###### 

**Date & Lieu** : Fondation ZOEIN

04.07.2022

**Participants** :

* **Fondation Zoein** : Thomas Polikar/Justine Grandjean
* **Après-GE** : Caroline Piffaretti
* **Ville de Meyrin**: Denis Waechter
* **ATD QM** : Emmanuel Reynaud
* **Hospice général** : Sabina Cervoni/ Milena Sergi
* **Realise**: Christophe Dunand
* **Ville de Vernier**: David Gutierrez
* **Excusé(s) :** **OAIS** (DCS) : Vincent Delorme

**Ville de Meyrin** / Véronique Preter

**Hospice général :**  Cecile Catalano, Marielle Chapon, Chloé Ballif

**Zoein** : Sophie Swaton

**OCE :** Philippe de Castro, Léa Brunner

**Prise de notes** : Justine

**Finalisation des notes** : Sabina

**Gardien du cadre et facilitateur** : Christophe et Caroline

**But de la séance : A**vancement projet RTE **Modalité** : plénière.

****

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **N°** | Thèmes | **Descriptions / Solutions / Décisions** |
| 1 | **Retour sous-groupe demande de fonds** (David, Christophe, Milena, Caroline) | **Présentation du budget par David**  Stratégie recherche de fond : les 3 bailleurs ont été sondés, les 3 OK pour qu’on présente un budget sans affectation d’activités à tel ou tel bailleur (1 seul budget, 1 lettre d’accompagnement spécifique)  Atteindre un budget max de 130'000.- (2x45’000 et 1x40’000)  🡪 arrivent au final à 148'000, donc dépasse de 18'000.- le budget initial estimé  Changement méthodologique (proposition de focus group, de workshop)  *Questions :*   * Chargé de projet calculé sur 50.-/heure dans ce document ; dans document précédent, calculé sur la base de 11'000.- par mois (experts, salaire + charges sociales). Sur quelle base a été calculé le salaire des chargés de projets dans ce document ? 🡪 les questions de charges sociales et patronales n’ont pas forcément été considérées 🡪 revoir les charges salariales estimées dans le budget   Débats sur l’évaluation du temps de travail  Thomas regarde ce tableau avec Céline Lafourcade pour voir ses retours et commentaires sur le cahier des charges réel, le temps de travail, etc  Revoir les échelles salariales pour aligner (donc augmenter les budgets pour la partie « études », et réduire sur partie « animation et espace projets » ; sans négliger l’aspect gestion financière)   * Question sur les focus group : 120.-/heure pour un facilitateur selon l’expérience de l’Hospice   🡪 si on organise un workshop, on arrive à environ 10'000.- (car 1 mois de préparation, facilitation, etc.)   * « Sonder les communes » : sonder les acteurs locaux plus globalement (villes, collectivités,) ? On reste focus sur les mairies/communes ou on élargit à des projets dans lesquels le RTE pourrait s’inscrire ?   🡪 Modifier par « sonder les acteurs locaux »   * Montant demandé pour rencontre extra-cantonales même que pour l’aspect local 🡪 il faudrait rééquilibrer les montants car là on a 22'000.- pour l’« étranger », donc 2 mois pleins.  Il faut voir cet aspect extra-cantonal comme une capitalisation pour la Suisse, pas que extra-cantonal   On travaille là sur des hypothèses, donc on peut se permettre de ratisser assez large, et on s’adaptera en fonction de la réalité.   * La notion de modèle économique est problématique selon Emmanuel ; il ne s’agit pas que d’auto-financement. Il s’agit de qqch de plus global, voir les économies en termes de précarité, etc. 🡪 plutôt parler d’un « retour sur investissement du RTE », un argumentaire à mettre en place (E2) « Evaluation du retour sur investissement) * La somme allouée au retour sur investissement est faible, car c’est le principal argument pour aller vers les bailleurs de fond.  🡪 augmenter cela. * Lorsqu’on parle des tâches effectuées par les membres du GT, ne pas parler de « chargés de projets », garder le terme « chargés de projet » pour la partie externe   🡪 le même groupe (Caroline, Thomas, David, Christophe, Milena (remplacée par Sabina)) va continuer cette partie (étapes : intégrer les remarques de la séance, préparer un document de présentation avec ces éléments) |
| ***2*** | **Retour sous-groupe PP RTE**  (Sabina, David, Cécile, Emmanuel, Denis) | **Présentation par Sabina**  Ça explique ce qu’on fait, mais pas réellement de demandes/message formulés. Le PPT est très neutre pour le moment, pas de message fort qui inciterait à s’engager.  Argumentaire à construire en fonction des bailleurs, document à enrichir en fonction des besoins, des contextes. Base de slides qu’on va utiliser et agrémenter selon le contexte  Meyrin prépare son propre set de communication pour COMETE  Ajouter des éléments plus contextuels par rapport à Genève ? (chômage, etc)  🡪 **Sabina va ajouter ces éléments**  Slide 2 : « RTE en quelques mots », mettre plutôt une phrase rédigée qui présente le concept clé ? 🡪 déjà présent sur la slide 1  Exemples concrets d’expériences en cours ailleurs pour humaniser et exemplifier cela ; notifier aussi les expériences en cours dans d’autres territoires  🡪 Faire attention à la question de l’échelle (le niveau cantonal est plus ambitieux que ce qui se passe actuellement en France)  Ne pas limiter le RTE à la réparation de vélo et à la permaculture |
| **3** | **Communication**  **(nuage partagé, social-up)** | Quel format on adopter afin de ne pas se retrouver avec plein de mails et plein de plateformes ?  🡪 utiliser social-up pour les documents « finaux » (car pas collaboratif), et le nuage pour les documents en cours, les documents à travailler en mode collaboratif |
| **4** | **Evènements et prochaines étapes/rencontres** | **Assises de la Transition** : lien vers captation envoyé par email aux membres du groupe  **ARTIAS** : Sabina a été contactée par Artias (ils avaient fait un mois dédié au RTE et ont demandé si évolutions), Sabina leur a envoyé la vidéo des Assises,…  Thomas contacté par journaliste *Moneta* (journal Banque Alternative) pour article sur le RTE  🡪 l’idée maintenant serait de créer des groupes inter-cantonaux pour échanges d’expériences et capitalisation |
| **5** | **Fiches synthèse plan cantonaux : recomposition** | **Sabina et Emmanuel** se mettent ensemble pour synthétiser les différents plans cantonaux sur un document final  Pour les membres qui n’ont pas fait de fiche synthèse, lire la partie « contexte, articulation RTE et employabilité » des f |
| **6** | **Divers** | * Sabina rdv avec commune de Confignon la semaine prochaine, pour sonder l’intérêt). * TFE : nouveauté. Définissent une nouvelle stratégie pour arriver à du plus concret. Une décision prise = évènement à la *Cité des Métiers* (OFPC, à Palexpo, au mois de novembre, dans lequel il y a l’intention de présenter la formation adultes et l’employabilité, présenter les projets en cours au niveau du canton) 🡪 invitation au GT RTE pour présenter quelque chose   🡪 Oui pour le GT sur le principe, voir ensemble la forme et le fond  Sabina fait le relai   * 6 septembre, *Dialogue Social* Genève 🡪 un peu tard, mais Vincent regarde pour se faire inviter à la prochaine séance. * Autres évènements dans lesquels on pourrait s’intégrer ?   🡪 pas d’éléments concrets pour le moment mais pour la prochaine séance, on essaie de voir les évènements, avoir une veille sur les évènements à venir  🡪 se poser la question de « pourquoi »  🡪 il faudrait peut-être créer un groupe sur les questions de communication du GT. Réfléchir si on veut faire des évènements, si on veut plutôt partir sur des articles, …  🡪 Sabina, Cécile et Thomas (Alice ?)   * Quand est-ce qu’on se fixe la transmission des demandes aux différents départements ? 🡪 fin de l’été.   **Feedback gestion des finances** :  Le jour où l’argent arrive, il faut qu’on soit au clair sur quelques règles de base 🡪 le sous-groupe s’est réuni et vont refaire une séance pour en discuter plus précisément avec Zoein |
| **7** | **Répartition en sous-groupe** | **Sous-groupe communication** : séance le 18.07.2022 à 10h00 ZOEIN   * Thomas * Denis * Cecile * Sabina   **Sous-groupe** Recomposition fiches synthétiques : séance 13 juillet à 14h00   * Sabina * Emmanuel   **Sous-groupe Budget** : séance…courant août   * Christophe * David * Caroline * Denis   **Sous-groupe Document projet** : séance au besoin. Préparation pour fin juillet  A remettre au sous-groupe budget   * Sabina * Milena * Autres selon besoin   **Sous-groupe gestion des finances**   * Caroline * Thomas * Denis |
|  | **Nos prochaines réunions**  **Points prochaine séance-** | **Prochaines séances :**   * **31 août 9h-12h** au bureau Zoein * **10 octobre 14h-16h** au bureau Zoein * **8 novembre 15h-17h** au bureu Zoein * **13 décembre 16h-18h** + fondue * Point « partage des savoirs » (Cécile) reporté de la dernière fois * Groupe « stratégie de communication » * Freins et opportunités à la mise en place (ex : agriculteur, bâtiment) 🡪 faire des coopératives sectorielles ? 🡪 plusieurs coopératives par corps de métiers avec des systèmes d’assurance différents, avec une plus grande coopérative globale,… ? (sujet abordé en fin de séance) |

***Présentation Neonomia – Coopérative d’entrepreneurs salariés active en romandie depuis 2016***

Yann Bernardinelli – membre fondateur et président

Neonomia a été créé face au constat de transitions économique, sociale et écologique nécessaires et leur impact sur le monde du marché de l’emploi. Besoin de nouvelles compétences, nouveaux métiers, émergences aussi de nouvelles formes de travail, une quête de sens, et de nombreux licenciements de personnes compétentes

Le statut d’indépendant peut représenter une réponse de choix face à ces défis (compétences et services, activités innovantes, autonomie et flexibilité).

Mais statut d’indépendant précaire en Suisse (pas droit au chômage notamment) et en contradiction avec les ODD (pauvreté, travail décent et croissance économique et partenariats pour la réalisation des objectifs)

🡪 proposition du statut protecteur de l’entrepreneuriat salarié. Système de synergie qui permet de décloisonner les indépendants.

Un statut protecteur : entrepreneur salarié permet de garder une autonomie et la liberté entrepreneuriale, tout en proposant des avantages du salarié

Mutualisation : back-office, communication, espace de coworking,…

Coopérateurs détiennent des parts donc participent à la gestion de la coopérative

Synergies pour polliniser les idées, échanger, se découvrir et démarrer ensemble des activités communes, étoffer leurs clients,…

Plusieurs façons de travailler : propre activité avec propres clients, plusieurs personnes avec mêmes intérêts et mêmes compétences créent des pôles de compétences à l’interne, …

Gouvernance partagée : chaque membre est coopérateur (détient des parts) donc droit de vote, + mode de gouvernance holacratique (chacun est censé prendre part à la gouvernance), entreprise collective partagée

Fonctionnent avec des « cercles » (cercle d’ancrage, cercle admin, cercle coop) avec espoir que des cercles de coopération émergent des pôles (fiduciaire, compétences, rédaction,)

Charte des valeurs inspirée de l’ESS, tout le monde signe la charte en entrant dans la coopérative

Partenaires issus de l’ESS (monnaie locale, BAS, chambres et réseaux de l’ESS)

L’entrepreneuriat salarié, comment ça marche ?

* Inspiré de l’incubateur Essaim (APRES-GE)
* CAE françaises

Conformité avec le Code suisse des obligations (salariat) :

* Relation employé-employeur régie par un règlement interne
* Un contrat de salarié – des droits – des devoirs
* Encadrement administratif, juridique et financier
* Responsabilité à la charge de Néonomia

Différences avec le salariat tel que défini dans le CSO

* Charges salariés et patronales payées par le coopérateur (charges relativement élevées)
* Salaire variable dépendant des entrées mensuelles (mais avec suffisament d’utilité, peuvent lisser les salaires en ajustant sur l’année et même un 13ème; et si c’est trop élevé ils sont alertés par la coopérative)

Sociétaire de la coopérative -> partie prenante

Le fait d’être une société coopérative avec parts détenues = important juridiquement

Tous les entrepreneurs ont un chiffre d’affaires annuel,

Calcul du revenu brut d’exploitation (RBE)

Prévèlement (environ 30% du RBE)

* Participation au fonctionnement : taux de prélèvement variable entre 7 et 10%
* Charges patronales et charges salariales

🡪 salaire net

(ex : qqn qui facture 1000.- reçoit 700.- de salaire, et en passant, il alimente la structure coopérative et a payé toutes ses charges sociales) (30% de « perdu »)

Petits revenus : pas forcément intéressant pour la coopérative, mais plafonnement à 10% de prélèvement pour les petits revenus, et 7% pour les autres

(volonté de rester compétitifs sur le marché et pas envie de dépendre des grosses fortunes)

Pour devenir coopérateur :

* Payer au moins une part sociale de 500.-
* Phase de démarrage
* Signer la charte des valeurs
* Prélèvement à partir de 10% du chiffre d’affaires et dégressif
* Cotisation annuelle
* Participation à une coopérative

Fonctionnent un peu comme les CAE en France : pendant 1 année, les coopérateurs ne se prennent pas de part direct, ils prennent le temps de voir si ça leur convient, et peuvent prendre des parts plus tard.

Contrat d’1 année sans part, non renouvelable, si renouvelé obligatoirement avec une part

***Questions :***

* Recrutement ? : contrats de travail avec les entrepreneurs, donc contrats d’employés classiques possibles. Les coopérateurs peuvent avec des employés en arrivant dans la coopérative. Les employés des coopérateurs ne deviennent pas coopérateurs par contre.
* Gestion des risques/accidents ? Fermé au secteur du bâtiment pour une question de coûts (SUVA coûte extrêmement cher donc augmente bcp les coûts globaux de la coopérative)

Pour le reste, ont un bouquet d’assurances qui couvre tout. En principe, tout va dans un pot commun, tout le monde paie les assurances de tout le monde.

* Comment est gérée la question des investissements ? si je dois acheter un tracteur, comment la coopérative peut aider ? 🡪 pas de solution car pas assez de capital social, ne peuvent pas puiser là-dessus pour les investissements des coopérateurs (54'000.- pour 34 entrepreneurs)
* Gestion des achats dans la coopérative : peu de personnes qui achètent pour revendre, peu d’activités dans la vente.  
  Mais ont développé une plateforme pour gérer les achats (tout centraliser, bcp plus simple pour la gestion)
* Y a-t-il une masse critique à atteindre ? Est considéré comme coopérateur qqn qui détient une part sociale (plusieurs statuts possibles : entrepeneur salarié avec part, sans part, et membres non entrepreneurs).   
  Chiffres d’affaires : entre 0 et 150'000.- (1 seul). La solidarité permet de compenser les bas revenus.   
  les personnes qui ont vraiment une activité entrepreneur qui s’inscrit dans la transition = des petits revenus (30'000.- de chiffre d’affaire, - 30%, en CH)

Soit une volonté de décroissance de leur part, soit tournant dans leur carrière (début de leur activité en adéquation avec leurs valeurs, mais pas bcp de marché pour eux)

* Depuis 6 mois, essaient de descendre la barre des 30'000.-, donc il faut que chaque entrepreneur leur coût moins cher.

La solution numérique : plateforme de gestion admin et comptable mise en place pour gérer les aspects admin et commerciaux.

🡪 permettra de s’agrandir, être plus à l’équilibre, mais être moins en danger (moins fragiles)

Statut juridique : **société coopérative à but non lucratif.**

Rôle des sociétaires : détiennent une part, peuvent participer au fonctionnement de la coopérative

* Adhésion de nouveaux coopérateurs : demandent un business plan simplifié, des garanties de la volonté d’être entrepreneurs

Pour ne pas être catégorisé de société de portage, formulaire de questions en lien avec les motivations d’entreprendre, en lien avec les valeurs de l’ESS

Conseil d’administration qui tranche

* Y a-t-il des gens qui sortent de la coopérative ? Oui, depuis la sortie Covid, 4-5 départs (déménagement, départ à la retraite, etc)  
  CAE en France très confrontées à ça, les gens lancent leur activité et partent une fois que l’activité est lancée
* À partir d’un certain volume d’activités, la coopérative devient « lourde », donc incite à partir ?   
  Si les gens entrent à Néonomia avec conscience de cette solidarité, etc 🡪 ne pose pas de prolèmes
* But de croissance (modérée) ET d’essaimage. Croissance à « limiter » pour pouvoir entretenir le concept de synergie.   
  Une 50aine de membres = sain, après il faudrait essaimer ou multiplier le modèle
* N’ont pas les moyens de faire la fonction « incubation »
* Aide sociale réfléchit à des situations de gens qui ont une petite activité, mais besoin d’un accompagnement pour déterminer si l’activité est viable ou non, etc   
  🡪 Etat de GE a un projet de projet-pilote en fin d’année avec des bénéficiaires de l’aide sociale avec petits revenus. L’aide existe mais de façon ponctuelle, aide 6 mois   
  🡪 « portage social », la personne a un statut de salarié (et le chômage ou l’HG peut compléter), mais avec un suivi/accompagnement.
* Petit espace co-working à Genève, mais peu de moments de rencontres et peu de personnes qui viennent  
  🡪 souhait d’ouvrir une succursale sur Vaud (Lausanne)
* Essaimer/soutenir pour dupliquer des structures semblables ? Reçoivent bcp d’entreprises qui veulent créer une coopérative, accompagnement gratuit sauf si projet va plus loin,. Il leur faudrait un/e chef/fe de projet pour gérer ça
* Comment se prennent les décisions des rétributions ? Des groupes de travail ?   
  🡪 des réunions stratégiques auxquelles tout le monde participe.