

gea'tion

Bilan d'activité

.....

2017 - 2019



GéaTion

Groupement d'employeurs solidaire

LE MOT DU PRÉSIDENT



Lorsque nous avons créé le groupement d'employeurs GéaTion en mai 2017, nous portions une conviction forte : développer la solidarité et la mutualisation entre les acteurs économiques locaux représente un levier sous-exploité. Alors même qu'il permettrait de concilier développement économique et contribution sociale au territoire. A la clé, des petites organisations qui se dotent des ressources humaines dont elles ont cruellement besoin pour se développer. Et des personnes - jeunes ou seniors qui souffrent de l'état actuel du marché du travail - à qui on ouvre des portes, à qui on fait confiance et à qui on permet de retrouver foi en eux-même et dans l'entreprise.

Deux ans plus tard, cette conviction est toujours au cœur de notre action. La réalité nous résiste certes : la groupement d'employeurs s'avère une solution très méconnue des acteurs, des a priori ancrés du côté des entreprises envers les publics dits en difficulté, une vision de l'employabilité qui pousse souvent à chercher des "moutons à cinq pattes" plutôt que de se donner les moyens de créer les conditions de l'employabilité, un contexte économique fait de beaucoup d'incertitudes.

Ce contexte nous a conduit à devoir réviser à la baisse nos objectifs prévisionnels de création d'emplois. Cela dit, nous avons tiré d'importants enseignements de la confrontation au réel, qui nous rendent confiant dans la pérennité de notre projet.

En effet, nos 7 adhérents actuels nous prouvent chaque jour qu'un groupement d'employeurs ne doit pas être qu'un service adossé à des bénéfices stricto économiques ; que l'adhésion aux valeurs et aux finalités du projet doit faire écho et qu'ils sont prêts à apporter leur contribution, à leur niveau, au développement d'une économie locale plus équitable. La qualité de nos adhérents est cruciale pour sécuriser le projet sur le long terme.

Je les remercie pour leur engagement, ainsi que les membres du bureau et nos salariés, qui donnent leur sens à cette aventure collective.

Vincent Touillet



Histoire & objectifs



Fondée en mai 2017, GéoTion est un **groupement d'employeurs**, constitué en association Loi 1901.

Notre mission consiste à mettre à disposition des organisations locales - entreprises privées ou acteurs de l'ESS de moins de 30 salariés - du personnel à temps partagé.

En mutualisant ainsi les besoins à temps partiel des structures, GéoTion vise la création d'emplois locaux durables sur le territoire de la Métropole lilloise.

Un peu plus de deux ans après sa création, GéoTion compte 7 entreprises adhérentes et a directement créé 4 emplois en temps partagé.

FAIRE DE LA SOLIDARITÉ UN LEVIER DE DÉVELOPPEMENT ET UN VECTEUR D'INSERTION.



GéoTion vise à :

- **SOUTENIR L'ECONOMIE DE PROXIMITÉ** en offrant aux entreprises locales une alternative au recrutement classique, qui soit à la fois accessible, durable et responsable.
- **CONTRIBUER A LUTTER CONTRE LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI** qui touche particulièrement les publics dits jeunes et seniors, en créant des emplois significatifs : sécurisés, stables et ouvrant des perspectives.
- **GÉNÉRER DES EFFETS UTILES SUR LE TERRITOIRE** en termes de cohésion sociale et de résilience économique, en développant de nouveaux réseaux de solidarité.



L'offre de service GéaTion

POUR LES STRUCTURES ADHÉRENTES :

- un accompagnement dans l'identification de leurs besoins en RH (compétences, temps/homme...)
- une prise en charge du processus de sélection et de recrutement des profils en adéquation avec leurs besoins
- la gestion administrative et quotidienne des salariés en temps partagé (le GE est l'employeur unique)
- la montée en compétences et le suivi de l'évolution des salariés en fonction de leurs compétences et attentes, et des attentes des structures adhérentes

GéaTion est spécialisé dans les fonctions supports à temps partagé :



Assistance administrative
et pré-comptable
Secrétariat général
et de direction
Assistance commerciale



Assistance de gestion
Assistance en ressources
humaines



Communication
Graphisme
Webmaster
Animation réseaux sociaux

POUR LES SALARIÉS A TEMPS PARTAGÉ :

- un CDI à temps partagé, au temps de travail choisi, avec un contrat de 24h/sem. minimum
- un accompagnement à la montée en compétences / transversalité : suivi, formations, tutorat entre salariés, accompagnement vers la sortie positive du GE

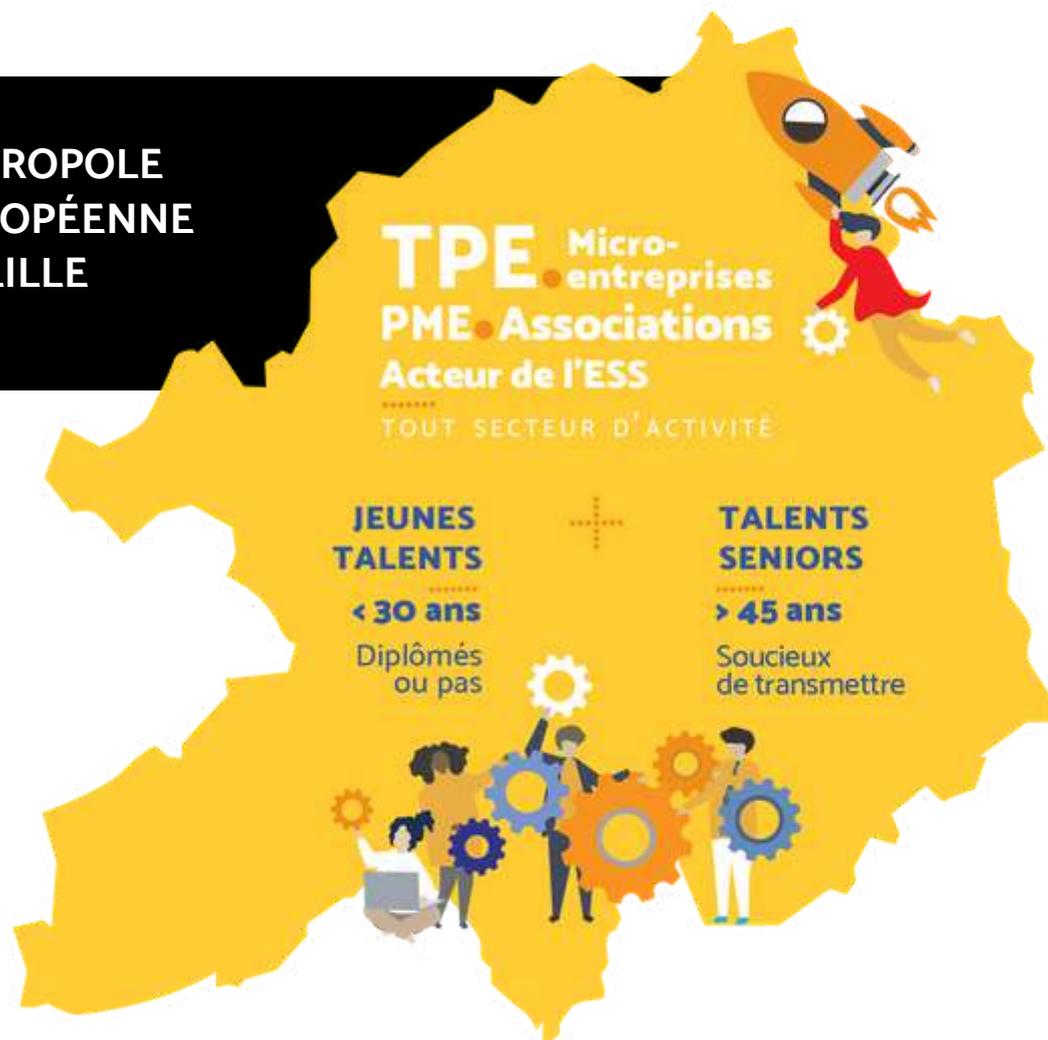
Avec la formule du temps partagé, GéaTion cherche à offrir à ses salariés :

- un cadre d'apprentissage par l'immersion, leur permettant de monter rapidement en compétences et de disposer d'expériences professionnelles valorisables
- un contrat pérenne et stable, leur permettant de lever les freins à l'emploi (accès au logement, permis et véhicule notamment) et de retrouver confiance en leur avenir
- un tremplin vers une insertion professionnelle durable, soit via l'embauche à terme par un des adhérents, soit via le retour sur le marché classique du travail

Nos publics

Notre territoire d'action

MÉTROPOLE
EUROPÉENNE
DE LILLE



S'agissant des "talents", nous avons prévu une première phase de développement en direction des jeunes (moins de 30 ans, peu ou pas diplômés, en situation de précarité au regard de l'emploi), nous laissant la possibilité d'ouvrir aux publics dits seniors (demandeurs d'emploi de plus de 45 ans) dans un second temps. Nous avons finalement décidé de les adresser dès 2018, pour deux raisons : ce public connaissant des difficultés croissantes sur le marché classique de l'emploi est demandeur de l'offre de temps partagé (c'est le public qui vient spontanément vers GéaTion dans les événements liés à l'emploi) ; nos partenaires emploi - au premier rang desquels les conseillers Pôle Emploi - voient ce public croître et manque de solutions satisfaisantes au regard de leurs difficultés spécifiques.

Notre équipe

Nos valeurs

LE BUREAU DE GEATION



AUDREY LEFEBVRE
SECRÉTAIRE



VINCENT TOUILLET
PRÉSIDENT



JOËL GUSTIN
TRÉSORIER



PAULINE PÈRES
COORDINATRICE



CROIRE DANS LE POTENTIEL DES PERSONNES

L'employabilité comme une conséquence de conditions de travail sécurisées, et de la construction d'une relation de confiance.

LA SOLIDARITÉ COMME VECTEUR DE RÉSILIENCE TERRITORIALE

Favoriser l'engagement sociétal des organisations locales, dont le rôle économique et social est crucial.

SOMMAIRE

RAPPORT D'ACTIVITÉS GROUPEMENT D'EMPLOYEURS GÉATION

08

BILAN DES ACTIVITES

09

Recrutement des adhérents

15

Création d'emplois

20

Relations avec les partenaires

23

Evènements marquants

24

La communication

25

Perspectives pour 2019 - 2020

26

RAPPORT FINANCIER

27

GéaTion en quelques chiffres

28

Compte de résultat

34

Flux de trésorerie

35

Bilans

PARTIE 1

BILAN DES ACTIVITÉS



EXERCICES
2017 - 2018
2018 - 2019

01 Recrutement des adhérents



Roselyne à temps partagé dans l'entreprise Villettaz Agencement

Lors de sa première année d'existence, GéaTion a capitalisé sur l'écosystème immédiat des membres fondateurs du groupement, ce qui nous a permis de lancer l'activité avec 3 premiers adhérents, et d'élargir à 5 adhérents au terme du premier exercice.

Le défi a été ensuite de construire de nouveaux moyens pour promouvoir la formule du groupement et "prospector" de nouveaux adhérents. Deux leviers principaux ont été activés :

- la communication (campagne e-mailing et participation à des événements entreprises)
- l'inscription dans des réseaux et clubs de dirigeants locaux

Etat des lieux de nos adhérents :

Jun 2019

6 ADHÉRENTS :

Villettaz Agencement

Menuisier Agenceur, Fretin
28 salariés

Procab

Electricité industrielle, Seclin
6 salariés

Aénéis

Conseil en Stratégie, Wasquehal
4 salariés

EASI

Cabinet Expert comptable, Roubaix
4 salariés

LEGAL PAIE

Cabinet Gestion sociale, Roubaix
4 salariés

SO&LO

Bureau d'études, St-André-lez-Lille
Architecture d'intérieur
1 salarié



Sept. 2019

6 ADHÉRENTS :

- 2 adhérents sortants

Faisant partie d'un même groupe, ils ont embauché en août 2019 le salarié GéaTion mis à disposition en CDI temps plein.

+ 1 nouvel adhérent

BRZ

Services informatiques,
Wasquehal - 15 salariés



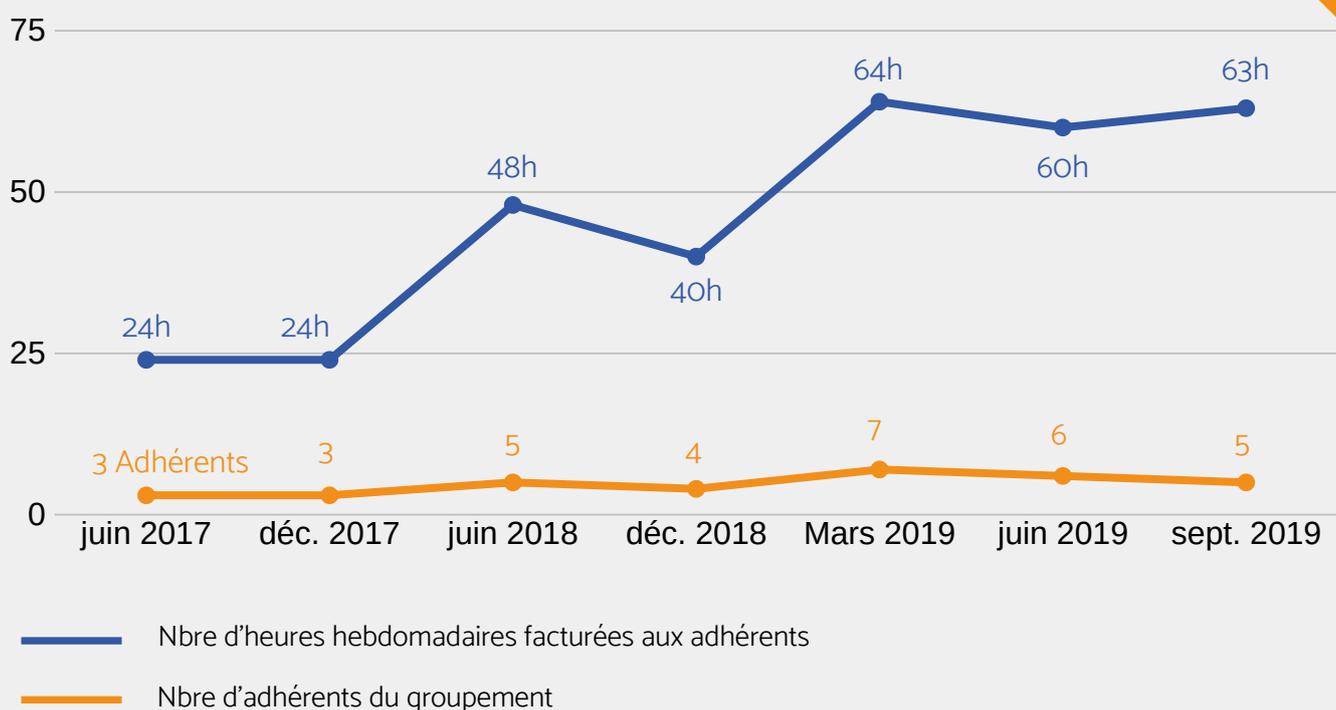
+ 1 structure en cours d'adhésion

JEAN BOUTEILLE

Solutions distribution Vrac, Lille
30 salariés

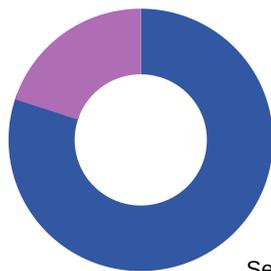


Le graphique ci-après présente l'évolution du nombre d'adhérents depuis la création en mai 2017 :



Répartition de nos structures adhérentes à sept. 2019 :

Industrie / Manufacture
20%

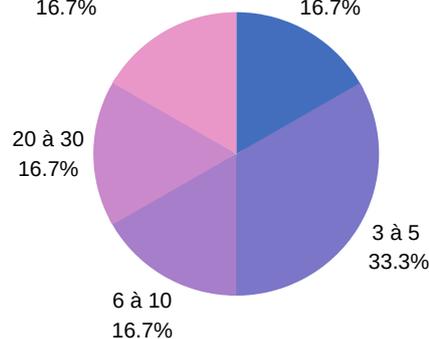


Services aux entreprises
80%

100% de nos adhérents sont des entreprises privées, basées en métropole lilloise.

+ de 30 salariés
16.7%

1 à 2
16.7%



Répartition de nos adhérents au regard de la taille de l'organisation

MOYENS MIS EN OEUVRE POUR RECRUTER DES ADHÉRENTS

A côté des moyens de communication (voir chap. 5), un des principaux leviers de recrutement de nouveaux adhérents a consisté à investir les réseaux locaux de dirigeants.

Deux constats forts ressortent de la première année de vie de GéaTion :

- le groupement d'employeurs est une alternative très peu connue des dirigeants d'entreprise (en particulier des petites organisations), ce qui impose de passer par une phase de sensibilisation, avant de pouvoir interpellier des besoins
- même si la formule du temps partagé offre une solution souple et simple aux entreprises, l'adhésion au projet passe par notre capacité à créer une relation de confiance avec les dirigeants, ce qui nécessite du temps.

Pour ces raisons, le bureau GéaTion a davantage été mobilisé en 2019 sur l'objectif d'identifier et de s'impliquer dans des réseaux locaux.

RESEAUX OU ESPACES INVESTIS



CLUBS LOCAUX DE DIRIGEANTS

- **Interventions ponctuelles en qualité d'invité :**

- Club Business CIEL, Villeneuve d'Ascq
- Club BEST, Roncq
- BNI, Lille

- **Adhésion à des clubs de dirigeants :**

- Février 2019, adhésion au Réseau R&R, Lomme (1 rencontre tous les 15 jours, réseau d'une trentaine de dirigeants locaux d'entreprise)
- Mai 2019, adhésion au Wasquehal Business Club, Wasquehal (déjeuner mensuel, événements ; réseau d'une cinquantaine de dirigeants locaux)

ESPACES DE COWORKING

- **2018 : mise en place d'un partenariat de communication avec La Maison du Coworking :**

- Présentation de GéaTion dans le cadre de petits-déjeuners ou d'ateliers :
 - juin 2018, à la MdC de Croix
 - sept. 2018, à la MdC de Villeneuve d'Ascq - Pilaterie
- Diffusion d'une information auprès des coworkers : affichage écran, flyers, publication d'un article dans la Gazette de janvier 2019

- **2019 : rencontre du bureau associatif de Hop'N Work**

Opportunité à venir présenter GéaTion, dès que l'espace aura recruté suffisamment de co-workers.



PERSPECTIVES POUR 2019 - 2020

Les pistes identifiées pour accélérer le recrutement d'organisations adhérentes :

- Pistes à consolider :
 - Continuer à investir les clubs business locaux (à la mesure de la disponibilité des membres du bureau - les clubs n'étant souvent accessibles qu'à un statut dirigeant - et de nos moyens financiers - le coût d'adhésion pouvant osciller entre 100 et 1 300 € / an)
 - Créer des connexions avec les acteurs de l'entrepreneuriat, qui peuvent être des relais pertinents auprès de la cible jeunes entreprises en voie de développement et/ou de changement d'échelle, type : incubateurs, pépinières d'entreprises, hôtels d'entreprises... Certains contacts ont été amorcés - incubateurs de la Plaine Image et d'Euratechnologie - qui vont être poursuivis.
- Pistes à initier et expérimenter :
 - A court terme, élargir nos cibles adhérents aux structures de l'Economie Sociale et Solidaire : associations employeurs, structures de l'IAE.
 - A moyen terme, solliciter nos adhérents et soutiens bénévoles pour qu'ils soient davantage relais de l'offre GéaTion auprès de leur écosystème : nous envisageons pour cela de structurer et outiller un réseau d'ambassadeurs



LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

A échéance N+2 ans, nous ne sommes pas parvenus à remplir nos objectifs prévisionnels de création d'emplois, estimés à 5 emplois ETP mis à disposition dans le cadre de l'activité de groupement d'employeurs. En effet, à mi-septembre 2019, nos emplois créés représentent 3 ETP.

Notre capacité à créer des emplois est bien sûr directement corrélée au nombre d'organisations adhérentes et au volume d'heures que le groupement est en capacité de leur facturer. Nous prévoyions ainsi le recrutement de 10 à 20 adhérents pour tenir nos objectifs à échéance fin 2019. Nous en sommes à 5 entreprises adhérentes - prochainement 6.

Cet écart entre nos prévisions et le réel tient à plusieurs facteurs, dont nous tirons grandement leçon pour poursuivre le travail de viabilisation du projet :

1. QUANTITÉ VS QUALITÉ DE L'ADHÉRENT

Nous tirons des deux premières années d'activité de GéaTion le constat que la pérennité long terme du projet repose certes sur notre capacité à massifier nos adhérents, mais surtout sur notre capacité à fédérer et engager des adhérents "de qualité". Par qualité, nous entendons des structures qui comprennent et sont prêtes à créer les conditions, à leur niveau, pour contribuer aux finalités sociales du projet GéaTion.

En effet, nous avons fait le choix de mettre un terme à certaines adhésions potentielles quand nous avons été face aux situations suivantes :

ATTENDRE DE GÉATION QU'IL AGISSE COMME UN CABINET DE RECRUTEMENT

Nous avons été amenés à plusieurs reprises à interrompre le processus de recrutement de potentiels nouveaux adhérents lorsqu'à l'étape de présentation d'un profil - suite aux phases de qualification des besoins en compétences et volume horaire, et de sélection par nos soins d'un candidat pertinent - nous avons été confrontés à la demande de l'entreprise de multiplier les candidatures.

Dans ces cas, il s'est avéré que l'entreprise ne remettait aucunement en cause le profil présenté du point de vue de l'adéquation des compétences aux besoins identifiés, mais en restait à une approche du recrutement que GéaTion cherche justement à déconstruire : multiplier les CV et rencontres de candidats en mobilisant comme critère principal d'évaluation la capacité des personnes à faire la preuve a priori de leur motivation et engagement long terme dans l'entreprise.

Une phrase résume bien la posture de l'entreprise dans ce cas de figure : "Les compétences sont là, MAIS je n'ai pas ressenti la motivation. Il manque quelque chose". Un retour qui donne suite à la demande de multiplier les candidatures. Or, un des fondamentaux du projet GéaTion consiste à sensibiliser les entreprises au fait que la motivation et l'engagement sont une conséquence d'un retour sécurisé à l'emploi. Une réalité d'autant plus crucial pour nous que les publics que nous adressons - jeunes ou seniors confrontés durablement à la précarisation - ont perdu confiance et surtout la capacité à se projeter positivement dans l'avenir.

Nous avons tiré leçon de ces expériences en faisant davantage de l'adhésion des "prospects" au projet associatif - contribuer à la création d'emploi pour des publics en difficultés - un critère de sélection de nos futurs adhérents. Et en assurant un accompagnement renforcé pour les aider à créer les conditions de l'engagement des personnes (intégration, encadrement, transfert de connaissances et de compétences...).

La qualité de nos adhérents - davantage que la quantité - est apparue comme une condition nécessaire pour sécuriser le projet GéaTion sur le long terme, quitte à réévaluer à la baisse notre rythme de développement.

ATTENDRE DE GÉATION QU'IL RÉPONDE À DES DEMANDES DISCRIMINATOIRES

Nous avons également été régulièrement confrontés à des entreprises qui refusaient nos profils pour des motivations discriminatoires, que celles-ci aient été directement exprimées ou ressenties par nos candidats.

Deux formes de discrimination ont été récurrentes : la discrimination liée à l'âge (qui s'est principalement exprimée en direction des profils seniors) et la discrimination raciste (liées à l'origine supposée du candidat ou, de manière spécifique, à l'encontre des femmes portant un voile).

La décision a été prise de systématiquement interrompre la relation avec les structures ayant manifesté ces pratiques discriminatoires.

2. UNE ALTERNATIVE ENCORE TROP PEU CONNUE DES ACTEURS ÉCONOMIQUES

Autre constat : si le groupement d'employeurs ne constitue pas une innovation à proprement parler - il est inscrit dans la Loi depuis 1985 - il s'avère que cette forme d'emploi reste peu, voire pas du tout, connue des acteurs économiques locaux, et tout particulièrement du monde de la petite organisation. Ce constat est également valable pour les acteurs locaux de l'emploi (pôle emploi, mission locale, maison de l'emploi, etc.).

Cela nous a confronté à deux difficultés concrètes :

- la première est de devoir déployer davantage de moyens pour sensibiliser et faire oeuvre de pédagogie pour rendre visible l'existence de cette alternative ;
- la seconde est de lever les confusions possibles avec des solutions similaires, sachant que la confusion peut directement porter préjudice à notre offre de service. En l'occurrence :
 - Confusion avec le modèle de l'Interim : l'Interim étant associé à du renforcement ponctuel de main d'oeuvre et à un coût élevé, la confusion nous ferme des portes ou nous amène des demandes hors du scope de GéaTion
 - Confusion avec le modèle du portage salarial ou de la prestation de service : relevant davantage d'une logique entrepreneuriale que salariale et représentant également un coût élevé pour une TPE, la confusion peut aussi être un frein.

Pour palier à cette difficulté, nous avons revu en grande partie notre communication, pour :

- davantage mettre en avant le caractère associatif et non-lucratif du groupement d'employeurs ;
- adopter une approche plus pédagogique pour présenter notre offre de services.

3. UNE VAGUE DE PROSPECTION DE TERRAIN STOPPÉE

Pour accélérer le recrutement d'adhérents, nous avons décidé de recruter début 2019 sur un poste de chargé de développement, avec pour mission de mettre en oeuvre de la prospection de terrain.

Une personne expérimenté et entrant dans nos critères - femme de plus de 45 ans, demandeuse d'emploi - a été recrutée début mars 2019 en CDI à temps partiel (forfait mensuel de 104 h) sur ce poste, dont nous attendions qu'il puisse générer rapidement 2 nouveaux adhérents par mois (ce qui conditionnait aussi notre capacité à auto-financer le poste de commercial).

Malheureusement, nous avons dû mettre un terme au contrat à la fin de la période d'essai - soit fin juillet 2019. Les actions menées n'ont pas produit les résultats attendues et la personne a elle-même exprimé son souhait de ne pas poursuivre.

Nous gardons en tête l'intérêt de renforcer l'équipe avec un tel poste, mais avons pris la décision de mûrir davantage les missions et le profil recherché avant de renouveler l'expérience.

02 Création d'emplois

Au 20 septembre 2019, GéaTion compte :



2 Salariés en CDI, mis à disposition en temps partagé / 3 créations d'emploi



1 Salariée permanente pour l'association, en contrat de professionnalisation



3 représentant
Équivalents temps plein



26 Ans d'âge moyen de nos salariés

Depuis son lancement en mai 2017, GéaTion compte :



5 emplois créés (en cumulé) depuis le lancement de GéaTion



1 Sortie positive vers l'emploi (août 2019) : un salarié recruté en CDI ETP par un adhérent



1 Contrat non renouvelé, au terme la période d'essai (juillet 2019)

NOS SALARIÉS, QUI SONT-ILS ?



Roselyne POMART / Assistance administrative et pré-comptable

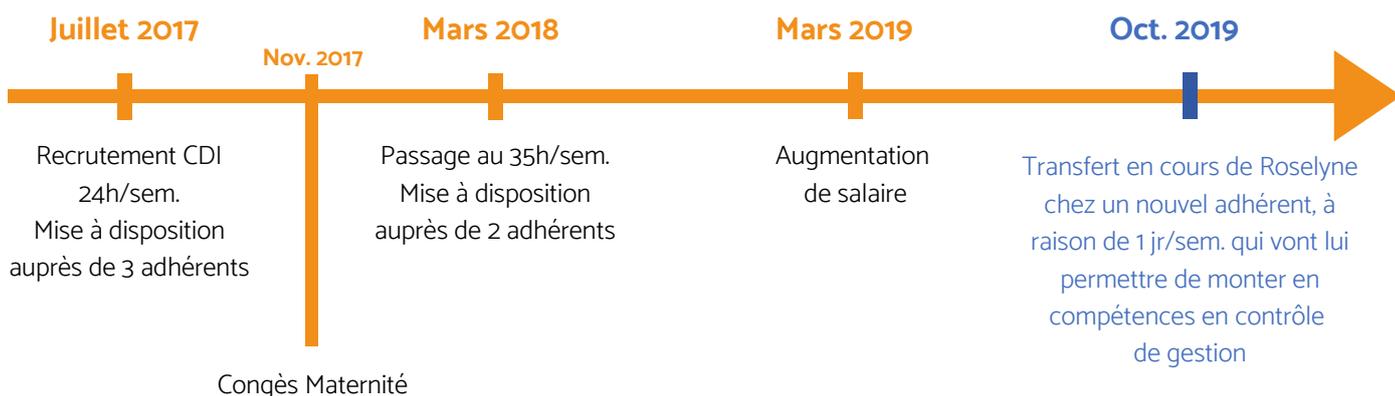
Année de naissance : 1990 (28 ans)

Formation initiale : Titulaire d'une Licence Pro Comptabilité.

Son parcours : enchaînement de stages, remplacements, contrats courts sans parvenir à décrocher un premier emploi significatif.

Lieu de résidence : Vitry-en-Artois

Situation initiale : Demandeur d'emploi



NOS SALARIÉS, QUI SONT-ILS ?



Lucien LANTEN / Assistance administrative et pré-comptable

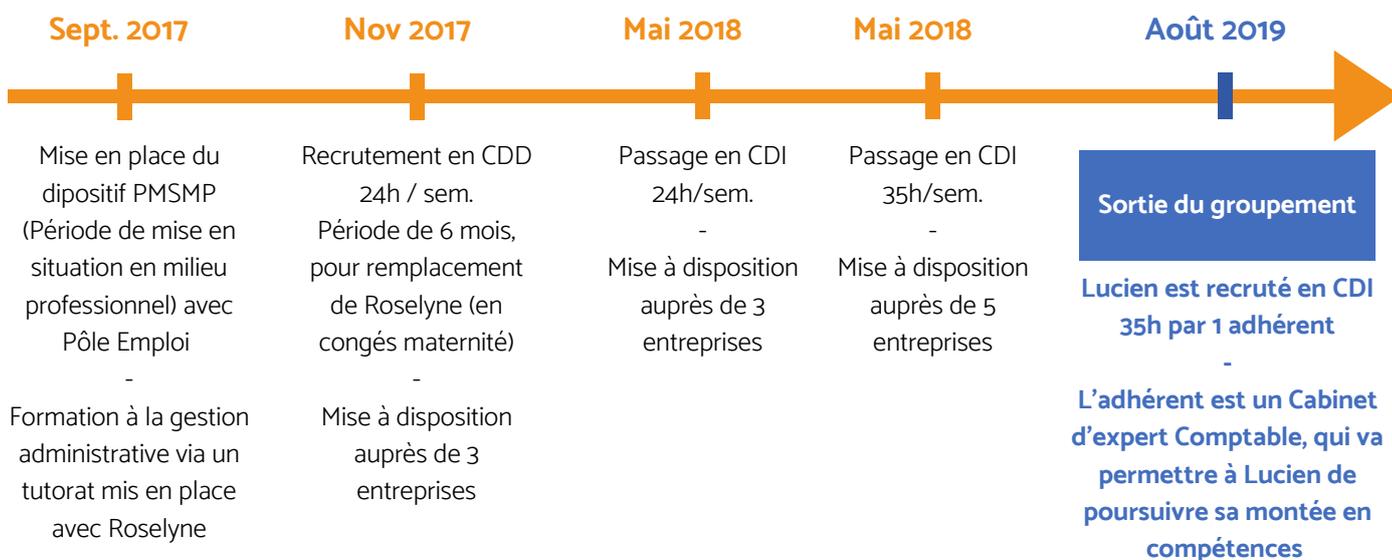
Année de naissance : 1993 (26 ans)

Formation initiale : Bac Pro Mécanique, Licence Cinéma

Son parcours : un CV qui ne lui ouvre aucune porte, quelques stages mais sans perspective d'emploi à la clé. Lucien nous est orienté par le SIVOM alors qu'il réalise un Service Civique Volontaire

Lieu de résidence : Marcq-en-Baroeul, quartier la Briqueterie / Politique de la Ville

Situation initiale : Garantie jeunes, Service civique volontaire



Anne-Sophie MARTINS / Assistance administrative et pré-comptable

Année de naissance : 1994 (25 ans)

Formation initiale : sans diplôme - 1re année BAC STG, Ecole de la 2e chance

Son parcours : des études interrompues très tôt, des stages et petites boulots, un Service Civique Volontaire réalisé à Pôle Emploi La Madeleine qui nous l'oriente.

Lieu de résidence : Marcq-en-Baroeul

Situation initiale : 1 enfant à charge, bénéficiaire du RSA



NOS SALARIÉS, QUI SONT-ILS ?

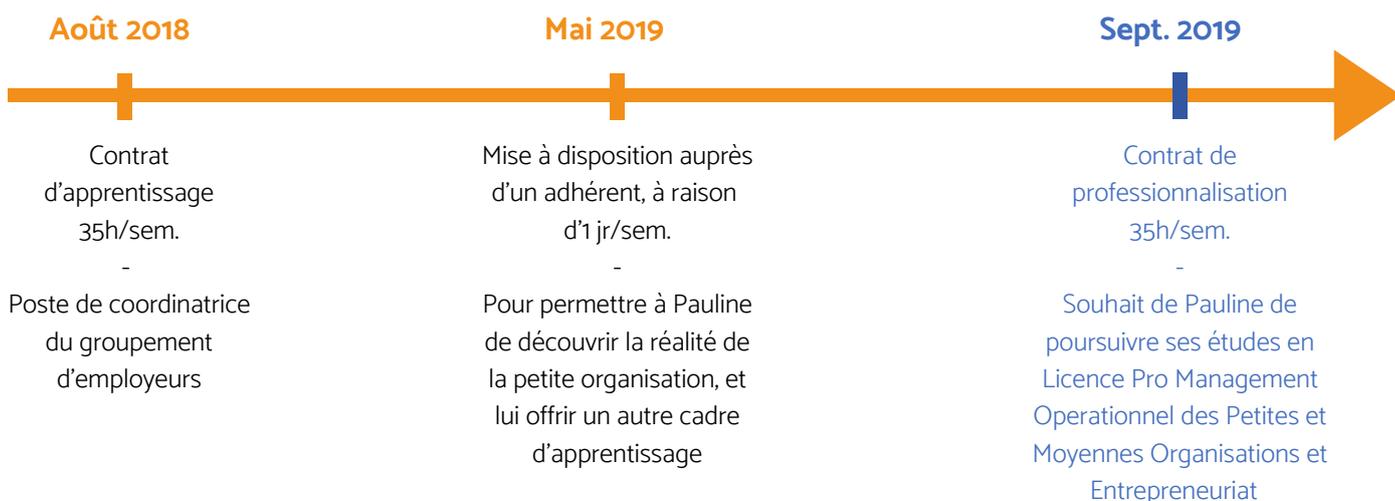


Pauline PÈRES / Coordinatrice du groupement

Année de naissance : 1999 (20 ans)

Lieu de résidence : Valenciennes

Pauline a été recrutée fin août 2018 en contrat d'apprentissage dans le cadre de son DUT Gestion des entreprises et administrations (Université de Valenciennes), pour occuper le poste de coordinatrice du groupement. Au terme de ses études, elle a vocation à être recrutée en CDI ETP, et devenir ainsi la première salariée permanente de GéaTion.



Véronique W.

59 ans, Assistance administrative et comptable
Demandeur d'emploi

Rencontrée en mars 2019, Véronique a bénéficié d'une PMSMP avec Pôle Emploi du 25 mars au 19 avril 2019. En binôme avec nos salariés, elle a découvert le temps partagé, en intervenant auprès de 4 structures adhérentes.

Son objectif était de valider que la formule du temps partagé pouvait constituer une solution de retour à l'emploi pour elle. Suite à un licenciement douloureux lors de sa dernière expérience professionnelle, Véronique souhaitait retrouver des conditions de travail qui soient compatibles avec son état de santé. Au terme de la PMSMP, Véronique a fait le choix de s'orienter vers du temps partiel, et de donner dans un premier temps la priorité à des accompagnements psycho-sociaux, ne se sentant pas suffisamment prête à retourner vers l'emploi.



NOS RECRUTEMENTS A VENIR



Emilie Renard / Assistance administrative et pré-comptable

Année de naissance : 1999 (20 ans)

Formation initiale : BTS Assistant Manager Européen

Son parcours : des expériences professionnelles dans le cadre de contrats courts ou de stage, sans transformation vers un emploi pérenne

Lieu de résidence : Lesquin

Situation initiale : demandeur d'emploi

Oct. 2019

Déc. 2019

Intégration prévue pour mi-oct. dans le cadre d'une PMSMP avec Pôle Emploi Villeneuve d'Ascq

Objectif : former Emilie à la précomptabilité en la mettant en binôme avec une salariée du groupement confirmée et en immersion chez 2 entreprises adhérentes

Au terme de la période de PMSMP, recrutement en CDI

Perspective de démarrer sur une base 35h, au regard des adhérents potentiels

NOTRE VIVIER DE TALENTS



25

candidats potentiels, rencontrés depuis 2017 et enregistrés dans notre base de talents



60%

d'entre eux nous ont été orientés par un partenaire opérationnel (acteurs locaux de l'emploi)



FORMATION & MONTÉE EN COMPÉTENCES DE NOS SALARIÉS

La formation continue de nos salariés à temps partagé représente un pilier essentiel du projet GéaTion. A aujourd'hui, nous avons déployé les moyens suivants pour accompagner la montée en compétences progressive de nos salariés :

Apprentissage par l'immersion et tutorat entre salariés

Le contexte de la mise à disposition - immersion dans plusieurs organisations, méthodes de travail et outillage - constitue en soi un formidable terrain d'apprentissage. Néanmoins pour faciliter la montée en compétences de nos salariés les moins qualifiés ou ne disposant pas d'expériences professionnelles antérieures conséquentes, nous agissons à deux niveaux :

- Mise en place d'une Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), oscillant entre 2 et 8 semaines, conclue avec Pôle Emploi pour créer les conditions d'une formation in situ de nos nouveaux salariés.
- Ce dispositif nous permet de constituer des binômes entre salariés et de travailler sur une logique de tutorat. Ainsi un nouveau salarié potentiel accompagne durant la PMSMP un ou plusieurs salariés à temps partagé, et bénéficie ainsi de leur encadrement ; ce qui pour le salarié tuteur constitue également l'occasion de développer de nouvelles compétences (supervision, transmission, contrôle du travail d'un tiers...) et d'être valorisé.

Mobilité professionnelle au sein du collectif d'adhérents

Un autre levier de montée en compétences consiste à identifier les "terrains d'apprentissage" qui peuvent répondre aux souhaits d'évolution de nos salariés au sein du collectif d'adhérents. Pour l'exemple, nous avons pu transférer une salariée souhaitant évoluer vers du contrôle de gestion chez un nouvel adhérent qui va lui offrir le terrain et les missions permettant sa montée en compétences ; elle a de son côté accompagné et formé la nouvelle salariée qui reprend ses missions d'assistance administrative et précomptable chez le premier adhérent.

Cette mobilité intra s'avère bien reçue par nos adhérents, qui ont conscience que la montée en compétences du collectif des salariés du groupement bénéficie à l'ensemble des adhérents, en permettant de diversifier progressivement la palette des compétences proposées.

Perspectives à venir : Mailler des partenariats de formation

Une piste à développer va consister à mettre en place des partenariats avec des acteurs de la formation (centres de formation, e-learning...).

Un projet de création de nos propres contenus de formation est également prévu à moyen terme.

03 Relations partenaires

La recherche de partenaires opérationnels constitue un levier essentiel de développement et d'ancrage territorial, indispensable pour la viabilisation et la pérennité long terme du projet GéaTion.

L'année 2017-2018 a permis a minima de faire connaître le projet à quelques acteurs locaux de l'emploi, sensibles au projet, et d'identifier avec eux des premières pistes de coopération, principalement autour de l'orientation de publics demandeurs d'emploi.

L'année 2019 a permis de renforcer les liens et d'approfondir certaines relations partenariales, et de mailler de nouveaux contacts avec des acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion.

Tour d'horizon de nos partenaires à sept. 2019

ACTEURS DE L'INSERTION



- **Groupements d'employeurs locaux :**

- **Alliance Emploi**
- **GEIQ Emploi et Handicap**

Dans une logique de complémentarité et de bénéfice commun à sensibiliser et promouvoir le modèle du temps partagé, nous nous sommes rapprochés dès 2017 des groupements d'employeurs déjà existants en région.

Il en ressort :

- des échanges sur l'opportunité de s'orienter des publics le cas échéant,
- l'animation à plusieurs voix de temps de sensibilisation au temps partagé : 3 conférences communes ont ainsi été organisées en 2017-2018, dans le cadre des manifestations portées par la Ville de Marcq-en-Baroeul (Club d'entreprises et Forum de l'emploi).

- **Associations insertion / jeunesse**

- **Programme Émergence du bailleur social associatif Aréli (Lille)**

Objet du partenariat : opportunité de sorties positives de GéaTion vers une reprise d'étude dans le cadre du programme de soutien Émergence.

- **Avenir Mobilité, Auto école associative, sociale et solidaire**

Rencontrée dans le cadre de l'appel à projets Entreprendre Autrement de la MEL
Objet du partenariat : orientation de nos salariés non titulaires du permis de conduire

ACTEURS DE L'EMPLOI



- **Agences locales Pôle Emploi :**
 - **Agence Lomme**
 - **Agence La Madeleine**

Au cours de ces deux années, nous avons pu créer et consolider une relation partenariale avec certaines agences locales Pôles Emploi, principalement via des conseillers en insertion professionnelle qui ont adhéré au projet.

Ces partenaires nous orientent régulièrement des candidats demandeurs d'emploi, ce qui nous permet d'alimenter notre vivier de talents.

Notre dernier recrutement est d'ailleurs le résultat d'une telle coopération avec PE La Madeleine.

Au-delà de l'orientation de profils demandeurs d'emploi, nous avons pu approfondir certaines coopérations :

- avec l'équipe PE La Madeleine en charge de l'accompagnement intensif Jeunes :
 - Orientation régulière de profils vers GéaTion, rencontre systématique des profils orientés et organisation d'un feedback mensuel avec l'équipe Conseillers
 - Remontée d'infos et orientation vers PE sur les éventuels besoins de nos adhérents ou "prospects" en recrutés en alternance (apprentissage en particulier)
 - Intervention prévue en octobre 2019 dans le cadre des Cafés Entreprises pour présenter le projet à l'ensemble des conseillers (insertion et entreprises)
 - Orientation de certaines demandeurs d'emploi vers GéaTion dans le cadre de PMSMP destinées à confirmer un projet professionnel
 - Mise en relation avec des conseillers d'autres antennes PE
- avec notre interlocutrice PE Lomme :
 - Orientation régulière de profils vers GéaTion, rencontre systématique des profils orientés
 - Sept. 2018 : Participation au Forum du recrutement organisé par PE à Pérenchies
 - Nov. 2018 : Présentation de GéaTion à l'ensemble des conseillers insertion dans le cadre d'un Café Entreprises

PERSPECTIVES 2019-2020

Renforcer notre coopération avec les agences locales de l'emploi.

Des pistes de coopération sont déjà en cours avec les agences locales de Croix et de Villeneuve d'Ascq.



ACTEURS DE L'EMPLOI



- **Collectivités locales :**
 - **SIVOM**
 - **Ville de Marcq-en-Baroeul**
 - **Ville de Wasquehal**

Lors de ces deux dernières années, nous avons également pu construire des coopérations intéressantes avec les collectivités locales, en particulier avec les services Actions économiques des Mairies.

Ces coopérations ont pris la forme :

- avec la Ville de Marcq-en-Baroeul :
 - Intégration au sein du Club des entreprises de Marcq-en-Baroeul, portée par la Ville
 - Participation en 2018 et 2019 au Forum de l'emploi et de l'entrepreneuriat de Marcq
- avec le SIVOM Alliance Nord Ouest : Orientation de jeunes bénéficiaires du Service Civique Volontaire
- avec la Ville de Wasquehal :
 - Mai 2019 : Intégration du Wasquehal Business Club, créé à l'initiative de la Ville (avec déjà un adhérent recruté parmi les membres du Club)
 - Juin 2019 : Participation au Salon du Commerce et de l'Artisanat
 - Novembre 2019 : Participation à un événement jeunesse (Wasquehal Show, organisé par le service Jeunesse de la Ville), rassemblant les structures locales d'accompagnement des jeunes (Mission locale, Clap, Centre social, MJC...)
 - Parution début 2020 d'un article dans le bulletin municipal

D'autres collectivités locales ont été rencontrées, sans suite tangible à date, notamment la Ville de Lambersart.

- **Maisons de l'emploi, Missions locales :**
 - **GIP AGIRE Val de Marque**
 - **Maison de l'Emploi Métropole Nord-Ouest**



04 Evènements marquants

MAR 21

NOV. 2018



GéaTion déménage !

Le 1er novembre 2018, GéaTion investit de nouveaux locaux, plus spacieux au 24, rue de Marcq-en-Baroeul à WASQUEHAL.

Un déménagement qui permet de se doter d'une salle de formation dédiée à nos salariés.

Ci-contre, une vue 3D de la salle dédiée, en cours d'aménagement et d'équipement (achèvement prévue en Octobre 2019).

MAR 21

DÉC. 2018

NORD ACTIF
Entrepreneur engagé



Nord Actif & le Crédit coopératif deviennent partenaires

Fin 2018, Nord Actif apporte son soutien au développement de GéaTion via un Contrat d'apport associatif, à hauteur de 20.000€.

Et via une intervention Impact (à hauteur de 9.750€) qui nous permet d'accéder à un emprunt (15.000€ - durée de 5 ans) auprès du Crédit Coopératif.

Ce relais de financement nous a permis de recruter un chargé de développement en 2019, pour accélérer le recrutement de nouveaux adhérents.

MAR 21

JUILLET 2019



GéaTion obtient l'agrément ESUS

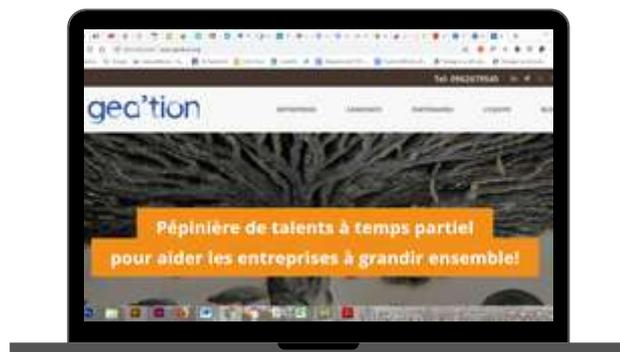
Fin juillet 2019, la préfecture de région accorde à GéaTion un agrément d'Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale pour une période de 2 ans.

05 La communication

Etat des lieux au 20 sept. 2019

Présence digitale :

- Réalisation au 2e trimestre 2019 d'un site Web www.asso-geation.org
- Un compte LinkedIn - 76 abonnés
- Un compte Twitter - 38 followers
- Prévu pour 2020, la création d'une Page Facebook



Communication print :

- Plaquette de communication, refondue début 2019
- Notice Adhérent
- Présentation du projet pour événement
- Kakémono
- Prévu pour fin 2019, la réalisation de cartes de visite



Campagne e-mailing :

Une première campagne e-mailing a été mise en oeuvre fin 2018, qui a permis le recrutement d'un nouvel adhérent.

Une seconde campagne va être lancée fin septembre 2019, et nous comptons investir davantage en 2020 sur ce levier de prospection.



07 Perspectives pour 2019/20

Les actions court termes :

- Mise en place de tickets restaurant pour les salariés du groupement
- Mise en place d'un système d'adhésion sur montant libre pour les particuliers, dans l'optique de valoriser l'engagement et le soutien bénévole
- Recrutement d'un nouveau chargé de développement

Les projets amorcés, à développer :

Les publics "seniors" que nous rencontrons dans le cadre de notre veille talents portent des spécificités auxquelles nous ne pouvons pas toujours répondre, faute de moyens et des compétences.

Face à des situations de souffrance (suite à un licenciement, une situation de burn-out ou d'harcèlement au travail), ou à un état de santé physique ou psychologique qui nécessite d'autres leviers que ceux de l'insertion professionnelle, nous avons pris conscience de la nécessité pour GéaTion de créer des coopérations vertueuses avec d'autres acteurs experts.

La finalité est de pouvoir travailler en réseau, afin que les personnes puissent bénéficier d'un accompagnement global.

Plusieurs coopérations sont en cours de construction, notamment avec le réseau Force Femmes qui accompagne spécifiquement les femmes de plus de 45 ans.



PARTIE 2

RAPPORT FINANCIER



EXERCICES
2017 - 2018
2018 - 2019

GéaTion en quelques chiffres

01

Produits
de
Fonct.

41 764 €



+ 133%
Hausse de 31 310 €

Fonds
associatifs

27 783 €



Effectif

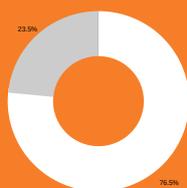
3 salariés



2 CDI, 1 contrat de
professionnalisation

MARGE

35 154 €



84.17 %
du CA

RÉSULTAT

3 730 €



8.93 %
du CA

TRÉSORERIE

21 439 €



Analyse de l'activité

Compte de résultat

02

Les ressources associatives :

Les ressources 2018 de GEATION sont composées :

- 31 K€ de prestations de services => 100% de mise à disposition aux usagers
- 10 K€ de subvention d'exploitation
- 4 K€ de production immobilisée (constitution d'un fichier client)
- 0.7 K€ de cotisations des adhérents

Les ressources augmentent de 35 K€ par rapport à 2017. Cette forte hausse s'explique par le démarrage de l'activité en 2017.

RESSOURCES ASSOCIATIVES			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Subventions obtenues	10 000 €	0 €	→
Cotisations des adhérents	700 €	750 €	-45,6% ⚡
Dons, Legs	6 €	612 €	-99,4% ⚡
Total des ressources	10 706 €	1 362 €	+358,5% 🏆

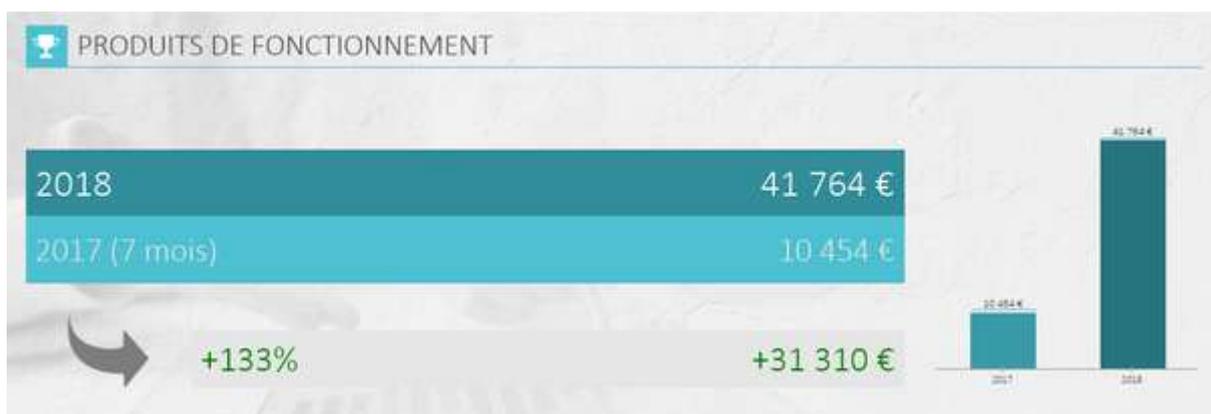
ACTIVITÉ GLOBALE			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Ressources associatives	10 706 €	1 362 €	+358,5% 🏆
Prestations vendues	31 058 €	9 092 €	+99,3% 🏆
Produits de fonctionnement	41 764 €	10 454 €	+133% 🏆
Contributions volontaires	12 032 €	0 €	→

Les charges de fonctionnement :

Nous retrouvons la même tendance à la hausse, de 9 K€ en 2017 à 42 K€ en 2018, expliqué par le démarrage en 2017.

GEATION a supporté les 42 K€ de charges de fonctionnement :

- 7 K€ d'autres achats et charges externes :
 - 2 K€ de fournitures administratives
 - 2 K€ de locations immobilières
 - 1 K€ de charges locatives
 - 0.6 K€ de télécommunications
 - 0.5 K€ d'honoraires sociales
 - 0.4 K€ d'assurance
- 35 K€ de salaires et de charges sociales



Les charges de fonctionnement :

CHARGES EXTERNES (DÉTAIL)			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Fournitures consommables	1 864 €	0 €	+1 864 €
Locations, Charges locatives	3 183 €	583 €	+2 600 € +218,5%
Primes d'assurance	437 €	0 €	+437 €
Intermédiaires et honoraires	493 €	1 228 €	-735 € -76,6%
Publicité	165 €	198 €	-33 € -51,4%
Frais postaux, Télécom.	635 €	0 €	+635 €
Frais bancaires	161 €	58 €	+103 € +61,9%
TOTAL	6 939 €	2 067 €	+4 872 € +95,8%



SYNTHÈSE DES CHARGES DE PERSONNEL			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Salaires bruts	31 690 €	4 620 €	+300,1%
Charges sociales	4 643 €	2 417 €	+12,1%
Taux de charges sociales	14,65%	52,32%	-37,7%
Autres charges du personnel	-1 813 €	140 €	

Les charges de fonctionnement :



Résultats :

Le résultat 2018 ressort à 4 053 € avant impôt sur les sociétés de 323 €, soit un résultat net de 3 730 €.



CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT



SYNTHÈSE DE L'ACTIVITÉ

	2018	2017 (7 mois)	Évolution		
Produits de fonctionnement	41 764 €	10 454 €	+31 310 €	+133%	🏆
Marge globale	35 154 €	9 092 €	+26 062 €	+125,5%	🏆
Charges de fonctionnement	6 939 €	2 067 €	+4 872 €	+95,8%	
Impôts et taxes	345 €	89 €	+256 €	+126,1%	
Charges de personnel	34 521 €	7 177 €	+27 344 €	+180,6%	
Résultat courant non financier	4 053 €	1 121 €	+2 932 €	+110,9%	
Résultat courant	4 053 €	1 121 €	+2 932 €	+110,9%	
Résultat de l'exercice	3 730 €	1 121 €	+2 609 €	+94,1%	

SOLDES INTERMÉDIAIRES DE GESTION



RATIOS D'ACTIVITÉ (%)

	2018		2017	
Produits de fonctionnement	41 764 €	100%	10 454 €	100%
Marge globale	35 154 €	84,17%	9 092 €	86,97%
Charges de fonctionnement	6 939 €	16,61%	2 067 €	19,77%
Impôts et taxes	345 €	0,83%	89 €	0,85%
Charges de personnel	34 521 €	82,66%	7 177 €	68,65%
Résultat courant non financier	4 053 €	9,7%	1 121 €	10,72%
Résultat courant	4 053 €	9,7%	1 121 €	10,72%
Résultat de l'exercice	3 730 €	8,9%	1 121 €	10,72%

Contributions volontaires : Elles sont constituées des heures réalisées par les bénévoles multipliées par le taux horaires du SMIC. En 2018, ces contributions volontaires sont évaluées à 12 K€.

En conclusion :

Les ressources de l'association sont suffisantes pour couvrir les charges de fonctionnements et permettent de dégager un résultat positif de 4 K€.

Analyse de l'activité Flux de trésorerie

03

Financements externes : Ce qui est rentré		CAF : 3 730 €
Dons, Legs en nature		0 €
Souscription d'emprunts		+2 204 €
Subventions d'investissements		0 €
Autres financements		+23 100 €
Total rentré		+25 304 € 🏆
		<i>A reporter : 29 034 €</i>

Besoins financiers : Ce qui est sorti		Report : 29 034 €
Investissements		-4 096 €
Remboursements d'emprunts (Capital)		0 €
Remboursements sur autres financements		0 €
Total sorti		-4 096 € 🏆
		<i>A reporter : 24 938 €</i>

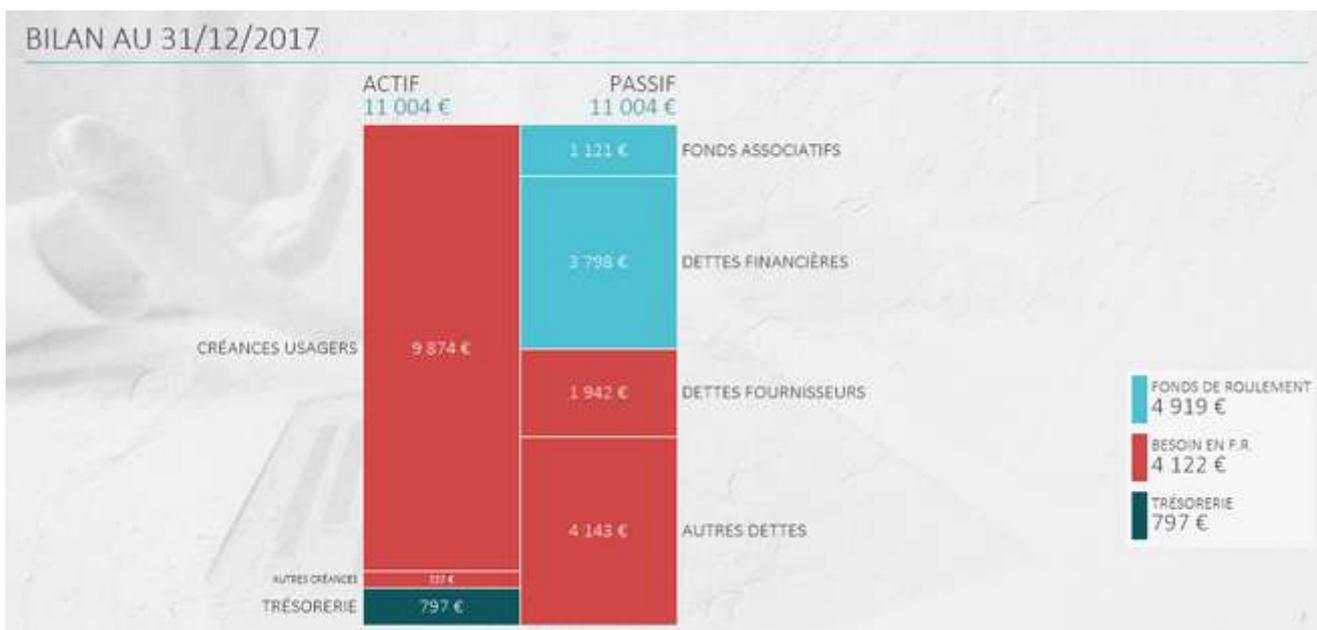
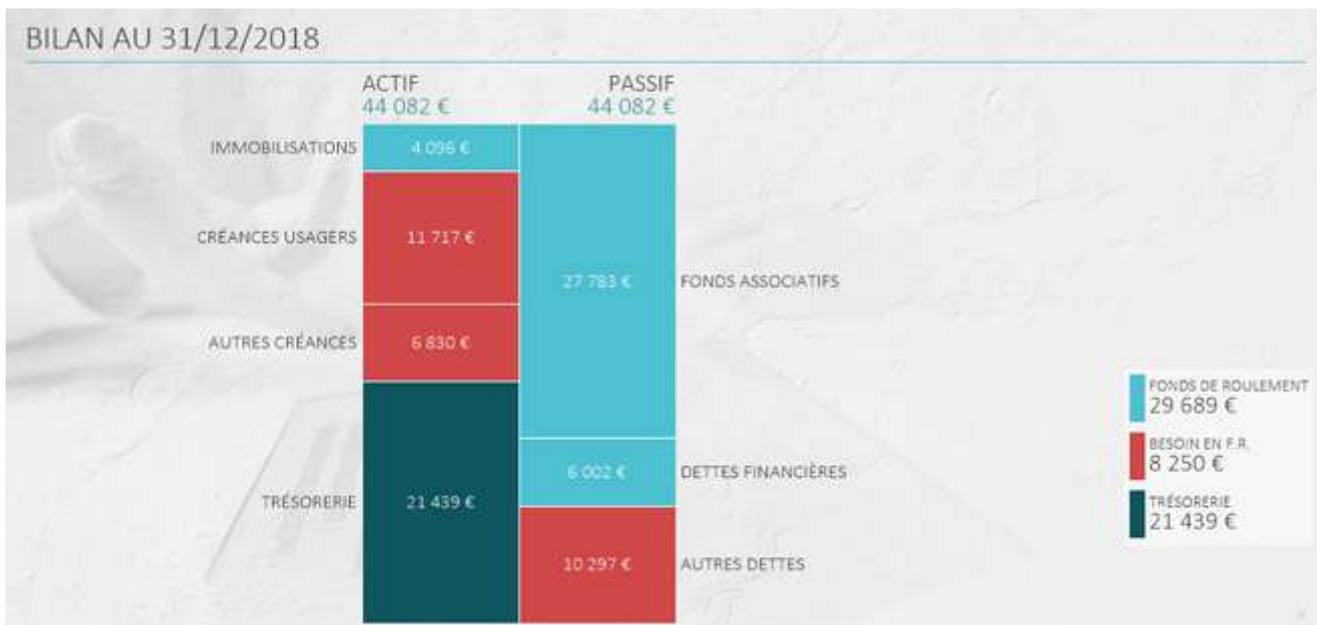
	Ratios	Variation	Impact sur la trésorerie
Stocks		0 €	0 €
Créances usagers	113 jours	+1 844 €	-1 844 €
Dettes fournisseurs		-1 942 €	-1 942 €
Autres créances		+6 664 €	-6 664 €
Autres dettes		+6 154 €	+6 154 €
Total des décalages			-4 296 € 🏆
			<i>Mouvement net de trésorerie : 20 642 €</i>

Solde de trésorerie au 31/12/2017	797 €
+ Mouvements de trésorerie 2018	+20 642 €
Solde de Trésorerie au 31/12/2018	21 439 €

Analyse de l'activité

BILAN

04



A l'actif on retrouve les 4 K€ de productions immobilisées en fonds commercial (fichier client)

L'actif circulant de 40 K€ est essentiellement composé :

- 12 K€ de créances clients (dont 11 K€ de factures à établir)
- 7 K€ d'autres créances (3 K€ de TVA, 2 K€ de CICE)
- 21 K€ de disponibilités

Au niveau du passif, les fonds associatifs ressortent à 28 K€, grâce notamment à une subvention d'investissement de 23 K€ et au résultat de l'exercice 2018 de 4 K€.

Les 16 K€ dettes sont essentiellement composées :

- 6 K€ de cautions déposées par les usagers
- 9 K€ de TVA collectée

ÉVOLUTION STRUCTURELLE			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Fonds de roulement	29 689 €	4 919 €	
Excédent / Besoin en F.R.	8 250 €	4 122 €	+100,1%
Trésorerie	21 439 €	797 €	

RATIOS D'EXPLOITATION			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
BFR en nombre de jours de CA	71 jours	83 jours	-14,5%
Rotations de stocks	0 jour	0 jour	
Crédits clients	113 jours	228 jours	-50,4%
Crédits fournisseurs	0 jour	197 jours	

RATIOS DE STRUCTURE			
	2018	2017 (7 mois)	Évolution
Taux d'endettement	21,6%	338,8%	-317,2
Rendement capitaux propres	15,51%	0%	

Suivez nos actualités
Rejoignez notre communauté !



gea'tion

Groupement d'employeurs solidaire

24, rue de Marcq-en-Baroeul
59290 Wasquehal
Tel. 03 74 95 15 30
contact@geation.ionie.eu

GéaTion bénéficie du soutien financier
de la Région Hauts-de-France
et de la Métropole Européenne de Lille



& du concours financier de Nord Actif

