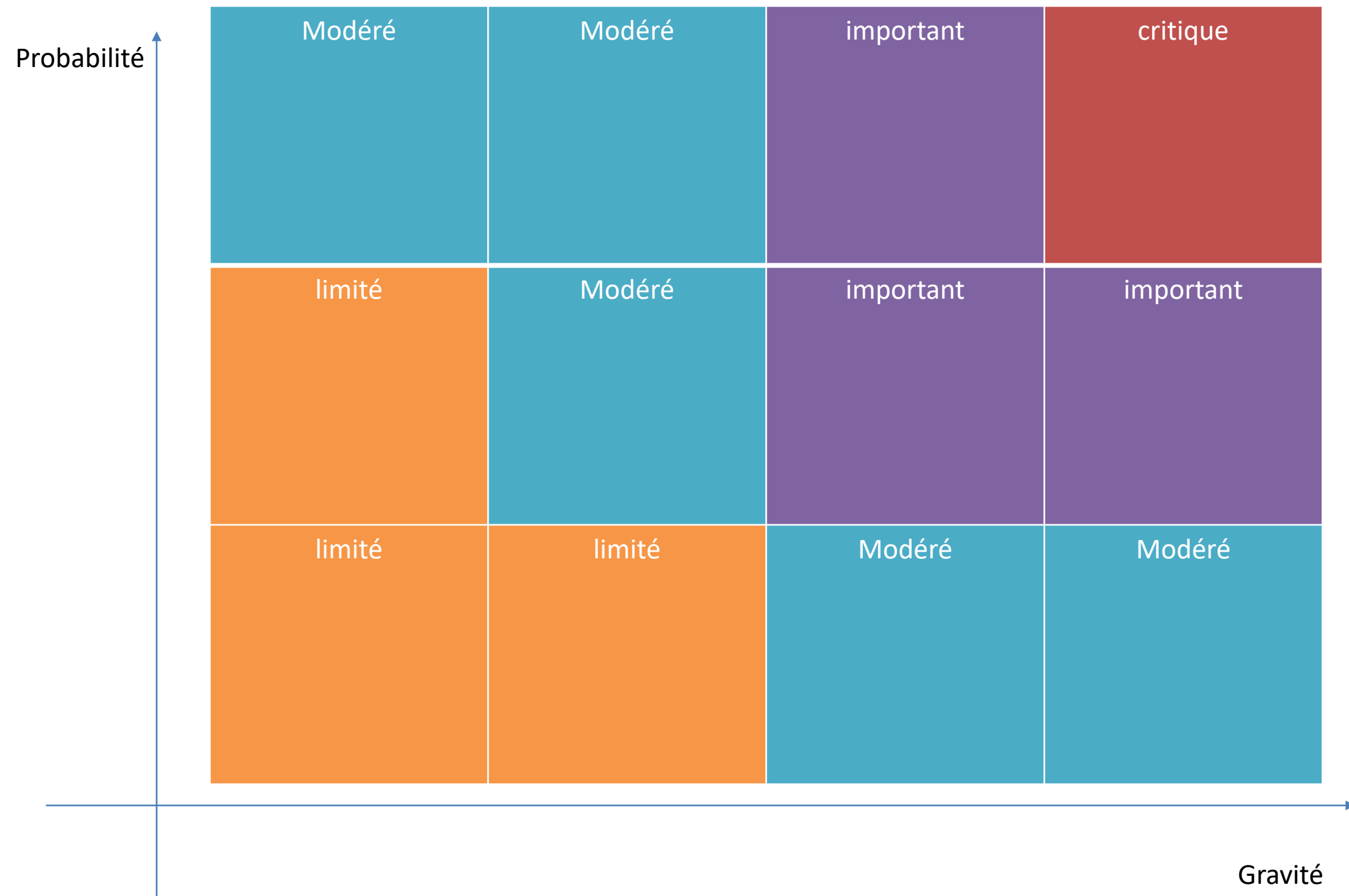
Notre état des lieux des structures autour de la table peut comprendre :

- **situation économique et financière**, méthode comptable, situation juridique et fiscale, évaluation du patrimoine immobilier, valorisation du patrimoine immatériel,
- **gestion des ressources humaines (GRH)** : convention collective, accords collectifs, engagement unilatéral de l'employeur, usage d'entreprise, contrat de travail, fiche de poste, compétences, conditions salariales, organigramme, composition des effectifs (genre, âge...), durée du travail, taux d'absentéisme....
- **projet d'entreprise et vision prospective**, organisation territoriale,
- situation partenariale : état des contrats associatifs, des conventions et partenariats (financeurs, bailleurs, réseaux associatifs...), pour repérer notamment les obligations qui en découlent, relation avec les partenaires bancaires, privés et publics : bonne relation ? partenaires communs ? modalités de conventionnement ? risques à venir, notamment avec les baisses de financements publics et l'organisation de la décentralisation ?
- **situation administrative** : transfert des agréments, autorisation de travail, reconnaissance d'utilité publique, rescrit fiscal pour percevoir des dons et mécénat.

Quelles sont les stratégies individuelles de chacune des structures ?

		LES QUATRES GRANDS TYPES DE STRATEGIE	
ORGANISATION	Points forts	STRATEGIE DE SPECIALISATION	STRATEGIE DE CONSOLIDATION
	Points faibles	STRATEGIE DE REPLI	STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT
		Contraintes	Opportunités
		ENVIRONNEMENT	

Quels risques sont repérés, craintes internes, freins ?



Autres outils de diagnostics

Outils recommandés pour mener l'analyse stratégique de chacune des entités

- Analyse SWOT
- Analyse PESTEL

Notre cahier des charges

PHASE 2 : construction des solutions

Comment s'organiser ?

Créer un COPIL et des groupes de travail

Restituer les informations, garder des comptes rendus des discussions

Si besoin, créer des groupes de travail spécifiques

Définir un calendrier

1^{er} Pilier : unifier la gouvernance

2^{ème} pilier : Avoir une stratégie globale

Comment les différents membres du groupe prévoient de s'accorder sur :

- Leur vision du territoire et des besoins des habitants qui s'y trouvent*
- Les valeurs qu'ils et elles souhaitent défendre sur ce territoire*
- La mission qu'ils et elles se donnent pour porter ces valeurs*

Ce diagnostic partagé pourra servir de feuille de route commune aux deux structures.

3^{ème} pilier : Coordonner l'offre de service

Ce qui est assuré par structure A	Ce qui est assuré par structure A et B	Ce qui est structuré par structure B

4^{ème} pilier : Comment permettre une mutualisation optimale des ressources et des moyens ?

Tableau Organisation RACI

Organisation des moyens matériels

5^{ème} pilier : Communication globalisée

Benchmark des stratégies de communication

Comment communiquer de façon cohérente quand on est plusieurs?

L'Ensemble DÉFI

Nous répondons à **vos exigences** par **l'insertion professionnelle**

Composé de neuf structures de l'Economie Sociale et Solidaire, l'Ensemble DÉFI répond à votre besoin de services, de prestations ou de produits dans différents domaines tout en assurant l'insertion au travail de personnes présentant des difficultés d'insertion sociales et professionnelles.

UNIS VERS L'EMPLOI GROUPE D'ÉCONOMIE SOLIDAIRE

NOS PRESTATIONS **QUI SOMMES-NOUS ?**

Le projet
La dynamique économique
La dynamique partenariale
La gouvernance
L'organigramme
L'histoire
La revue de presse

Isactys, Groupe Économique Solidaire depuis 1986

INTERMED EFFICACE & SOLIDAIRE

ACTUALITÉS PARTICULIERS PROFESSIONNELS CHERCHEUR.E D'EMPLOI QUI SOMMES-NOUS ? CONTACTS FAQ Tél. 03 81 81 54 79

INTERMED est un Groupe Economique Solidaire (GES)

C'est à dire ?

- Un groupe constitué de plusieurs structures et capable de porter des projets et innovations ;
- Une vocation économique: nous vendons des services à différents types de clients ;
- Un engagement solidaire: nous avons pour mission d'accompagner des personnes privées d'emploi.

À travers la notion de Groupe Economique Solidaire se profile l'idée que l'on peut créer de la richesse pour mieux la distribuer.

NOTRE ÉQUIPE

13 professionnels à votre écoute

thilde HUOT-MARCHAND
Mathieu NICOLIN
Éléonore CHEVRIER
Christophe DUBOT
Chargé de

Phase 3 : Construction juridique

Ce que l'on veut cadrer

Règles de fiscalité

Enjeu : respecter les règles de fiscalité qui diffèrent selon la nature des activités exercées

Règles de répartition du pouvoir

Enjeu : respecter l'indépendance des pouvoirs, la gestion désintéressée des associations, tout en garantissant la mutualisation de la stratégie

La fonction employeur

Enjeu : pouvoir employer du personnel mutualisé, en respectant les conventions collectives, et en offrant un cadre sécurisé aux salarié.e.s

Phase 3 : la vie de couple

Assurer l'amélioration continue de l'organisation

S'accorder des pauses pour :

- *s'ajuster entre les risques anticipés, et les risques avérés.*
- *Comparer les hypothèses aux réalisations*
- *Adapter l'organisation à ces réalités*
- *Etudier les indicateurs de réussite*
- *Adapter la stratégie aux évolutions contextuelles*



Conclusion





Merci

ARDIE
ILE-DE-FRANCE

CHANTIER
ecole
ÎLE-DE-FRANCE


CNLRQ
Comité National de Liaison des
Régies de Quartier

 **coorace**
île-de-France


la **fédération**
des **entreprises**
d'**insertion**
ILE-DE-FRANCE


Fédération
des acteurs de
la **solidarité**
ÎLE DE FRANCE

