



RAPPORT D'ACTIVITES 2012

*Un esprit d'échanges pour mieux vivre
et construire ensemble des projets respectueux
des hommes et des territoires*



SOMMAIRE

1. **INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES**.....
JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR
2. **INTRODUCTION DE MADAME FRANCOISE CAMUSSO : AGIRE 74, 10 ANS DEJA !**.....
3. **SERVICE RESSOURCES-HUMAINES**
MARIE-PASCALE REYNAUD, RESPONSABLE DU SERVICE
4. **SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE**.....
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE CHARGEE DE L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL
5. **ANNEXES STATISTIQUES**.....
6. **BILAN FINANCIER**.....

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

10 ans déjà, que le temps passe vite et que d'évènements ont jalonné ces années. Sans revenir sur l'histoire de l'association et son évolution, il convient de rappeler qu'AGIRE 74 est née d'une commande publique. C'est sous l'impulsion du Conseil Général de la Haute-Savoie en la personne de Mme Françoise CAMUSSO, et de l'Etat en la personne de Pascal BODIN, que l'association a pu prendre son envol pour répondre à deux objectifs : créer des chantiers d'insertion, en partenariat avec des communes, et coordonner les chantiers existants sur le département.

AGIRE 74 a su intégrer cette commande pour construire et développer un véritable projet associatif, fondé sur des valeurs d'engagement, avec pour mission d'accompagner des salariés dans une approche globale et individuelle. Notre exigence à vouloir faire progresser chacun dans la mesure de ses capacités et dans le respect de son projet nous a permis d'assister à de véritables transformations personnelles.

Oui, le chantier fait grandir : à force de croire en l'autre, cet autre finit par croire en lui-même.

L'évolution de l'association, bien que rapide, a été maîtrisée dans le temps et dans son champ d'intervention. Nous avons été très vigilants à préserver notre cœur de métier, nos valeurs, tout en relevant les défis d'adaptation nécessaires aux évolutions réglementaires (Plan de cohésion sociale en 2005, Modernisation de l'IAE en 2008). Malgré quelques réorganisations internes pour répondre aussi aux contraintes budgétaires, nous avons essayé de ne pas perdre de vue la qualité des services rendus aux salariés, avec une démarche permanente de remise en question.

Aujourd'hui, d'autres défis attendent AGIRE 74, autant juridiques et financiers que pédagogiques. Ces défis seront relevés par une équipe, sans cesse en mouvement et dans l'adaptation, mouvement ne pouvant être perpétuel que s'il est lent et régulier. Or, on demande aujourd'hui aux professionnels que nous sommes d'aller toujours plus vite pour amener les salariés à l'emploi, alors qu'ils sont de plus en plus fragilisés par un contexte de crise et de chômage important. L'usure professionnelle peut se faire sentir ; certains même parmi les plus engagés quittent le secteur et d'autres peinent à y rentrer.

Pour autant, nous sommes convaincus que le projet d'AGIRE 74 va nous permettre de relever un nouveau défi : celui de la professionnalisation des salariés. Nous devons valoriser les compétences acquises dans les chantiers d'AGIRE 74 et démontrer qu'ils sont de véritables espaces d'apprentissage. La dimension professionnelle de notre association en fait une « entreprise sociale et apprenante ».

Le Directeur
Jean-Fred OUBRY

AGIRE 74, DEJA 10 ANS !

Lors de l'ouverture de l'Assemblée Générale Ordinaire de l'association AGIRE 74, le mercredi 3 avril 2013, Madame Françoise CAMUSSO, en sa qualité de Vice-Présidente, souligne le travail de qualité effectué par l'ensemble de l'association et réaffirme son soutien à AGIRE 74.

1 - FOCUS SUR LE CHANTIER D'INSERTION DE SEYNOD PROXIM+ 10 ANS AU SERVICE DES HABITANTS DE LA COMMUNE

QUELQUES CHIFFRES CLES

Nom du chantier : CHANTIER SEYNOD PROXIM+ (Chantier repris par AGIRE 74 en mai 2003)
Encadrant technique : Alain DELAYE
Effectif : 8 salariés + 1 encadrant technique
Local du chantier : Centre commercial de Barral
Zone d'intervention : Seynod – Vieugy - Balmont

130 salariés en insertion ont été employés depuis 2003

20 salariés domiciliés sur la commune (15%)

- 14 femmes (11%)
- 26 jeunes -26 ans (20%)
- 24 salariés +50 ans (18%)
- 72 salariés au RSA (55%)

45% des salariés sortis ont accédé à l'emploi ou à la formation (base 101 salariés > 3 mois de contrats)

LES TRAVAUX MARQUANTS DEPUIS 10 ANS

- Entretien des quartiers de Barral et de la Jonchère
- Entretien et rénovation de parcs et jeux d'enfants
- Plantation de plantes vivaces Avenue des Regains
- Rénovation du local du chantier
- Travaux de rénovation à la gendarmerie
- Entretien des espaces verts dans la commune
- Rénovation de salles au Polyèdre
- Rénovation de la maison de Malaz
- Création de vestiaires à la ferme Lamouille
- Rénovation de logements (ex : cité de l'Enfance)
- Rénovation du presbytère de la Butte Saint-Martin
- Rénovation des archives de la Mairie
- Rénovation des locaux des Amis du Vieux Seynod

2 - AGIRE 74, 10 ANS DEJA !

L'association a démarré en janvier 2003 avec une commande publique très claire :

- coordonner les chantiers d'insertion existants avec un objectif d'harmonisation des pratiques et de professionnalisation
- porter des chantiers pour le compte des collectivités qui ont le souhait de s'inscrire dans une démarche d'insertion professionnelle sans en supporter les contraintes administratives, organisationnelles, juridiques et sociales

AGIRE 74 s'est très vite développée de 3 chantiers en 2003 à 8 chantiers en 2006 dans différents secteurs d'activités (bâtiment – environnement – services) et avec une inscription départementale

La gestion des ressources humaines est une activité centrale de l'association :

- 41 salariés permanents ont travaillé au siège ou sur les chantiers
- 1707 candidats ont été positionnés
- 611 salariés en insertion ont été employés
 - 101 femmes (17%)
 - 161 jeunes de -26 ans (26%)
 - 329 salariés au RSA (54%)
- 221 salariés sortis ont accédé à en emploi ou une formation (48%)
- + de 40 000 heures de travaux réalisés en moyenne / an

LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2012

LES POINTS FORTS

La professionnalisation des permanents et des ouvriers avec la mise en place d'un programme de formation conséquent affiche clairement la démarche de professionnalisation mise en œuvre au sein des chantiers d'AGIRE 74. D'une part, nous avons mis l'accent sur les formations à la sécurité (SST, PRAP, PSE, Permis E) et d'autre part, sur la valorisation d'acquisition de compétences techniques (formation éco rénovation, jury RSFP, démarche de certification de compétences en chantier et RSFP - x4.5).

Le renforcement du lien avec les entreprises (+ 25%) a permis d'augmenter considérablement les stages et de maintenir le taux de retour à l'emploi malgré la crise.

L'augmentation significative (+8%) de la représentation des femmes passant de 13% en 2011 à 21% en 2013, et notamment avec l'intégration de filles sur le chantier des Glières.

Des recrutements réussis au niveau des permanents (encadrement et gestion administrative)

La mise en place de la deuxième équipe sur Valleiry et la réponse offerte à Ville la Grand. Nous avons mis en application nos propositions avec un léger retard sur le projet de chantier école bâtiment.

Une communication renforcée avec des présentations aux partenaires, le maintien des tripartites, des documents de communication (l'écho d'AGIRE).

Une activité plus importante : 48 558h pour 52 postes en 2012 contre 48 209h pour 56 postes en 2011, avec un taux de présence sur les chantiers assez remarquable (84%). Nous avons divisé les arrêts maladie et accident du travail par deux grâce à un travail de cadrage et une plus grande réactivité dans l'arrêt de périodes d'essai, sur des critères simples (présence, comportement, implication dans le travail). Nous avons continué à donner une chance à tous ceux qui se présentaient, les motifs de refus étant pour des raisons médicales ou de comportement à l'entretien. Ces chiffres viennent nuancer l'impression de certains partenaires qui pensaient que les chantiers étaient en sous effectif et qu'AGIRE74 opérait une sélection plus forte. Quelques exemples retracés dans le bilan démontrent l'inverse.

Un travail de fond sur l'ingénierie financière et l'organisation de l'association qui devrait permettre de mobiliser d'autres sources de financement, de diminuer les charges et donc de répondre à la demande du Conseil Général de baisser sa subvention. Ce travail produit ses effets dès 2013 avec une stabilisation du financement du CG malgré une hausse de l'activité de 8%, des règles FSE qui nous imposent un autofinancement à hauteur de 10% et des charges de personnel supplémentaires.

LES DIFFICULTES

La gestion des ressources humaines avec un impact sur l'organisation générale de l'association, tant au niveau des permanents (maladie et départs) que des ouvriers (procédures disciplinaires pour comportement, main courante gendarmerie, Prud'hommes).

En ce qui concerne les permanents, nous avons géré le départ d'un collaborateur dans le cadre d'une inaptitude au poste, l'absence pour longue maladie d'un encadrant, le remplacement d'un encadrant sur le bassin annécien et de fait l'intégration de plusieurs encadrants. Pour la première fois, plusieurs arrêts maladies (pour cause réelle et sérieuse) ont amené quelques permanents de l'association à assurer l'encadrement afin d'éviter la fermeture temporaire des chantiers (Seynod, Glières). Nous n'avons pas réussi à trouver un remplaçant pour l'encadrement de Faverges.

Le comportement agressif et assez procédurier de certains salariés ouvriers nous ont conduits à durcir les procédures de cadrage pour être à l'abri d'un éventuel recours aux Prud'hommes et préserver une ambiance propice au travail.

L'effondrement des prescriptions (de 268 en 2011 à 181 en 2012) et notamment de celles des bénéficiaires du RSA (de 112 en 2011 à 48 en 2012), certainement lié à un changement de procédure (partenaires habilités). Par ailleurs, la représentation des RSA au sein des salariés a été plus faible (- 6 %) malgré une attention particulière d'AGIRE 74. Ce phénomène est principalement lié à la baisse de prescriptions et à l'absence importante des bénéficiaires aux rdv d'embauche. Pour autant, nous avons pu constater que certains bénéficiaires du RSA ne sont pas comptabilisés dans nos effectifs, ils échappent aux statistiques. Nous avons recruté ceux qui se présentaient pour éviter d'être en sous effectif, reproche qui nous aurait été fait par les communes du fait d'un forfait global pour la subvention. Il faut signaler la mobilisation dans les prescriptions du Pole Emploi (x2) et de la Mission locale jeunes (x2).

Le chantier femmes n'a pas été validé mais reste un besoin, sans réponse adaptée aujourd'hui.

LES AXES DE DEVELOPPEMENT

- Travailler avec les services du Conseil Général pour intégrer d'avantage de bénéficiaires du RSA
- Renforcer le lien avec les entreprises et formaliser une offre de service attendue
- Consolider la démarche de professionnalisation et de certification de compétences au sein des ACI
- Mettre en place le chantier école bâtiment avec une démarche d'éco rénovation, ré ouvrir le chantier sur Ville-la-Grand et Faverges, développer des interventions à la semaine sur d'autres communes
- Finaliser le cadrage juridique lié à l'application de la convention collective des ACI (emploi repère et grille de qualification, prévoyance, accord employeur, ISCT)
- Afficher la démarche de professionnalisation des ACI et la valoriser auprès des partenaires économiques
- Mettre en place la nouvelle organisation avec le service Emploi / Formation

SERVICE GESTION COMPTABILITE RESSOURCES HUMAINES

Responsable du service : Marie-Pascale REYNAUD

Assistante de gestion : Anne-Marie DELETRAZ

Secrétaire polyvalente : Alizée GROSSET

SOMMAIRE

1. L'ORGANISATION DU SERVICE EN 2012

1.1. UNE NOUVELLE REORGANISATION

1.2. UNE REDISTRIBUTION DES FONCTIONS

1.3. UNE REPARTITION DES FONCTIONS DIFFERENTE

2. LES ELEMENTS MARQUANTS DE 2012

2.1. LE CONTROLE URSSAF

2.2. LES RECRUTEMENTS

2.3. LES SALARIES EN CONTRAT

2.4. LES CHANTIERS A LA LOUPE

3. BILAN : UNE NOUVELLE RESTRUCTURATION POUR L'ANNÉE 2013

1 - L'ORGANISATION DU SERVICE EN 2012

1.1 - UNE NOUVELLE REORGANISATION

DEPART DE JEAN-PAUL MUGNIER, RESPONSABLE DU SERVICE GESTION DE CHANTIERS

Après avoir finalisé le guide méthodologique et n'ayant aucun poste convenant aux contre-indications médicales déterminées par le médecin du travail, Jean-Paul MUGNIER, Responsable du service gestion de chantiers a été licencié le 7 mai 2012 suite à une impossibilité de reclassement, compte tenu de la taille de l'association et de ses contraintes budgétaires.

UN SERVICE « GESTION-COMPTABILITE- RH » COMPLEMENTAIRE

Depuis septembre 2011, le service est composé de 3 permanents :

- **Marie- Pascale REYNAUD**, responsable du service
- **Anne- Marie DELETRAZ**, assistante du service
- **Alizée GROSSET**, secrétaire polyvalente.

Les 3 postes à temps partiel qui composent le service Comptabilité- RH ont des tâches différentes mais sont liés.

- **La responsable du service** est en charge de la comptabilité de l'association, de la gestion des paies mais également de la gestion RH des permanents de la structure.
- **L'assistante du service** est en charge des recrutements et de la gestion RH des ouvriers polyvalents.
- **La secrétaire** est chargée d'une partie des recrutements, du suivi des heures de travaux, des commandes d'équipements de travail / fournitures de bureau et de la gestion des Reconnaissances des Savoir-Faire Professionnels.

Malgré des tâches différentes, le service travaille en collaboration et en concertation sur la partie ressources humaines, en effectuant des points réguliers sur les mouvements du personnel, sur les arrêts maladie et les accidents du travail, sur le droit aux congés payés, et échange également sur des questions de législation sociale en lien avec la DIRRECTE (notamment avec la mise en place de la procédure de rupture de CDD d'un commun accord, répartition du temps de travail sur les chantiers,...).

1.2 - UNE REDISTRIBUTION DES FONCTIONS

ORGANIGRAMME 2012 : VOIR EN ANNEXE

UNE POLYVALENCE DU TRAVAIL DANS LES POSTES

En janvier 2012, afin d'équilibrer les postes d'assistante et secrétaire, une nouvelle répartition des tâches est définie. La secrétaire prend alors en charge la gestion des informations collectives de la réception des fiches IAE et ce, jusqu'au classement des documents administratifs, ainsi que les commandes d'équipement de travail.

Cette réorganisation a permis d'assurer un renfort lors des périodes surchargées et notamment le remplacement du personnel du service pendant les arrêts de travail maladie (4 arrêts maladie soit 54 jours d'absences en 2012) et pendant les congés payés.

RECRUTEMENT D'UNE ASSISTANTE DE GESTION RH

En septembre 2012, suite à la décision de l'assistante de gestion RH de se lancer dans un nouveau projet professionnel, l'association a conclu une rupture conventionnelle de son CDI avec une signature d'une convention de rupture homologuée par la DIRECTE en décembre 2012, la fin de son contrat de travail étant fixée au 31 mars 2013. Permettant ainsi de procéder au recrutement de Stéphanie OLLINET et d'organiser un tuilage du poste de janvier à mars 2013.

1.3 - UNE REPARTITION DES FONCTIONS DIFFERENTE

LA GESTION DES RECRUTEMENTS

La gestion des recrutements mobilise l'assistante de gestion et la secrétaire pour une grande partie de leur temps de travail, mais également par leur participation aux entretiens administratifs, par la lourdeur des tâches administratives avant embauche (retours recrutements, demandes agréments, dématérialisation des conventions Pôle Emploi,...).

Il faut savoir que l'assistante de gestion est en lien direct avec Jean-Fred OUBRY, directeur de l'association et Lucie BERNAT, responsable du service Insertion afin d'organiser au mieux les recrutements (planning informations collectives, entretiens individuels, validations des retours aux référents,...).

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines est divisée en 2 catégories, la première relative aux permanents de la structure est suivie par Marie-Pascale REYNAUD.

La seconde quant à elle, relative aux ouvriers polyvalents est suivie par Anne-Marie DELETRAZ. Elle représente 58 % de son temps de travail contre 45 % en 2011, ce qui s'explique par le renfort de la secrétaire sur la partie recrutement, mais également par les demandes de rendre compte plus régulièrement sur les statistiques.

LA GESTION DES TRAVAUX

La gestion des travaux est assurée par la secrétaire du service gestion qui saisie les heures de manière hebdomadaire puis les fait valider mensuellement par les Encadrants Techniques permettant ainsi d'établir les comités de pilotage en fin d'année.

LA GESTION COMPTABLE ET FINANCIERE

La Responsable du Service Comptabilité / RH a établi les budgets de l'association et les bilans annuels de chaque chantier en lien avec la Direction.

- Bilan 2011 contrôle des comptes par Le Président - Trésorier et le CAC
- Bilan final FSE 2011
- Budgets chantiers, siège et association 2013 selon directives données par la direction.
- Bilan intermédiaire FSE arrêté au 30/09/2012.
- Projet Madagascar 2012 : budget et bilan financier pour les financeurs.

2 - LES ELEMENTS MARQUANTS DE 2012

2.1 - UN CONTROLE URSSAF

L'association a fait l'objet d'un contrôle Urssaf en mars 2012 sur les années 2009 – 2010 - 2011. Il portait sur l'application des législations de Sécurité Sociale, d'assurance chômage et de garantie des salaires « AGS ». Il a été notifié un rappel de cotisations patronales de Sécurité Sociale (Loi Fillon) pour un montant de 1 374 € et remise sur les pénalités de retard demandée et accordée.

2.2 - LES RECRUTEMENTS

UN TRAVAIL ADMINISTRATIF DIFFERENT : LA DEMATERIALISATION DES DOCUMENTS

MISE EN PLACE DE L'ACCORD-CADRE NATIONAL POLE EMPLOI/ETAT

Dès Janvier 2012, l'Accord Cadre National entre le Pole Emploi et l'Etat s'est installé avec la mise en place de fiche d'orientation IAE :

- Partenaire habilité : Pôle Emploi, CG 74, CAP EMPLOI, Mission Locale Jeunes
- Partenaire non habilité : les autres partenaires qui doivent obligatoirement faire valider les fiches d'orientations IAE par les partenaires habilités avant envoi aux SIAE.

DES REPERCUTIONS SUR LES RECRUTEMENTS

Une baisse de 32 % des candidats positionnés (181 en 2012 contre 268 en 2011)

- Plus de prescriptions autres que celles des partenaires habilités (3 contre 93 en 2011)
- Baisse des prescriptions du CG74 – Communes – DIRRECTE (23 contre 70 en 2011)
- Augmentation des prescriptions Pôle Emploi (76 contre 45 en 2011)
- Augmentation des prescriptions MLJ (71 contre 47 en 2011 soit multiplié par 2)

Une baisse du nombre d'information collective (22 contre 36 en 2011)

- Une hausse des candidats présents aux entretiens d'embauches soit 78 % contre 72 % en 2011 qui peut s'expliquer par des positionnements peut être plus pertinents via les fiches d'orientations IAE
- Une baisse des prescriptions de candidats bénéficiaires de minima sociaux (30 % contre 51 % en 2011)

MISE EN PLACE DES CONVENTIONS DEMATERIALISEES PAR LE POLE EMPLOI

Une mise en place nouveau CERFA dématérialisé par POLE EMPLOI qui alourdit la procédure de recrutement

- Une augmentation du travail administratif :
- En effet, pour faire une demande de CERFA, il faut désormais informer le Pôle Emploi de la nouvelle embauche puis renseigner une fiche d'information et la renvoyer par e-mail au Pôle Emploi, attendre le retour du CERFA puis inviter les candidats à la signature de contrat et renvoyer les CERFA signés par l'employeur et les futurs salariés avec l'ensemble des pièces justificatives par courrier.
- Une augmentation du temps d'attente entre le recrutement et l'embauche du salarié
- Auparavant il fallait compter une quinzaine de jours alors qu'aujourd'hui il faut bien attendre un délai de 3 semaines pour réceptionner le CERFA.

MISE EN PLACE DES ATTESTATIONS EMPLOYEURS DEMATERIALISES

Toutes les déclarations sociales sont déclarées sur le site net-entreprise (déclarations des cotisations, DADS, attestations arrêts maladie, accidents du travail...)

En 2012, lors du solde de tout compte, les attestations employeurs destinés au Pôle Emploi doivent être également déclarées sur le site net-entreprise. Une fois validées et signées, elles sont remises au salarié avec leurs documents de fin de contrat.

UNE AUGMENTATION DES EFFECTIFS POUR LE CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY

Suite au départ du Responsable du chantier d'insertion de Ville La Grand, les recrutements sur le chantier de Viry-Valleiry ont été augmentés pour occuper les 12 postes disponibles. Le recrutement de Josian LEBIAN, en qualité de chef d'équipe puis d'encadrant technique d'insertion à compter du 1^{er} novembre 2012 a permis accueillir des salariés domiciliés à proximité de Ville La Grand.

2.3 - LES SALARIES EN CONTRAT

LE PROFIL DES SALARIES

- **91 salariés en 2012** (72 hommes - 19 femmes)
- Une féminisation légèrement en hausse : 19 % contre 13 % en 2011
- **Des salariés prioritairement dans le dispositif RSA** (39 % de bénéficiaires RSA)
- **Accueil de jeunes de moins de 23 ans pratiquement similaire à 2011** : 33 % de moins de 26 ans avec la spécificité du chantier des Glières exclusivement ouvert aux moins de 26 ans depuis 2009 : 28 % de public issu des MLJ
- **Une pyramide des âges qui montre un vieillissement des effectifs** (61 % des effectifs ont plus de 30 ans)
- **Un niveau de formation constant par rapport à 2011** avec 60 % des salariés qui n'ont pas de diplôme, 9 % des salariés qui ont obtenus le BAC ou plus
- **Le manque de mobilité**, frein à l'emploi stable par rapport à l'année 2011, 60 % des salariés n'ont pas le permis de conduire et 69 % sont peu ou pas mobile
- **Des problématiques santé qui restent lourdes**
- 41 % des salariés ont une conduite addictive
- 46 % souffrent de trouble du comportement ou psychologique
- 40 % souffrent de problèmes dentaires
- **Un nombre de salariés ayant un suivi et une procédure judiciaire en augmentation** : 6 en 2006, 11 en 2007, 15 en 2008, 22 en 2009, 29 en 2010, 27 en 2011 et 34 en 2012

LES PRESENCES EN CHANTIERS

- **80% de taux de présence** avec 48 209 heures payées.
- **9% d'arrêt maladie** (augmentation 6% en 2010).
- **8 accidents du travail reconnus comme tels par la CPAM** ayant entraînés un arrêt de travail sur 10 déclarations d'accident du travail envoyées, (4 accidents de trajet).
- **11% d'absences en 2011** (équivalent à 2007, contre 7% en 2008 et 2009, 13% en 2010)

2.4 - LES CHANTIERS A LA LOUPE

LES EFFECTIFS PAR CHANTIER

Chantiers	Femmes	Hommes	Total
Annecy	5	9	14
Clermont	4	8	12
Glières	2	11	13
Meythet	5	14	19
Seynod	1	15	16
Viry-Valleiry	1	15	16
Siège AGIRE 74	1		1
Total	19	72	91
%	21 %	79 %	100 %

LES TRAVAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS PAR CHANTIER

CHANTIER D'ANNECY : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 7 600 HEURES

- Rénovation du parc des sports
- Rénovation d'appartements et de bâtiments communaux
- Entretien du Cimetière des Iles
- Aménagement et mise en sécurité des abords du centre aéré Saint-Eustache
- Création d'un escalier en bois dans la forêt de Saint Eustache
- Rénovation de banc et bac de fleurs devant la mairie



CHANTIER DE CLERMONT : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 6 770 HEURES

- Accueil du public et manutention pour les manifestations culturelles
- Fleurissement et entretien des massifs des communes de Clermont et Droisy
- Entretien du mobilier du château
- Entretien des abords extérieurs du château
- Entretien et nettoyage de locaux (château – AGIRE 74)



CHANTIER DES GLIERES : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 4 342 HEURES

- Nettoyage, désherbage et débroussaillage des abords du monument
- Entretien et pose de panneaux signalétiques « Nature et Histoire »
- Prolongement et pose de passerelles aux chemins des Auges et Mathieu
- Pose de clôture et débroussaillage aux captages de Plan Loup et des Mouilles
- Elagage et abattage d'arbres sur la piste des Mouilles
- Intervention du chantier au Bioparc de Doué-la-Fontaine



CHANTIER DE MEYTHET : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 5 898 HEURES

- Tonte, taille et fleurissement du Météore
- Création et sécurisation d'un sentier à la forêt communale
- Nettoyage, débroussaillage, élagage des espaces naturels
- Entretien des espaces verts communaux
- Rénovation des locaux de l'épicerie sociale
- Rénovation de bâtiments communaux



CHANTIER DE SEYNOD : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 5 604 HEURES

- Création et rénovation d'un ancien local de Frossard
- Rénovation de bâtiments communaux
- Manutention et déménagement à la Mairie
- Débroussaillage et désherbage au « Garage Mercedes »
- Entretien des espaces verts communaux
- Nettoyage urbain dans les quartiers de Barral et de la Jonchère



CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 9 337 HEURES

- Maçonnerie et pose de carrelage à l'école de Viry
- Débroussaillage et entretien des Hameaux de Viry
- Rénovation d'appartements et de bâtiments communaux de Valleiry
- Débroussaillage et entretien du parc des sports de Valleiry
- Entretien du mobilier urbain pour la commune de Valleiry
- Débroussaillage et désherbage pour la commune de Ville-la-Grand



3 - BILAN : UNE NOUVELLE RESTRUCTURATION POUR L'ANNÉE 2013

Dans le contexte économique difficile qui frappe l'Association (diminution des subventions), le fonctionnement du service gestion comptabilité et Ressources humaines de l'association AGIRE 74 a été réétudié. Afin d'optimiser les ressources en interne et pour être autant voir plus efficace les postes du personnel du siège ont été redéfinis

Une nouvelle organisation est mise en place en 2013 regroupant le Service Gestion comptabilité/ RH et le Service Insertion Professionnelle pour former le Service Emploi – Formation.

La Responsable Comptable est rattachée à la Direction, l'assistante de gestion RH est rattachée au Service Emploi –Formation. Le poste de secrétaire est supprimé (fin de CDD le 30 avril 2013).

SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE

**Responsable du service, chargée de l'accompagnement professionnel
sur les bassins annécien et genevois : Lucie BERNAT**

Assistante du Service Insertion professionnelle : Olivia GENIAUX

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE

2. LES POINTS FORTS DE L'ANNÉE 2012

2.1. LE RECRUTEMENT

2.2. LA FORMATION ET LA PROFESSIONNALISATION / LES IMMERSIONS

2.3. L'ACCOMPAGNEMENT VERS UNE SORTIE POSITIVE

3. PARTICULARITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

3.2. L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

4. BILAN

4.1. LES SORTIES EMPLOI

4.2. MESURE DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

4.3. LES DIFFICULTES RENCONTREES

4.4. LES POINTS A DEVELOPPER

5. LES PERSPECTIVES 2013

1 - INTRODUCTION GENERALE

2012 marque une fois de plus la volonté d'AGIRE de répondre au mieux aux besoins des publics en insertion au regard des contextes économique, social, politique, et des besoins de tous les acteurs de l'insertion. Recruter, former/professionnaliser les salariés – immersions à l'appui – et les accompagner vers une sortie positive (sous toutes ses formes, dont l'emploi) : tels sont les trois axes forts de l'accompagnement réalisé en 2012 par toute l'équipe d'AGIRE 74, et par le service insertion en particulier – les résultats en témoignent. Trois axes qui seront consolidés en 2013 par une nouvelle organisation, regroupant sous un même Service Emploi Formation, ce qui était auparavant scindé en un Service Insertion Professionnelle d'une part et un Service Gestion RH de l'autre.

PREAMBULE

91 salariés ont été accompagnés en 2012 sur les bassins annécien et genevois (114 en 2011). Des résultats identiques à 2011 ont été obtenus (49% de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques en 2012 ; 48% en 2011) malgré une typologie de public en aussi grande précarité (recrutement non sélectif), voire possédant des problématiques accrues en matière de justice (37% sous main de justice par rapport à 24% en 2011) et de santé (41% de conduite addictive par rapport à 34% en 2011).

Cette similitude de résultats, malgré un contexte économique de plus en plus tendu, résulte d'une similitude de publics et d'acteurs, mais aussi du maintien intangible de la démarche d'accompagnement dans ses valeurs (accompagnement de tous les publics), ses orientations (rendre autonome par la connaissance, la responsabilisation, l'ouverture et la professionnalisation), son fonctionnement (remise en question régulière de l'organisation pour une meilleure adaptation aux besoins), sa proximité. Chaque salarié a bénéficié d'un volume d'heures d'accompagnement supérieur (17 heures en moyenne par rapport à 15 heures en 2011, réparties en entretiens individuels, tripartites avec les référents, et séances collectives), avec une disponibilité quotidienne de la responsable du service insertion et de l'équipe, liée à l'internalisation et à une fonction globale et transversale d'accompagnement.

2 - LES POINTS FORTS DE L'ANNÉE 2012

2.1 - LE RECRUTEMENT

- **Animation des 22 réunions d'informations collectives** et participation de la responsable du service insertion aux entretiens individuels d'embauche (menés par la Direction) de manière à exposer dès le recrutement les cadres de l'accompagnement et à repérer certaines problématiques qu'il s'agira de retravailler durant le parcours en lien avec les référents.
- **Développement des liens avec les référents et prescripteurs** avec quatre tripartites réalisées en moyenne sur un parcours avec chaque salarié (394 tripartites en 2012, tous acteurs confondus). Cette participation au recrutement de la chargée d'insertion permet d'échanger avec les prescripteurs référents dès l'amont d'une entrée en chantier. Cela permet de s'assurer de la pertinence de l'orientation et de poser dès le départ les objectifs de l'accompagnement.
- **Le développement des liens avec le Pôle Emploi**, lié tout à la fois aux nouvelles procédures (habilitation) et à la conjoncture. La participation aux CTA et les liens privilégiés avec les conseillers dédiés aux publics en insertion ont permis ces liens de proximité. Même si cela est en soi un point positif en terme de prévention de la grande précarité, il conviendra cependant, en lien avec le Conseil général 74, d'être vigilants quant à l'équilibre des publics accueillis afin de donner la priorité aux bénéficiaires du RSA.
- **La participation de la responsable du service insertion à tous les CTA** permet de rencontrer tous les prescripteurs (ATI du Conseil général 74, CAP EMPLOI, POLE EMPLOI, MISSION LOCALE JEUNES) et les autres SIAE, d'échanger ainsi de manière très régulière sur les situations des salariés, (évolution, points éventuels de vigilance, passerelles SIAE) et de mettre en place des actions relais pertinentes lors des sorties.
- **Effort particulier sur le public féminin avec 21% de femmes recrutées en 2012** par rapport à 13% en 2011, même si les prescriptions restent encore trop faibles (la quasi-totalité des femmes orientées qui suivent la procédure jusqu'au bout sont recrutées sauf problématique de santé ou de comportement incompatible avec l'activité) et trop disparate (99% de femmes sur le bassin annécien).
- **1/3 de ces femmes ont accédé à un emploi** (ce qui correspond au taux général de sortie emploi), qui plus est dans un autre domaine que celui du bâtiment et des espaces verts (2 dans le domaine du service aux personnes, 1 dans le domaine de la santé). La preuve que, contrairement à certaines représentations, le public féminin a tout à fait sa place sur un chantier bâtiment/espaces verts, avec la même possibilité de s'intégrer, progresser, définir des projets professionnels spécifiques et accéder à des métiers différents de ceux exercés sur le chantier. Y compris lorsqu'il s'agit de femmes seules avec des enfants (ce qui est le cas des 3 personnes sorties en emploi), et quel que soit leur âge (entre 30 et 50 ans).
- **2 jeunes femmes (- 26 ans) ont été intégrées pour la première fois cette année sur le chantier des Glières** où l'activité est particulièrement physique (entretien d'espaces naturels en moyenne montagne).

2.2 - LA FORMATION ET LA PROFESSIONNALISATION / LES IMMERSIONS

- **33% du travail de l'assistante du service insertion est dédiée à la formation et aux relations entreprises** ce qui a permis de développer les immersions en entreprises et de mettre en place un plan de formation cohérent.
- **Le nombre de stages d'entreprises a augmenté de 26% par rapport à 2011 et de 20% en terme d'impact** : 40% des salariés ont effectué un stage (soit quasi 100% des salariés en capacité d'adopter un comportement adapté à l'extérieur après travail préparatoire durant le parcours) ; 2/3 des salariés ayant accédé à un emploi ont réalisé une immersion (1/2 en 2011). Ces résultats s'expliquent par un travail de proximité auprès des employeurs avec une véritable offre de service.
- **Un effort particulier a été réalisé sur la formation et la professionnalisation** – en particulier la prévention des risques. Suite à l'interruption des formations liées à la sécurité par les organismes jusqu'alors habilités, les formations SST (36 obtentions en 2012, 31 en 2011) et PRAP (25 obtentions en 2012, 0 en 2011) ont été internalisées et animées par deux de nos encadrants techniques diplômés, ce qui a permis une meilleure adéquation en terme d'adaptation à la réalité du travail sur les chantiers, en terme de pédagogie (connaissance des salariés) mais aussi par rapport aux besoins des nouveaux salariés (entrées et sorties permanentes avec nécessité d'organiser plusieurs sessions sur l'année). Un travail préparatoire aux RSFP a pu être réalisé engendrant près de 5 fois plus de RSFP (27 au lieu de 6 en 2011). Pour la première fois, un salarié a pu suivre une formation de 3 mois en monteur constructeur en ossature bois dispensée par l'atelier chantier d'insertion AIME.
- **L'internalisation avec intervention des permanents selon leur champ de compétences** a également permis d'adapter le contenu et la fréquence des séances en fonction des entrées (Pédagogie du contrat de travail). Le travail sur les Techniques de Recherche d'emploi a fait l'objet de 25 séances collectives dont 17 dédiées à la préparation aux entretiens d'embauche, avec simulation vidéo. Des formations spécifiques au chantier jeunes des Glières ont été mises en place : formations à la protection de l'environnement et à la citoyenneté (en particulier, visite du Bioparc de Doué-la-Fontaine et intervention sur un chantier à Madagascar dans le cadre d'une action de solidarité internationale de préservation de la forêt tropicale).
- **Les autres formations ont été affinées** : il y a eu en particulier expérimentation avec l'ANPAA 74, sur le chantier de Seynod, d'une nouvelle démarche de sensibilisation des publics (séance en groupe, suivie d'entretiens individuels, réitérés 15 jours après l'intervention pour permettre une prise de recul et une meilleure mise en confiance) – à élargir en 2013.
- **Une offre de service aux employeurs.** Les 22 structures partenaires avec qui nous avons réalisé des immersions (dont 17 entreprises) ont été conquises grâce à une offre de service comprenant :
 - Une communication sur l'insertion avec ajustement des représentations par rapport à la qualité du travail réalisé et au type de public
 - Une proposition systématique d'immersion facilitée par la convention de stage en entreprises, avec argumentation sur la valeur ajoutée, présentation du stagiaire, suivi durant le stage et bilan final
 - Une présentation du salarié en entretien tripartite avec transparence sur les atouts et les freins
 - Une aide au montage du contrat aidé en cas d'embauche (voire une aide au renouvellement de ce contrat 6 mois plus tard)
 - Une aide à l'accueil et l'intégration du salarié, avec le cas échéant mise en place d'un plan de formation, aménagement du poste, formation au tutorat
 - Un suivi du salarié en poste (d'une durée indéterminée, en fonction de la demande)

2.3 - L'ACCOMPAGNEMENT VERS UNE SORTIE POSITIVE

49% de sorties dynamiques (taux similaire à 2011 : 48%) avec une augmentation des sorties vers l'emploi durable (11% en 2012 ; 8,5% en 2011) et un taux similaire à 2011 pour les emplois de transition (22%) et les sorties positives (16%). Le maintien de ces résultats, malgré un contexte renforcé de crise et avec une typologie de public en aussi grande précarité, s'explique en partie par un travail conséquent – immersions à l'appui – sur le projet professionnel, le comportement en emploi, la préparation aux entretiens d'embauche et le développement des relations avec les entreprises (11 entreprises nouvelles ont accueilli des personnes en immersion en 2012).

Le taux de sortie pourrait être majoré si l'on tient compte des 8 personnes qui ont refusé un poste correspondant à leur profil (1 agent espaces verts Messidor, 1 agent de production Mobalpa, 2 maçons Bâti Renov Alpes et offre Pôle Emploi, 1 résidence Geneva, 1 chantier Aravis Lac, 1 chantier Environ'Alpes, 1 chantier Trait d'Union) et d'une personne qui a décliné une formation de 3 mois en tant que magasinier gestionnaire de stock avec Logisteam (abandon de poste). L'environnement sécurisant du chantier face au contexte de crise, les salaires peu attractifs ajoutés à la perte d'une grande part des aides sociales avec la reprise d'un travail à temps plein, jouent incontestablement dans ces refus, balayant souvent les valeurs travail et de citoyenneté. Ces refus ont fait l'objet de signalement aux prescripteurs, en particulier lors des CTA.

Le taux de sortie ne comprend pas non plus les mises en emploi début 2013 liées au fruit du travail 2012, entre autre : 1 signature de contrat le 7 janvier (CDD 8 mois avec formation incluse) en tant que matelot à la Compagnie des Bateaux d'Annecy ; 1 perspective en ETTI avec C2A Conseil dès la sortie chantier en février ; 1 emploi d'artificier via le GEIQ BTP prévu avec l'entreprise EIFFAGE.

▪ **La moitié des personnes sorties en emploi ont réalisé un travail minutieux sur le comportement en emploi et le projet professionnel, avec embauche incluant la formation.** Ces situations particulières sont exemplaires à plusieurs titres :

- la mise en adéquation du projet professionnel des personnes aux besoins du marché de l'emploi (secteur porteur)
- la démarche mise en œuvre : définition affinée du projet, travail préparatoire à l'emploi intense, une ou plusieurs immersions pour chaque salarié dans diverses structures, mise en confiance et offre de service à l'employeur
- la vigilance à étudier avec l'employeur une évolution du poste, tant dans la fonction exercée (grâce à la formation) que dans le temps (évolutif CDI), y compris et a fortiori pour les contrats aidés (3 contrats aidés montés en milieu ordinaire) *Voir ANNEXE : Sorties emploi 2012 : des situations exemplaires et les clés de leur réussite*

▪ **L'absence de sorties en formation s'explique par :**

- Des rémunérations moindres avec le statut de stagiaire de la formation, difficile à supporter par un public en situation de précarité
- Une obligation de mobilité parfois inconciliable avec les contraintes familiales
- Une moindre motivation pour la formation en raison d'un parcours scolaire souvent chaotique et d'une peur de l'échec
- Une impossibilité d'accéder à la formation en raison d'un niveau trop faible par rapport aux pré requis
- Un déficit de crédit de certaines formations qui ne sont pas reconnues par les employeurs ou aboutissent rarement à l'accès à l'emploi

▪ **Les autres sorties positives**

- La majorité des salariés améliorent leur situation globale. Les démarches réalisées à tous les niveaux portent leurs fruits, même si certaines, selon les domaines, n'aboutissent pas forcément dans le temps de parcours des salariés.
- Durant le parcours 2012, parmi les résultats positifs, 15 personnes ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération, 5 ont eu la pose d'un bracelet électronique, 5 ont réalisé un dossier de surendettement, 3 ont obtenu ou récupéré le permis B, 24 ont entamé ou consolidé un suivi santé spécifique, 9 ont été hospitalisées pour des soins de santé générale ou spécifiques, 8 sont sorties de la rue pour accéder à un logement (4 accès foyer, 2 accès tiers, 2 accès appartement), 1 a évité l'expulsion...

3 - PARTICULARITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1 - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

POUR QUI ?

UN PUBLIC LARGE AVEC DES PROBLEMATIQUES TRES DIVERSIFIEES

La typologie du public est globalement similaire à celle des deux dernières années avec un élargissement, une diversité et une complexité de problématiques qui exigent la mise en place d'un accompagnement systémique et individualisé, avec une formation spécifique de la chargée d'insertion et des encadrants, et un travail en grande proximité avec les référents prescripteurs et les structures spécialisées.

Le plus significatif :

- une augmentation du public féminin (21% en 2012 par rapport à 13% en 2011 - à développer encore)
- une augmentation des personnes sous-main de justice (37% en 2012 par rapport à 24% en 2011) dont 15 personnes en alternative à l'incarcération (10 en 2011)
- une augmentation des conduites addictives (41% en 2012 par rapport à 34% en 2011)
- une baisse des bénéficiaires du RSA (39% en 2012 par rapport à 47% en 2011) malgré interpellation et remobilisation de chacun en cours d'année (permanents d'AGIRE 74 et prescripteurs).

Malgré les objectifs élevés de retour à l'emploi fixés par l'Etat, AGIRE 74 poursuit sa mission d'accueillir un public en grande précarité et donne sa chance à tous. L'interruption de 13 périodes d'essai (pour cause de non présentation sur le poste, d'absences répétées, de comportement totalement inadapté ou d'inaptitude) témoigne de cette volonté.

AVEC QUI ?

LES PERMANENTS D'AGIRE 74

L'accompagnement à AGIRE 74 s'intègre dans une fonction globale et transversale d'accompagnement. **La répartition des rôles entre la responsable du service insertion professionnelle et l'assistante du service** engendre une très forte proximité avec les salariés en insertion (pendant et en dehors de leur temps de travail), mais aussi avec les encadrants techniques, l'équipe du siège, les partenaires et les employeurs.

- Responsable du service insertion professionnelle, chargée de l'accompagnement : structuration de l'accompagnement, recrutement, formation et suivi des salariés sur les chantiers de Meythet, Seynod, Annecy, Clermont, Glières, Viry Valleiry.
- Assistante du service insertion : gestion administrative de l'accompagnement et de la formation, prospection entreprises et mise en place des immersions, accueil des salariés sur le siège.

La fonction globale transversale d'accompagnement permet une spécialisation de l'accompagnement grâce à l'implication de chaque permanent selon son champ de compétences

- Binôme encadrant technique/chargée d'insertion : suivi et évaluation des salariés
- Réunions générales mensuelles avec l'équipe de permanents et la direction : harmonisation des pratiques, analyse des situations et de l'évolution des salariés, orientations
- Organisation mensuelle de séances collectives de recrutement : entrées/sorties permanentes
- Actualisation de la base Access par chaque permanent en fonction de ses compétences
- Animation de séances collectives de formation selon le champ de compétences de chacun.

LES LIENS ET LES PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION

Participation aux Comités Technique d'Animation des bassins annecien et genevois (organisés tous les deux mois en moyenne par PÔLE EMPLOI), en présence de tous les acteurs : SIAE, partenaires habilités (PÔLE EMPLOI, CAP EMPLOI, MISSION LOCALE JEUNES, CONSEIL GENERAL 74) ainsi que des intervenants ponctuels selon les thèmes (organismes de formation, etc.). Ces comités permettent des échanges riches et réguliers avec les partenaires, avec des mises en œuvre d'actions concrètes : passerelles SIAE, relais ATI en sortie chantier, croisement de points de vue sur les salariés, signalement de situations abusives ou délicates, interpellation par rapport aux problèmes des SIAE (telle la baisse de prescriptions concernant les bénéficiaires RSA, lié en partie à la mise en œuvre des nouvelles procédures d'habilitation), etc. Cette communication nouvelle, avec une grande participation de chacun, a rendu inutile la programmation de réunion bilan avec les ATI (d'autant que la communication s'est intensifiée au quotidien par mail ou échanges téléphoniques). En 2013, il conviendra cependant de se réunir avec le CG 74 afin d'échanger spécifiquement sur les actions à mettre en œuvre pour capter le maximum de bénéficiaires RSA socle sur les chantiers.

Poursuite des tripartites avec les référents sociaux sur les chantiers ou au sein des structures :

- 1 en amont de l'embauche, lors du recrutement le cas échéant (problématique addictive ou de justice)
- 1 en entrée chantier (signature du contrat d'accompagnement)
- 1 en sortie (bilan)
- 1 ou plus selon les besoins en cours de parcours
- **TOTAL : 4 entretiens tripartites en moyenne par salarié avec les référents et autres acteurs**

Informations durant le parcours du salarié en chantier. Hormis les tripartites, le mail et le téléphone sont des outils de plus en plus utilisés par tous les acteurs pour communiquer rapidement sur les situations – y compris durant le parcours d'insertion. En outre, les salariés étant davantage captif en chantier, certains référents utilisent AGIRE 74 pour se remettre en lien avec les personnes qu'ils suivent.

Informations concernant les dossiers en cours de recrutement (services gestion et insertion) avec retour de mail aux ATI (service gestion des chantiers) et échanges téléphoniques sur les situations entre les référents et la responsable du service insertion professionnelle.

Informations de présentation générale d'AGIRE 74.

Malgré les sollicitations d'AGIRE 74, trop peu de référents encore se manifestent alors que ces informations leur permettraient d'affiner leurs prescriptions et leurs suivis.

- Dans le cadre des informations collectives lors du recrutement : possibilité d'accompagner les salariés prescrits (dans les faits, très peu de prescripteurs se déplacent)
- Dans le cadre des entretiens tripartites réalisés avec les salariés : il est systématiquement proposé aux référents de venir sur le chantier constater les travaux réalisés, mais seule une minorité de référents se déplacent – et il s'agit le plus souvent de ceux qui connaissent déjà AGIRE 74
- Dans le cadre d'un échange collectif, sur simple demande des structures : seule deux structures se sont manifestées (la CAF, avec intervention en mars auprès de 4 référentes ; le lycée des Bressis pour une présentation en mai auprès d'une trentaine d'étudiantes en filière social et sanitaire)
- Par le biais du site internet (avec en particulier diffusion du film sur AGIRE 74) et par le biais d'un blog spécifique au chantier des Glières
- Réalisation d'une affiche spécifique envers le public féminin : distribuée dans les pôles sociaux, espaces emploi et autres institutions (DDTEFP, CG74).

Comités de pilotage pour chaque chantier et participation aux CLI

Participation aux forums de l'emploi et à certaines réunions mises en place par le Conseil Général 74 (Atelier mobilité...)

LIENS AVEC LES STRUCTURES DE SANTE, EDUCATIVES OU SOCIALES

Rapporté au nombre de salariés, un nombre similaire d'orientations vers des structures a été réalisé en 2012 (701), les orientations se faisant en fonction des besoins en priorité vers les structures spécialisées dans l'emploi, la santé, la formation, la mobilité, le logement, la justice.

Parmi les partenaires : l'ANPAA 74 (actions de sensibilisation aux addictions avec séances collectives suivies d'entretiens individuels), le SPIP 74 (articulation des mesures judiciaires avec le travail sur le chantier), l'association PASSAGE (suivi en lien avec les éducateurs), le LAC D'ARGENT, L'INTERVALLE, l'ATMP, le SPASE, CAP EMPLOI, L'EQUIPE MOBILE du Genevois, les CMP des bassins genevois et annecien, ACT HABITAT, LES FOYERS D'HEBERGEMENT (en particulier LA TOURNETTE et le foyer des jeunes travailleurs de NOVEL), les CENTRES D'ACTION COMMUNALE et les PÔLES MEDICO-SOCIAUX.

LIEN AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION

Formation aux savoirs de base / formation contre l'illettrisme.

Ce type de formation, qui exige du temps et une démarche pédagogique spécifique pragmatique (liée aux travaux pour être porteuse de sens aux yeux des salariés) reste un problème majeur pour notre type de public. Au vu de notre expérience, seule une internalisation de la formation, avec une personne dédiée pouvant se déplacer sur site, pourrait être efficace. 2 personnes ont suivi des cours de remise à niveau en maths/français avec le GRETA ; 2 personnes ont été remises en lien avec SAVOIR POUR REUSSIR qui présentait l'avantage pour elles d'être aussi un lieu ressource (espace d'écoute) et pas seulement un lieu de formation (maths, français, code) ; 2 personnes mises en lien avec les bénévoles de l'association agir abcd ont au final décliné les rendez-vous.

Formation a la mobilité

Les liens avec PROMOB 74 et MOBIL EMPLOI 73 restent privilégiés compte tenu du problème majeur représenté par la mobilité. Les différents types de prestations proposées correspondent aux besoins du public. Il reste à parvenir à faire coïncider les actions proposées avec les parcours en entrées et sorties permanentes (une action, au bon moment) et les critères requis (nécessité d'être inscrit en auto-école pour bénéficier du renfort code par exemple). 2 personnes ont suivi une formation renfort-code après Diagnostic mobilité.

Centre d'aide à la décision

1 CAD avait été mis en place en lien avec la Mission Locale Jeunes du Bassin Annécien, afin d'aider à la définition du projet professionnel. Il a été décliné par le jeune.

Ouverture culturelle/environnement

Des visites ont été organisées à La Maison de La Planète à Meythet, au Musée du Bois à Thônes, dans une des stations d'épuration du SILA. Une rencontre a eu lieu avec l'ONG NON NOBIS (qui intervient auprès des populations en Guinée) et une spécialiste de la gestion des forêts dans le monde. Ces actions étaient préparatoires au travail réalisé par le chantier des Glières, d'abord au zoo de Doué-la-Fontaine, puis à Madagascar dans le cadre d'un chantier de solidarité internationale (intervention du chantier pour la préservation de la forêt tropicale, avec transfert des compétences développées sur le plateau des Glières). Une confrontation riche des cultures qui permet d'ouvrir des horizons et de relativiser les termes de précarité.

- **Une bibliothèque solidaire** comportant environ 2000 ouvrages est mise à disposition des salariés au sein d'AGIRE 74. Elle suscite dans les faits très peu de demande.
- **Un atelier de fabrication de meubles en carton** a été initié dans le cadre des actions pour financer le projet international de solidarité. Cet atelier a permis de sensibiliser les salariés au bénévolat et au développement durable (matériau de récupération) tout en développant de nouvelles compétences et en découvrant des solutions alternatives pour se meubler à moindre prix.

A QUELLE FREQUENCE ?

Le fonctionnement de l'accompagnement reste le même qu'en 2011, ce qui engendre globalement un temps d'accompagnement similaire par salarié (avec une division similaire entre collectif et individuel), avec cependant un développement des entretiens tripartites (correspondant en partie au développement des stages entreprises et donc des relations avec les employeurs).

Le contenu et l'organisation des séances d'accompagnement collectif et individuel ont été adaptés aux entrées et sorties permanentes des salariés, avec mise en place de modules adaptés aux besoins d'équipes plus hétérogènes. La responsable du service insertion professionnelle se déplace deux fois par mois sur chaque chantier en journée complète, en plus des recrutements. A noter le travail conséquent lié aux déplacements sur les chantiers du bassin annécien et du bassin genevois, avec différenciation des interlocuteurs.

Sont réalisés en moyenne : 2 face-à-face de 30 minutes par mois et par salarié, 1 séance collective de 3 heures par mois et par chantier ainsi qu'un débriefing collectif de 30 minutes à chaque intervention sur site. Ce qui représente 1588 heures d'accompagnement en 2012 pour 91 salariés, soit en moyenne 2 heures supplémentaires par salarié (1757 heures d'accompagnement en 2011 pour 114 salariés) dont :

- **108 séances collectives** (107 séances collectives en 2011) réparties en 33 séances autour des Techniques de Recherche d'Emploi (dont 17 séances préparatoires aux entretiens d'embauche avec simulation vidéo), 3 séances de Pédagogie du contrat de travail, 72 séances de débriefing pour la cohésion d'équipe. Le maintien d'un niveau important de collectif correspond aux besoins des salariés (travail sur le comportement en groupe, création d'une dynamique), et s'explique en partie par l'intervention

des permanents dans la formation. Un effort particulier a été réalisé concernant la préparation aux entretiens d'embauche avec jeux de rôle et simulation vidéo.

- **311 entretiens individuels pour 91 salariés** (387 en 2011 pour 114 salariés) : le nombre d'entretiens est resté proportionnellement similaire.
- **394 entretiens tripartites de suivi** (377 tripartites de suivi en 2011) avec les référents, les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage, avec les employeurs lors des immersions (4 en moyenne par salarié).

A ce nombre d'heures, il convient d'ajouter les temps de :

- Echanges quotidiens au téléphone ou rendez-vous au siège d'AGIRE 74 avec les salariés
- Séances de recrutement organisées en entrées et sorties permanentes (22 séances d'information collective, 88 entretiens individuels d'embauche)
- Suivi administratif et téléphonique (42% du temps de travail de l'assistante)
- Echanges au téléphone ou par mail avec les salariés, les référents et les partenaires extérieurs
- Préparation et accueil des formations en interne ou avec les intervenants extérieurs (8% du temps de travail de l'assistante)
- Prospection entreprises, les enquêtes employeurs, mise en place des conventions d'immersion (33 % du temps de travail de l'assistante)
- Echanges et réflexion avec la direction et l'équipe sur les situations, la pratique et l'organisation
- Déplacements sur les 6 ACI éloignés pour certains de plus de 50 kms du siège.
- Réunions et comités de pilotage, démultipliés par 6 ACI

AVEC QUELS OUTILS ?

La structuration technique et pédagogique de l'accompagnement vise à créer des outils au service des salariés

- Le livret d'accueil
- Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai
- Les formulaires de demande d'immersion professionnelle ou de demande de formation individuelle (cf. formulaire)
- Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux
- Les fiches trimestrielles d'évaluation des compétences techniques et génériques
- Le film sorti en 2010 et le site internet d'AGIRE 74
- Le Blog du chantier des Glières

3.2 - L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

AVEC QUI ?

RENFORCEMENT DES LIENS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION, LES COLLECTIVITES ET LES ENTREPRISES.

AGIRE 74 récolte aujourd'hui les fruits des années de travail et de sensibilisation sur la nécessité de travailler en partenariat avec tous les acteurs. Preuve en est le travail positif engagé en particulier avec LA MISSION LOCALE JEUNES, les liens renforcés avec les conseillers de PÔLE EMPLOI, l'accueil de salariés orientés par CAP EMPLOI ainsi que la mobilisation générale des SIAE, avec lesquelles nous avons développé les passerelles dans le cadre d'une logique de parcours (en particulier avec SEFOREST, l'ACI de la commune de Cran Gevrier, EIDRA, COUP DE POUCE EMPLOI, TRAIT D'UNION, LES BRIGADES VERTES, CHAMP DES CÎMES). Un travail particulier a été réalisé avec les ETTI et les agences intérimaires (milieu ordinaire) qui sont des relais efficaces vers l'entreprise, les groupements d'employeurs (GEIQ BTP et GEIQ PROPLETE 74), les ESAT (MESSIDOR, LES ATELIERS DU THIOU, l'ADIMC 74, l'ESAT DU PARMELAN), les Entreprises d'insertion ainsi qu'avec les collectivités (communes, communauté de communes, établissements scolaires et de santé), le réseau des entreprises étant développé à partir des besoins et recherches des salariés.

AVEC QUELS OUTILS ?

UNE CONSOLIDATION DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

L'immersion professionnelle ne débouche pas obligatoirement sur un emploi dans le domaine directement concerné mais contribue à mettre la personne dans une dynamique d'emploi ou de formation, valoriser ses compétences, la remettre en confiance : Près de 70% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle en 2012.

- **39 immersions extérieures ont été mises en place en 2012** (33 stages d'entreprise et 6 mises à disposition) soit une augmentation de 26% par rapport à 2011 (31 immersions extérieures). Les stages d'entreprise ont été réalisés dans des domaines très divers (travail de prospection sur mesure en fonction des projets professionnels des salariés) : travaux publics, vente, aide à la personne, santé, industrie, restauration, service funéraire, entretien, bâtiment, espaces verts.
- **28 stages de découverte ont été réalisés.** Par le biais d'immersions sur les différents chantiers d'AGIRE 74, le stage de découverte permet de travailler sur la mobilité, l'adaptabilité et le développement des compétences. Il est indispensable (et rendu « obligatoire ») en amont d'un stage d'entreprise. Il correspond à la volonté d'AGIRE 74 d'affiner les pertinences de mise en stage tout en tenant compte de l'équilibre des équipes, sans compter que ces actions exigent un travail conséquent de la part de l'équipe en interne (convention, organisation des chantiers, intégration, formation, évaluation).
- **L'absence de suspension de contrat** s'explique par le fait que les stages d'entreprise ont le plus souvent servi de phase d'évaluation pour le salarié comme pour l'employeur ; également par le fait qu'il n'est pas possible de mettre en place une suspension dans le cas d'un accès à l'emploi en contrat aidé.
- **Les EMT ont été utilisées avec modération et uniquement dans le cas où il s'agissait d'évaluer un candidat en amont d'une embauche à AGIRE 74.** Deux personnes ont été évaluées en vue d'un poste d'encadrant technique (1/2 a été recruté en CDD avec passage en CDI) ; 1 personne a été recrutée en ouvrier polyvalent.

Il est nécessaire de posséder les pré requis pour pouvoir être immergé dans une entreprise (travail pédagogique sur les cadres : ponctualité, assiduité, respect, implication dans les démarches). C'est pourquoi, le stage d'entreprise fait l'objet d'une demande écrite auprès de la Direction de la part du salarié (formulaire à remplir). Tous les salariés possédant ces pré requis ont été au moins une fois immergés.

ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

(Voir en introduction : LES POINTS FORTS de l'année 2012 – 2) La formation et la professionnalisation.)

ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE DU CHANTIER POUR EMPLOI DURABLE

- **AGIRE 74 a développé une offre de service aux employeurs** qui comprend le suivi à la prise de poste (voir en introduction LES POINTS FORTS de l'année 2012 – 2), la formation et la professionnalisation.)
- **L'accompagnement à la prise de poste est effectué quasi systématiquement** avec modulation au cas par cas. Il s'agit de sécuriser les deux parties :
 - le salarié, d'une part, avec suspension de contrat durant la période d'essai, présentation à l'employeur, visite de l'entreprise et du poste de travail, étude des conditions à mettre en place (transport, garde d'enfants, etc.)
 - l'employeur d'autre part, avec explicitation des qualités et compétences du salarié, mais aussi exposition des points de vigilance à avoir, des aménagements à effectuer, du type de management à privilégier, aide parfois au montage des contrats.

SUIVI A 6 MOIS APRES LA SORTIE

Les procédures de suivi après la sortie s'apparentent à celles du suivi à la prise de poste en période d'essai, mais elles sont davantage étalées dans le temps. Il s'agit de préserver les liens avec le référent et le salarié, et fournir aux deux parties les moyens de travailler ensemble, afin d'assurer le relais et la poursuite logique de parcours.

- Après un entretien tripartite de bilan en fin de chantier pour communiquer sur les actions engagées et les axes de travail à approfondir, d'autres entretiens tripartites peuvent être fixés au cas par cas.
- Le suivi s'effectue également par le biais de conversations téléphoniques ou d'e-mails. La fréquence de ces actions et la période de suivi dépendent des besoins du référent et du salarié.

4 - BILAN

4.1 - LES SORTIES EMPLOI

EMPLOI ET FORMATION : 49% DE SORTIE DYNAMIQUE (11% VERS L'EMPLOI DURABLE)

(Voir en introduction « les points forts de l'année 2012 » et « l'accompagnement vers une sortie positive ». Voir annexe : « Sorties emploi 2012 : des situations exemplaires et les clés de leur réussite ».)

AMELIORATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIES SORTIS

La quasi totalité des salariés améliorent globalement leur situation, ce qui est particulièrement visible sur les problématiques prégnantes pour lesquelles nous avons réalisé des démarches ou des orientations avec les salariés, c'est-à-dire en matière de santé (80% des salariés ayant effectué des démarches améliorent leur situation), justice (53% des salariés), logement (75% des salariés), mobilité (45% des salariés), famille (85% des salariés).

- **Concernant le logement** : 8 salariés ont accédé à un logement autonome ou stable ; 3 sont sortis de la rue (2 accès foyer, 1 accès tiers) ; 5 ont déménagé pour des logements plus adaptés à leur famille ou plus proches du travail.
- **Concernant la santé**, 17 personnes ont résolu un problème de santé qui constituait un frein à l'emploi. 4 personnes ont été hospitalisées en cours de parcours (2 soins spécifiques, 2 soins de santé générale dont des soins dentaires). 7 ont entamé un suivi spécifique.
- **Concernant la mobilité** : 2 ont obtenu le permis B.
- **Concernant le handicap** : 2 ont obtenu une AAH avec orientation ESAT (inscription en liste d'attente ESAT), 1 a été renouvelé, 1 a obtenu une RQTH (initiale)
- **Garde d'enfants** : 3 ont résolu le problème de garde d'enfants.
- **Justice** : 7 ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération.

4.2 - MESURE DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

UN IMPACT QUI RESTE AUSSI FORT QUE CELUI DE 2011, LES CHIFFRES ETANT MAINTENUS :

▪ AU NIVEAU QUANTITATIF

- 49% de sorties dynamiques (idem 2011)
- 84% taux de présence sur les chantiers (idem 2011)
- Près de 70% des salariés ayant accédé à un emploi ou à une formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle (idem 2011)
- 4 938 heures d'actions pédagogiques – 701 actions d'orientations – 160 structures partenaires (en 2011 : 4629 heures d'actions pédagogiques ; 661 actions d'orientation avec 160 structures partenaires)
- Un nombre croissant d'anciens salariés gardent le lien avec AGIRE 74.

▪ AU NIVEAU QUALITATIF

- Définition des objectifs avec les référents en tripartite dans le cadre d'un contrat d'accompagnement et vérification de la progression tout au long du parcours
- Rédaction de synthèses trimestrielles retraçant l'évolution du parcours
- Mobilisation des partenaires pour la résolution de problématiques (référents et personnes ressources)
- Valorisation des compétences avec élaboration par le salarié de son attestation finale de compétences
- Mobilisation des salariés dans leur parcours (assiduité, ponctualité, respect des consignes, engagement dans les actions), à travers la mise en place de cadres mais aussi d'outils (*voir structuration technique et pédagogique de l'accompagnement*)

4.3 - LES DIFFICULTES RENCONTREES

Les difficultés sont du même ordre que celle rencontrées en 2011, le contexte et l'environnement s'étant aggravés (hausse du chômage et de la précarité), avec peu de changement concernant les moyens mis en œuvre voire des nouvelles dispositions (procédures d'habilitation) qui sont venu « gripper » le processus de recrutement des salariés.

Un public très hétérogène, avec des besoins divers et spécifiques, qui nécessiterait l'ouverture de chantiers d'un autre type ou ciblé (chantier d'utilité sociale pour les plus loin de l'emploi, chantier école pour les plus proches, chantier jeunes, chantier femmes), avec la mise en place d'un accompagnement, d'actions et de partenariat spécifiques : actions de citoyenneté, découverte du monde du travail, éducation parentale, garde des enfants....

Une tendance des salariés à s'installer dans le chantier avec une difficulté à se mobiliser sur l'emploi et à mettre en place les actions périphériques nécessaires. Certains attendent la fin de leur contrat pour se mobiliser sur les démarches d'emploi. Fort de ce constat, nous sommes encore plus vigilants sur tout renouvellement (qui doit faire l'objet d'une demande préalable du salarié, par courrier à la Direction) et sur ses objectifs pédagogiques : la moyenne des durées de contrat est maintenue à 7 mois. Cette moyenne ne reflète cependant pas la réalité des extrêmes, à savoir d'un côté des personnes loin de l'emploi qui ont besoin d'un parcours long pour se reconstruire (c'est le cas le plus souvent lorsqu'il y a présence d'addictions, problématiques de justice ou de comportement) et de l'autre, des personnes pour qui le chantier doit constituer un tremplin court pour éviter l'enfermement sur le chantier (personne relativement proche de l'emploi).

L'inadéquation des offres de formations proposées en terme d'illettrisme par rapport aux besoins de nos publics en insertion et de l'organisation des chantiers AGIRE 74 (répartis sur deux bassins et non pas intégrés dans une seule et même structure).

Le problème des prescriptions issues des seuls partenaires habilités qui ne mentionnent donc pas l'éventuel référent social initial (partenaire non habilité) détenant souvent une meilleure connaissance du salarié (et en capacité d'apporter des éléments objectifs pour la construction du parcours d'insertion).

La réduction des prescriptions concernant les bénéficiaires du RSA et malgré une légère progression des femmes par rapport à 2011, des prescriptions qui restent encore trop ciblées, liées à une représentation pas toujours juste du chantier et de ses activités, qui amène certains prescripteurs à sélectionner les publics orientés et à faire eux-mêmes valoir des freins qui n'en sont pas : cas de l'argument « le chantier de Viry/Valleiry est trop éloigné du lieu d'habitation » alors qu'il est desservi par les trains (gare à 5 minutes), que les salariés sont des adeptes du covoiturage et qu'il faut justement préparer les salariés à être mobile (la moitié des salariés du chantier de Viry/Valleiry habitent Annemasse ou ses environs proches).

Une vision parfois décalée des référents sociaux par rapport aux exigences du marché du travail et de la société en général, qui les amènent à maintenir les personnes dans un système d'assistance et à envisager les cadres mis en place par AGIRE 74 comme trop stricts, alors que ce sont ces mêmes cadres qui servent l'insertion et le retour progressif vers l'employabilité, sécurisent les personnes, leur donnent ou redonnent un statut d'acteur, de salarié et de citoyen responsable.

4.4 - LES POINTS A DEVELOPPER

En 2013, le service insertion professionnelle se réorganise avec la fusion du service gestion des chantiers et du service insertion en un seul : le service Emploi/Formation (*Voir en introduction LES PERSPECTIVES 2013 - Voir en ANNEXE l'Organisation du service Emploi Formation en 2013*).

Comme en témoigne cette nouvelle organisation, 2013 sera centré sur :

- **L'amélioration du recrutement** avec la concentration sur les actions à mettre en œuvre pour capter les bénéficiaires du RSA (réflexion avec les partenaires) et un doublement des séances collectives de recrutement.
- **Le développement des liens avec les entreprises** avec la formalisation de l'offre de service et le développement des actions propres à rapprocher les salariés (travail sur la présentation aux entretiens d'embauche et le comportement en emploi, en termes de Savoir, Savoir-faire et Savoir-être).

5 - PERSPECTIVES 2013

UN ACCOMPAGNEMENT A LA PROFESSIONNALISATION

Une réorganisation du service insertion professionnelle avec la création d'un service Emploi Formation correspondant à la logique d'accompagnement global, social et professionnalisant, débutant dès le recrutement et ouvert sur l'extérieur. Ce service sera placé sous la responsabilité de Lucie BERNAT, en charge de la coordination des parcours des salariés et de leur accompagnement, aidée d'une assistante chargée de la Gestion des Ressources Humaines (recrutement, suivi administratif des salariés : présence, maladie, congés payés, travaux) et d'une assistante chargée des Relations entreprises et de la Formation (mise en place des immersions et des formations, relais référents en cours de parcours).

Le développement des liens avec les référents et prescripteurs, en particulier le Conseil général. Il s'agira d'étudier et de formaliser ensemble les moyens à mettre en place pour augmenter le nombre de salariés bénéficiaires du RSA et des femmes en particulier.

Le doublement des séances collectives de recrutement pour répondre encore mieux aux besoins des publics et des prescripteurs (2 séances par mois et par bassin par rapport à une en 2012).

Le développement de la professionnalisation avec l'intégration de l'accompagnement dans la mise en place de la démarche du chantier-école (évaluation, attestation de compétences), ainsi que l'internalisation de la formation (démarche de prévention PRAP, SST), avec une meilleure structuration et formalisation.

Une réflexion sur l'accompagnement des publics spécifiques, en particulier le public jeunes, qui requiert aujourd'hui encore beaucoup d'énergie au regard des résultats (pas toujours satisfaisants à court terme, difficilement évaluables sur un plus long terme), le public féminin (problématiques liées à la famille et aux modes de garde), les publics possédant des addictions (comment rompre le processus de rechutes chroniques qui déconstruit les actions mises en place ?), les publics relevant de la justice (le chantier ne doit pas être utilisé de manière exclusive comme alternative à l'incarcération), les personnes de + de 50 ans (vers quels employeurs les orienter ? quel type de poste ? comment les intégrer ?)

La poursuite du travail de communication sur l'insertion, ses impacts sociaux et économiques, avec un travail parallèle sur les représentations des différents acteurs : référents, prescripteurs, employeurs (entreprises et collectivités).

**ANNEXES
STATISTIQUES 2012**

STATISTIQUES 2012

CANDIDATS POSITIONNES EN 2012

SEXE		
Hommes	144	80%
Femmes	37	20%

STATUTS		
RSA	48	27%
ASS	5	3%
AAH 30% minima sociaux	2	1%
DELD	9	5%
Accompagnement MLJ	65	36%
Justice	3	2%
TH	5	3%
DE	30	16%
DE-25 ans	3	2%
DE+ 50 ans	11	5%
Non connu / prescription	0	0%
Total	181	100%

AGES		
- 20 ans	28	15%
20-29 ans	66	36%
30-39 ans	39	22%
40-49 ans	29	16%
+ 50 ans	19	11%
Non renseigné / prescription	0	0%
Total	181	100%

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 74	12	6,49%
COMMUNE D'ANNECY	5	2,70%
COMMUNE D'ANNEMASSE	6	3,24%
COMMUNE DE RUMILLY	1	0,54%
CONSEIL GENERAL 74	11	5,95%
ESPACE EMPLOI FORMATION DE RUMILLY	2	1,08%
MISSION LOCALE JEUNES DE CHAMBERY	2	1,08%
MISSION LOCALE JEUNES DE FAVERGES	9	4,96%
MISSION LOCALE JEUNES DU GENEVOIS	4	2,16%
MLJBA	56	30,27%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ALBERTVILLE	1	0,54%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNECY	40	21,62%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNEMASSE	2	1,08%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MEYTHET	5	2,70%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MONTVELIAN	4	2,16%
POLE EMPLOI - AGENCE DE SEYNOD	15	8,11%
POLE EMPLOI - AGENCE DE VILLE LA GRAND	3	1,62%
POLE EMPLOI - MONTLUÇON	1	0,54%
POLE EMPLOI AUXERRE CORDELIERS	1	0,54%
POLE EMPLOI BELLEY	1	0,54%
Total prescriptions	185	100%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 181 candidats ont été positionnés
- 232 candidats ont été invités
- 166 candidats invités se sont présentés
- 45 % des personnes invitées ont nécessité plusieurs relances
- 68 candidats reçus ont été retenus

INFORMATIONS COLLECTIVES - ENTRETIENS

- 22 séances collectives d'information préalables au recrutement
 - 13 séances collectives d'information sur le bassin annécien
 - 9 séances collectives d'information sur le bassin genevois
- 45% de présence aux informations collectives (318 invitations)
- 99% de présence en entretien de constitution de dossier (issu de l'information collective)
- 78% de présence aux entretiens d'embauche (113 invitations)

BILAN - DIAGNOSTIC

- 2 candidats positionnés ont effectué un bilan et/ou diagnostic

RECRUTEMENT		
Positionnés	181	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	232	
Reçus	166	
Retenus	68	
Embauchés en 2012 (entrées)	59	
Retenus en 2012 et embauchés en 2013	4	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - DIRECTE - COMMUNES	23	12%
PÔLE EMPLOI	76	41%
MISSION LOCALE JEUNES	71	38%
CAP EMPLOI	12	6%
AUTRES	3	2%

CONSEIL GENERAL		
PMS d'Annecy-le-Vieux	2	18%
PMS de Faverges	1	9%
PMS de Rumilly	3	27%
PMS de Seynod	1	9%
PMS de Gaillard	2	18%
PMS de St Julien	2	18%
Bassin Annécien	64%	
Genevois	36%	

PROFIL DES SALARIES 2012 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	72	79%
Femmes	19	21%

AGES		
- 20 ans	6	7%
20-29 ans	29	32%
30-39 ans	23	25%
40-49 ans	24	26%
+ 50 ans	9	10%

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	2,0%
BAC+2	1	1,0%
BAC ou BT obtenu	5	5,0%
Niveau BAC ou BT	4	4,0%
BEP ou CAP obtenu	25	28,0%
Niveau BEP ou CAP	20	22,0%
Fin de scolarité obligatoire	28	31,0%
Certificat d'Etude Professionnel	2	2,0%
Difficulté de communication écrite	4	5,0%

STATUTS		
RSA	39	43%
ASS	3	3%
AAH	4	4%
DELD	2	2%
Accompagnement MLJ	25	27%
TH	2	2%
Justice	3	3%
DE	13	14%

RESIDENCE		
ANNECY	32	35,2%
BASSIN ANNECIEN	9	9,9%
CRAN-GEVRIER	4	4,4%
MEYTHET	1	1,1%
SEYNOD	7	7,7%
RUMILLY	9	9,9%
ALBANAIS	6	6,6%
FAVERGES	2	2,2%
DOUSSARD	1	1,1%
RIVES LAC	3	3,3%
AMBILLY	4	4,4%
ANNEMASSE	1	1,1%
BONNE	1	1,1%
GAILLARD	2	2,2%
JUVIGNY	1	1,1%
ST-JULIEN EN GENEVOIS	2	2,2%
VETRAZ MONTHOUX	1	1,1%
VILLE LA GRAND	1	1,1%
VIRY	1	1,1%
AIX-LES-BAINS	2	2,2%
CONTAMINE SUR ARVE	1	1,1%

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	68	75%
Non inscrits	23	25%

NATIONALITE		
F	75	82%
C.E.E	5	6%
Hors C.E.E.	11	12%

MOBILITE		
Voiture	26	29%
Voiture sans permis	2	2%
Moto	0	0%
Vélocycleur	8	9%
Bicyclette	2	2%
Transports en commun	42	46%
Piéton	11	12%

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	36	40%
A.R.E.	15	16%
A.S.S.	6	7%
A.A.H.	4	4%
Alloc familiales	7	8%
Alloc logement	19	21%
Alloc temporaire d'attente	2	2%
Autre allocation	3	3%
Néant	30	33%

LOGEMENT		
Propriétaire	3	3%
Locataire	46	51%
Foyer	11	12%
Tiers	28	31%
Caravane / Mobil-Home	3	3%

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	6	7%
Union libre	10	11%
Célibataire	59	65%
Séparé(e)	6	7%
Divorcé(e)	9	9%
Veuf(ve)	1	1%

JUSTICE		
Sous-main de justice	34	37%
Curatelle	2	2%
Alternative à l'incarcération	16	17%
Mesure conditionnelle	12	13%
Surrendetement	6	5%
Mesure de justice (affaires familiales)	5	5%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	37	41%
Troubles du comportement	17	19%
Troubles psychologiques	25	27%
Santé générale insatisfaisante	17	19%
Alimentation insatisfaisante	0	0%
Problème d'hygiène alimentaire	10	11%
Problème dentaire	36	40%
Problème d'hygiène corporelle	9	10%
Problème de compréhension générale	2	2%
Illétrisme	30	33%
Analphabétisme	1	1%

SALARIES EN CHANTIER EN 2012

EFFECTIFS EN CHANTIER

Chantier d'Annecy	14
Chantier de Clermont	12
Chantier des Glières	13
Chantier de Meythet	19
Chantier de Seynod	16
Chantier de Viry-Valleiry	16
Siège AGIRE 74	1
Total	91

PRESENCES EN CHANTIER

Présences	48 558	84%
Arrêts maladie / Accident du travail	2 996	5%
Autres absences	6 538	11%

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

4 938 heures d'actions pédagogiques

79% en interne / 21% en externe

90% de présence

91 salariés concernés / 13 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel :	32%
Formation :	16%
Sensibilisation :	14%
Echange de pratiques :	38%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

705 entretiens

311 entretiens individuels de suivi

394 entretiens (tripartites + extérieur)

108 séances collectives d'accompagnement

701 actions d'orientation et de suivi individuel

160 structures partenaires impliquées

91 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (701)		Démarches réalisés pour 91 sal.	
Orientation emploi	145	Administratif	100%
Orientation santé	57	Logement	34%
Orientation logement	24	Famille	38%
Orientation permis	21	Permis	27%
Entretiens individuels de suivi	311	Santé	55%
Autres actions	143	RQTH	20%
Total	701	Justice	34%

Sur les 91 salariés ayant effectué des démarches

22 salariés ont amélioré leur situation de logement

45 salariés ont amélioré leur situation de santé

23 salariés ont amélioré leur situation de justice

- 1 salarié a obtenu le code
- 2 salariés ont obtenu leur permis
- 3 salariés ont récupéré leur permis
- 9 salariés sont en attente de passer le code / permis
- 1 salarié a acheté une voiture

SALARIES PRESENTS EN 2012 : 91

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/12 : 32

Entrées en 2012 : 59

Sorties en 2012 : 51

Présents au 01/01/13 : 40

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 95

Nombre d'arrêts de prolongation : 18

651 jours d'arrêt (2617 heures)

43 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

8 déclarations d'accidents du travail (3 accidents de trajet)
dont 3 reconnues par la CPAM et 1 en attente de décision

dont 6 ayant entraîné un arrêt de travail

102 jours d'arrêts (379 heures)

5 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

Accompagnement CI (individuel / collectif / tripartite)	1 588	32,2%
Echanges de pratiques inter-chantiers	691	14,0%
Formation SST 36 obtentions SST	444	9,0%
Formation PRAP 25 obtentions PRAP	330	6,7%
Professionalisation / RCE	93	1,9%
Réalisation et maj. d'un blog professionnel	158	3,2%
Solidarité internationale (conf/ projet international)	18	0,4%
Sensibilisation à l'environnement / écocitoyenneté	87	1,8%
Actions bénévoles / projet international	457	9,3%
Culturel	21	0,4%
Illettrisme et alphabétisation	51	1,0%
Budget - Assurance	93	1,9%
Information santé	275	5,6%
Visite d'entreprise	156	3,2%
Professionalisation / monteur construction bois	170	3,4%
R.S.F.P. 27 obtentions R SFP	216	4,4%
Sensibilisation à l'environnement / écocitoyenneté	37	0,7%
Mobilité (renfort code)	53	1,1%

79% d'actions de formations en interne

Partenaires :

APPA - ANNEDY SANTE AU TRAVAIL - ANPARTA - BOPARC DE DOUVE LA FONTAINE -
CJA - ECOLEUSE DE THONES - FINANCES ET PEDAGOGIE - GRETA ARVE ET LAC -
INSTITUT NATIONAL DU PATRIMOINE - LES ATELIERS DE ANNE - MUSA -
PROCTERRA - PROVICE 74

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

72 conventions d'immersions professionnelles

67 immersions réalisées

3224 heures (93% de présence)

41 salariés mobilisés

22 partenaires mobilisés

IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)			NB D'IMMERSIONS / TYPE		
E.M.T	0	0,0%	E.M.T	0	0,0%
Mise à disposition	349	10,8%	Mise à disposition	6	9,0%
Stage entreprise	1392	43,2%	Stage entreprise	33	49,3%
Suspension de contrat	0	0,0%	Suspension de contrat	0	0,0%
Stage de découverte	1483	46,0%	Stage de découverte	28	41,8%
Total	3 224	100%	Total	67	100%

SALARIES SORTIS EN 2012

51 salariés sortis en 2012

dont 14 salariés sortis avant les 3 premiers mois
93% pour inadaptation au poste de travail
(pb de santé, compréhension, comportement)
7% déménagement

49% de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques

Emploi durable: 11 %
Emploi de transition: 22 %
Sorties positives: 16 %

67% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle

SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE)		
Accès à l'emploi	15	41%
Obtentions RSFP	3	8%
Démarches d'emploi	7	19%
Démarches d'accompagnement	2	5%
Démarches santé	8	22%
Démarches sociales	1	3%
Non connue	1	3%
Total	37	100%

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 7 mois

49% vers des démarches actives d'insertion

15 sorties emploi

8 contrats de droit commun

2 CDI
1 Contrat de professionnalisation
0 CDD > 6 mois
5 CDD < 6 mois

7 contrats en emploi aidé

1 CDI aidé
6 CUI

Secteurs d'activité emploi

Aide à la personne 20%
Bâtiment 27%
Bâtiment / Espaces verts 13%
Entretien / Nettoyage 7%
Espaces verts 19%
Santé 7%
Transport 7%

Evaluation de la situation sociale des salariés sortis (base 37)

80% des salariés ayant effectué des démarches santé ont amélioré leur situation

SANTÉ	16
Cure	1
Redynamisation / moral	
Santé générale	4
Suivi addictions (alcool, stupéfiants, drogues)	3
Suivi psychologique	6

75% des salariés ayant effectué des démarches RQTH ont amélioré leur situation

RQTH	6
Obtention ESAT	
Obt RQTH + AAH	2
Obt RQTH milieu ordinaire	1
Renouv RQTH	3
En attente de renouv élément	

50% des salariés ayant effectué des démarches justice ont amélioré leur situation

JUSTICE	7
Alternative	6
Conditionnelle	
Curatelle	
Divorce	
Garde d'enfants	
Surencadrement	1
Obligation de travail	
Pension alimentaire	
Récup permis	
Respect des obligations	

75% des salariés ayant effectué des démarches logement ont amélioré leur situation

LOGEMENT	9
Accès foyer	1
Déménagement	7
Logement conservé	
Reprise	1

45% des salariés ayant effectué des démarches de permis ont amélioré leur situation

PERMIS	5
Code obtenu	1
Permis obtenu	1
Récup permis	1
Achat véhicule	
En attente de permis / code	
Inscription	2

85% des salariés ayant effectué des démarches familiales ont amélioré leur situation

FAMILLE	11
Oct garde enfants	1
Lien	10
Marriage	
Naissance	
Naissance -UL	
Pension aliment	

BILAN 2012

Bilan

	Brut	Amortissement Dépréciations	Net au 31/12/12	Net au 31/12/11
ACTIF				
<i>CAPITAL SOUSCRIT NON APPELE</i>				
Immobilisations incorporelles				
<i>Frais d'établissement</i>				
<i>Frais de recherche et de développemen</i>				
<i>Concessions, brevets et droits assimilé</i>	9 346	9 346		
<i>Fonds commercial</i>				
<i>Autres immobilisations incorporelles</i>				
Immobilisations corporelles				
<i>Terrains</i>				
<i>Constructions</i>				
<i>Installations techniques, matériel et outil</i>				
<i>Autres immobilisations corporelles</i>	95 470	68 545	26 925	17 313
<i>Immob. en cours / Avances & acomptes</i>				
Immobilisations financières				
<i>Participations et créances rattachées</i>				
<i>Autres titres immobilisés</i>				
<i>Prêts</i>				
<i>Autres immobilisations financières</i>				
TOTAL ACTIF IMMOBILISE	104 816	77 891	26 925	17 313
Stocks				
<i>Matières premières et autres approv.</i>				
<i>En cours de production de biens</i>				
<i>En cours de production de services</i>				
<i>Produits intermédiaires et finis</i>				
<i>Marchandises</i>				
Créances				
<i>Clients et comptes rattachés</i>				
<i>Fournisseurs débiteurs</i>				
<i>Personnel</i>	2 225		2 225	1 579
<i>Etat, Impôts sur les bénéfices</i>				
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>				
<i>Autres créances</i>	144 563		144 563	271 665
Divers				
<i>Avances et acomptes versés sur comm</i>				
<i>Valeurs mobilières de placement</i>	200 967		200 967	189 609
<i>Disponibilités</i>	131 215		131 215	14 545
<i>Charges constatées d'avance</i>	4 607		4 607	1 294
TOTAL ACTIF CIRCULANT	483 577		483 577	478 692
<i>Charges à répartir sur plusieurs exercic</i>				
<i>Prime de remboursement des obligation</i>				
<i>Ecart de conversion - Actif</i>				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL ACTIF	588 393	77 891	510 501	496 005

Bilan

	Net au 31/12/12	Net au 31/12/11
PASSIF		
<i>Capital social ou individuel</i>		
<i>Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...</i>		
<i>Ecart de réévaluation</i>		
<i>Réserve légale</i>		
<i>Réserves statutaires ou contractuelles</i>		
<i>Réserves réglementées</i>		
<i>Autres réserves</i>	271 814	268 628
<i>Report à nouveau</i>		
Résultat de l'exercice	45 976	3 186
<i>Subventions d'investissement</i>		
<i>Provisions réglementées</i>		
TOTAL CAPITAUX PROPRES	317 790	271 814
<i>Produits des émissions de titres participatifs</i>		
<i>Avances conditionnées</i>		
TOTAL AUTRES FONDS PROPRES		
<i>Provisions pour risques</i>		
<i>Provisions pour charges</i>		
TOTAL PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
<i>Emprunts obligataires convertibles</i>		
<i>Autres emprunts obligataires</i>		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		
<i>Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits</i>		
<i>Emprunts et dettes financières diverses</i>		
<i>Emprunts et dettes financières diverses - Associés</i>		
<i>Avances et acomptes reçus sur commandes en cours</i>		
<i>Dettes fournisseurs et comptes rattachés</i>	18 510	20 282
<i>Personnel</i>	24 284	19 820
<i>Organismes sociaux</i>	81 351	72 644
<i>Etat, Impôts sur les bénéfices</i>		
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>		
<i>Etat, Obligations cautionnées</i>		
<i>Autres dettes fiscales et sociales</i>		
<i>Dettes fiscales et sociales</i>	105 635	92 463
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>		
<i>Autres dettes</i>		17 714
<i>Produits constatés d'avance</i>	68 566	93 731
TOTAL DETTES	192 711	224 191
<i>Ecart de conversion - Passif</i>		
TOTAL PASSIF	510 501	496 005

Compte de résultat

	du 01/01/12 au 31/12/12 12 mois	%	du 01/01/11 au 31/12/11 12 mois	%	Variation relative (montant)	Var. rel. (%)
PRODUITS						
<i>Subventions d'exploitation</i>	1 196 547		1 138 882		57 664	5,06
<i>Autres produits</i>	184 508		156 981		27 527	17,53
Total	1 381 055		1 295 864		85 191	6,57
CONSOMMATION M/SES & MAT						
<i>Achats de m.p & aut.approv.</i>	19 539		19 696		-158	-0,80
<i>Autres achats & charges externes</i>	62 414		67 274		-4 860	-7,22
Total	81 953		86 970		-5 018	-5,77
MARGE SUR M/SES & MAT	1 299 102		1 208 893		90 209	7,46
CHARGES						
<i>Impôts, taxes et vers. assim.</i>	37 625		33 437		4 189	12,53
<i>Salaires et Traitements</i>	838 387		829 362		9 026	1,09
<i>Charges sociales</i>	261 893		270 409		-8 516	-3,15
<i>Amortissements et provisions</i>	14 336		7 710		6 626	85,95
<i>Autres charges</i>	101 993		68 996		32 997	47,82
Total	1 254 234		1 209 913		44 321	3,66
RESULTAT D'EXPLOITATION	44 867		-1 020		45 887	NS
<i>Produits financiers</i>	3 447		4 206		-759	-18,05
Résultat financier	3 447		4 206		-759	-18,05
RESULTAT COURANT	48 314		3 186		45 128	NS
<i>Produits exceptionnels</i>	296				296	
<i>Charges exceptionnelles</i>	2 634				2 634	
Résultat exceptionnel	-2 338				-2 338	
RESULTAT DE L'EXERCICE	45 976		3 186		42 790	NS