

Bâtiment

Espaces  
verts

Espaces  
naturels

Entretien  
urbain

Nettoyage

Maintenance

DES CHANTIERS  
AU SERVICE  
DES TERRITOIRES

# RAPPORT D'ACTIVITES 2017

**AGIRE**  
Entrepreneur Solidaire 74



**haute  
savoie**  
le Département



Les chantiers d'insertion d'AGIRE 74 sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014-2020



# SOMMAIRE

<b>1. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES</b> .....	3
JEAN-FRED OUBRY - DIRECTEUR	
<b>2. LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2017</b> .....	4
<b>3. SERVICE EMPLOI-FORMATION</b> .....	12
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
<b>4. LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS</b> .....	24
<b>5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2017</b> .....	27
<b>6. STATISTIQUES 2017</b> .....	34
<b>7. BILAN FINANCIER 2017</b> .....	39

# INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2017 se sera déroulée avec les mêmes difficultés que l'année 2016 : l'absence pour maladie et des départs volontaires d'encadrants techniques, un dossier FSE très complexe qui a mis l'ensemble des acteurs à rude épreuve, et d'autres difficultés liées à l'absentéisme (multiplié par deux) et à l'absence de candidats sur le chantier de Viry/Valleiry.

Malgré ces contraintes, cette année aura été riche de certaines expérimentations avec un nouveau rythme de travail sur les chantiers, l'évolution de trois salariés polyvalents en CDI au poste d'encadrant suite à un parcours de formation interne, la consolidation des chantiers-école avec la confiance de nos partenaires sur les travaux confiés, et le développement de la démarche de professionnalisation au travers notamment d'une offre de formation étoffée.

Quant aux objectifs, ils auront été quasiment tous atteints, exceptées les sorties dynamiques qui atteignent 46% au lieu des 51% fixés. On pourra noter pour expliquer cet écart, l'absentéisme et le manque de motivation qu'il témoigne, la part importante de migrants et le travail plus long pour leur permettre d'accéder à l'emploi compte tenu de la barrière de la langue, et des salariés plus loin de l'emploi pour lesquels des réponses spécifiques devront être apportées.

AGIRE 74 n'a de cesse depuis sa création, il y a plus de quinze ans, d'expérimenter et d'innover sur la base d'analyses objectives de l'activité, des besoins du public, des demandes des partenaires, du contexte économique et social. Ces expérimentations sont riches d'enseignement et ont permis d'enclencher de nouvelles pratiques. Cela aura été le cas pour 2017 et ce le sera également pour 2018 avec l'expérimentation de nouvelles durées de travail de 26.5h à 32h et le redimensionnement des chantiers de 54 à 48 postes, la création d'un chantier multiservices intégrant le chantier de Clermont, le développement du dispositif de formation mettant la professionnalisation au cœur du chantier et la consolidation d'une activité bois transversale à l'ensemble des chantiers.

L'année 2018 sera consacrée à une réflexion en profondeur sur notre modèle organisationnel, économique et humain pour répondre aux besoins du territoire et du public de manière pertinente et efficace. Les questions qui vont se poser sont multiples : le dimensionnement, l'ancrage territorial, l'organisation, le modèle économique, les activités, les modes d'interventions, le lien avec l'économie.

Vous l'aurez compris, AGIRE 74 souhaite inscrire cette quinzième année dans la mise en place d'un plan de transition ambitieux. Pour toujours plus de pertinence dans l'action, toutes les idées et propositions seront les bienvenues pour alimenter notre réflexion. Rendez-vous donc sur le site internet pour apporter votre contribution.

Jean-Fred OUBRY - Directeur

## LES POINTS FORTS

### L'expérimentation concluante d'un nouveau rythme de travail au deuxième semestre:

- **Au cours du premier semestre 2017, les permanents d'AGIRE 74 se sont réunis pour mener un travail de fond sur l'activité des chantiers et les rythmes de travail.** Partant d'une réflexion commune, les permanents se sont interrogés sur la façon de mobiliser les salariés au travail, tout en leur permettant de dépasser symboliquement le seuil de pauvreté correspondant à 28 heures travaillées sur la base d'un SMIC. Les chantiers-école bâtiment et environnement ont été précurseurs dans ce domaine puisqu'ils ont déjà testé en 2016 le passage de 26 à 30 heures. Ce changement a non seulement permis aux salariés concernés de développer des compétences, découvrir des rythmes proches de ceux de l'entreprise, mais a créé également une forte émulation pour les autres salariés des chantiers polyvalents. Fort de ce constat, une expérimentation plus globale a été menée au deuxième semestre sur tous les chantiers, avec une harmonisation à quatre jours de travail consécutifs du lundi au jeudi (le vendredi étant réservé aux ateliers d'illettrisme et d'alphabétisation et faisant appel à des heures de récupération consignées sur une fiche individuelle).
  - passage de 26 à 28 heures par semaine pour les chantiers polyvalents de la Commune Nouvelle (équipe bâtiment ex-Anancy et équipe espaces verts ex-Meythet) et ceux du genevois (Viry et Valleiry)
  - passage de 30 à 32 heures par semaine pour les chantiers-écoles (bâtiment et environnement)
- **Cette expérimentation, validée par lors de notre dialogue de gestion intermédiaire du 18 septembre 2017, par les instances représentatives du personnel et accueillie très favorablement par les salariés a été une opération gagnant-gagnant :**
  - une organisation du travail sur quatre jours, similaire à celles des entreprises espaces verts et bâtiment
  - des chantiers travaillant les mêmes jours (organisation des équipes plus simple)
  - le vendredi non travaillé propice aux démarches hors temps de travail ou à la formation
  - une rémunération revalorisée pour les salariés
  - une motivation supplémentaire pour accéder aux chantiers-école
  - une façon de contenir la baisse des ETP, liée principalement à l'augmentation marquante des heures d'absence et de maladie en 2017 (voir difficultés).

### Des ateliers d'illettrisme et d'alphabétisation, adaptés aux nouvelles problématiques de salariés en chantier:

- **Depuis 2016, un afflux significatif de candidats-salariés étrangers (39%), présentant des difficultés de compréhension et d'expression (55%), a nécessité le développement d'ateliers FLE (Français Langue Etrangère).** Intégré à la démarche de professionnalisation en chantier, l'atelier « Compétences Clés et Savoirs de Base », initié en 2016 et consolidé en 2017, s'est fortement développé : 1 242 heures en 2017 (60 salariés) contre 462 heures en 2016 (35 salariés).
- **La mise en place d'un diagnostic de repérage (tests écrits suivis d'un entretien oral)** permet aux salariés en difficulté de prendre conscience de l'écart entre leur niveau de langue réel et les exigences liées au monde du travail. Il permet également à la chargée de formation de créer et d'adapter les supports en fonction des besoins des salariés.
- **Des séances de trois heures sont en moyenne proposées (le vendredi matin pour le bassin annécien et le mardi pour le genevois). Elles permettent aux participant(e)s :**
  - d'acquérir et développer le vocabulaire usuel et professionnel, nécessaire à leurs démarches et recherche d'emploi,
  - de gagner en autonomie par des mises en situation professionnelle concrètes (orales et écrites)
  - de se réconcilier avec les apprentissages (73% de niveau infra V)
  - de s'intégrer dans la société plus facilement (démarches, immersions professionnelles, recherche d'emploi)

## Des efforts pour la formation et l'accompagnement : la professionnalisation au cœur des chantiers :

- **AGIRE 74 a depuis plusieurs années intégré les formations et les actions pédagogiques au sein du suivi du parcours des salariés (systématisation et inclusion des formations sur le temps de travail).** Cette démarche globale, proposant à la fois des actions pédagogiques (collectives, en atelier) et des formations spécifiques (thématiques, par chantier) a été consolidée cette année : 7 125 heures en 2017 contre 6 424 heures en 2016, soit une augmentation de 11%. Plusieurs éléments y ont contribué :
  - **la volonté du service emploi-formation de proposer un catalogue d'actions et de formations diversifiées**
  - **la consolidation des ateliers d'illettrisme et d'alphabétisation (voir paragraphe précédent)**
  - **l'encadrant technique, premier vecteur de découverte et d'approche technique d'un métier.** S'appuyant sur l'activité support de son chantier, il anime des séances d'apprentissages thématiques (exemple pour l'utilisation d'une débroussailleuse : port des EPI, vérification du matériel, vérification de la parcelle, techniques professionnelles associées à l'utilisation de l'outil, travail en sécurité, nettoyage et rangement du matériel) et propose une mise en pratique directe. Cette évaluation formative permet au salarié de développer des compétences spécifiques en espaces verts ou bâtiment, de comprendre les exigences requises par les professionnels, et d'appréhender plus favorablement une immersion en entreprise ou un positionnement sur une offre d'emploi.
  - **l'habilitation INRS reçue au second semestre 2017.** AGIRE 74 a déposé une demande d'habilitation pour pouvoir dispenser des formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) en dehors du champ de l'Economie Sociale et Solidaire, mais également pour diminuer les délais qui étaient imposés par OFESA (CHANTIER école). En 2017, AGIRE 74 a validé 17 Sauveteurs Secouristes du Travail (11 en 2016) et a formé 8 agents d'une commune.
  - **des nouvelles évaluations de compétences ont été expérimentées en fin d'année 2017 sur le chantier-école bâtiment et sur le chantier de Valleiry.** Nous avons revisité la méthodologie pour s'adapter davantage aux besoins. 4 salariés ont été évalués avec les nouveaux outils sur l'utilisation d'une débroussailleuse portée (2 salariés du genevois) et sur l'application de peinture en chantier intérieur (2 salariés du chantier-école bâtiment). Formés préalablement par leur encadrant, ils ont préparé cette « épreuve » en se mettant en condition d'examen (préparation du matériel et des EPI, relecture des fiches techniques). Les salariés ont été évalués sur leur connaissances théoriques (choix du bon outil, approche globale de la situation de travail), sur leur attitude professionnelle (prévention des risques, éco-citoyenneté, rigueur, soin...) et sur leur technicité.
  - **l'inclusion systématique de la prévention des risques sur site, impulsée par le directeur** sous la forme d'échanges avec les salariés (sensibilisation, explications théoriques), de contrôles inopportuns (matériel, véhicules, EPI), et qui sera animée dans un deuxième temps par le coordinateur sécurité, a permis de limiter sensiblement les accidents du travail (déjà faibles) : 4 déclarations en 2017 (3 salariés concernés) contre 11 en 2016 (11 salariés concernés).

## L'impact bénéfique et salubre des chantiers-école sur l'activité d'AGIRE 74 :

- **Portés intégralement par AGIRE 74, les objectifs des chantiers-école sont atteints en matière d'activités et de financement.** Ils ont proposé pendant toute l'année 2017 des travaux et des prestations diversifiées, représentant plus de 14 600 heures de travaux (3 000 heures de plus qu'un 2016) soit 30% de l'activité des chantiers d'AGIRE 74 en 2017. Plusieurs éléments y ont contribué :
  - **l'organisation des travaux sur 4 jours consécutifs et le passage de 30 à 32 heures par semaine**
  - **l'investissement en matériel (échafaudage, matériel électroportatif, thermique, machines bois)**
  - **la formation des salariés au travail en hauteur (bâtiment) et à l'utilisation d'outils thermiques (environnement)**
  - **la coordination des travaux assurée par le directeur** (conseil, devis, gestion des commandes et des approvisionnements, suivi de chantiers, coordination avec les autres entreprises, réunions et réception de travaux...)

- **la présence de salariés déjà formés et spécialisés qui assurent un relais avec les nouveaux entrants.** Les chantier-école bâtiment et environnement ont travaillé sans interruption pendant l'année 2017 ; ils ont non seulement permis à AGIRE 74 d'assurer son autofinancement, mais ont contribué fortement à contenir l'absentéisme des autres chantiers. Par ailleurs, les chantiers-école sont venus en soutien d'autres chantiers (Valleiry, Viry, Clermont, Meythet).

### **Très sollicités en 2017, les permanents du siège répondent encore « présents » et démontrent leur engagement :**

- L'année 2017 n'échappe pas à la règle ! Face aux aléas des ressources humaines (principalement avec l'encadrement), le siège se mobilise encore et encore... relève le défi ... mais s'épuise :
  - **Relances téléphoniques des candidat(e)s invités aux informations collectives**, réalisées par le service emploi-formation, pour tenter d'infléchir l'absentéisme (48% d'absence en 2017 contre 58% en 2016).
  - **Coordination et gestion du genevois pour pallier l'absence maladie longue durée d'un encadrant:** mise en place d'un appui logistique, travail en lien avec les communes, travail administratif à distance en lien avec l'encadrant, renfort assuré principalement par le chantier-école bâtiment
  - **Gestion du départ pour reconversion professionnelle de l'encadrant technique de Clermont :** recherche de candidatures, tutorat avec le nouvel encadrant de mars à juin avec passage en CDI au mois de juillet pour aboutir sur un départ en septembre et la mise en veille du chantier.
  - **Implication de l'ensemble des permanents pour une salariée en insertion, pressentie à l'encadrement du chantier de Clermont.** Après un mois d'essai, avec la découverte de différents chantiers, l'échange de pratiques avec plusieurs encadrants et une proposition concrète d'évolution, la salariée n'a pas donné suite sur ce poste au regard des contraintes personnelles d'organisation.
  - **Nouvelle répartition des tâches en fin d'année, suite aux absences (arrêts maladies liées à la maternité), d'une assistante de gestion.** Chaque permanent a repris au pied levé une partie de son poste : signatures, gestion des équipements de travail, déclarations de main d'œuvre, gestion des dossiers salariés, retours aux prescripteurs.
  - **Un accompagnement encore très important des nouveaux encadrants** (anciens salariés des chantiers) qui sont désormais tous en CDI (6 permanents sur 13 étaient en parcours d'insertion, ce qui démontre, s'il en était besoin, notre philosophie...).

### **Les principaux objectifs atteints : les chiffres clés 2017**

- **28,58 ETP – 52 011 heures** (objectif : 30 ETP – 54 600 heures)
- **105 salariés recrutés** (objectif : 97 salariés)
- **67 entrées** (objectif : 54 entrées)
- **46 RSA socle embauchés** (objectif : 44 RSA socle)
- **203 mois RSA** (objectif : 166 mois)
- **54 sorties > 3 mois** (objectif : 55 sorties)
- **23 sorties dynamiques** (objectif : 28)
  - 10 sorties en emploi durable (objectif 6)
  - 7 emplois de transition (objectif 10)
  - 6 sorties positives (objectif 12)

Pour atteindre les principaux objectifs, le passage au dernier trimestre de 26 heures à 28 heures (pour les chantiers polyvalents) et de 30 heures à 32 heures (pour les chantiers-école), la poursuite des contrats initiaux de 4 mois et la mobilité interne des salariés, ont permis de compenser le fort taux d'absentéisme lié aux absences et à la maladie.

On peut donc raisonnablement conclure qu'AGIRE 74 a atteint ses objectifs excepté celui des sorties qui s'explique très largement par la typologie du public accueilli.

### Un absentéisme en chantier deux fois plus important en 2017 :

- Si les résultats 2017 présentent des similitudes en terme d'objectifs atteints (voir partie précédente) et de typologie de salarié (voir plaquette 4 pages statistiques), une donnée importante diffère entre les deux années : l'absentéisme sur les chantiers. En effet, pour un **volume de salariés identique** (105 salariés accueillis en 2017 contre 107 en 2016) et un **résultat similaire en terme d'ETP** (28.6 ETP en 2017 contre 28.7 en 2016), **le taux de présence en chantier a considérablement chuté** : 86% en 2017 contre 91% en 2016, soit une baisse de 5 points. A titre comparatif entre les deux années :
  - **Présences en chantiers identiques** : 52 011 heures payées en 2017 – 52 310 en 2016
  - **Hausse de 33% des heures d'absence liées à la maladie/accidents du travail** : 3 900 heures en 2017 (2 930 heures en 2016)
  - **Hausse de 48% des heures d'absence liées à la maladie** : 3 614 heures en 2017 – 2 432 en 2016
  - Baisse de 43% des heures d'absence liées aux accidents du travail : 286 heures en 2017 – 498 en 2016
  - **Hausse de 96% des heures d'absence (autres)** : 4 775 heures en 2017 – 2 442 en 2016
- Cette hausse importante des absences (maladie/AT et autres absences) peut s'expliquer par l'analyse détaillée de certains indicateurs :

**Concernant les absences pour maladies, 10 salariés sur 43 représentent à eux seuls 2 234 heures d'absences sur les 3 614 heures (soit 62%),** ce qui représente l'équivalent d'1.22 ETP. Il est à noter qu'un salarié a été absent pendant 4 mois consécutifs sur le chantier de Viry-Valleiry.

**Concernant les absences liées aux accidents de travail, un salarié à lui seul comptabilise 105 jours d'arrêt** sur les 198 au total (soit 50%)

**Concernant les autres absences, 10 salariés sur 76 représentent à eux seuls 2 476 heures d'absences sur les 4 775 heures (soit 52%),** dont ¼ concerne le chantier de Viry-Valleiry, ce qui représente l'équivalent d'1.36 ETP. A noter sur les 4 775 heures d'absences, 1360 heures (soit 28%) sont liées à des demandes de congés sans solde, majoritairement émises par un public étranger souhaitant retourner régulièrement dans leur pays d'origine.

### Une augmentation significative de salariés étrangers présentant des difficultés de compréhension

- Comme cela a été évoqué précédemment, plus d'un salarié sur deux (55%) présente des difficultés de compréhension ou d'expression, dont 75% de salariés étrangers (27% de roumains, 15% d'érythréens, 7% de kosovares...). La barrière de la langue ne constitue pas un critère rédhibitoire pour le recrutement à AGIRE 74, dans la mesure où la personne est capable de comprendre des consignes simples mais essentielles, et de s'exprimer de façon élémentaire. Lors du recrutement, les candidats qui sont en incapacité de comprendre ou se faire comprendre, sont invités à privilégier des cours de français (et sont réorientés) ; ils peuvent ensuite postuler à nouveau dès lors que le niveau de français a été amélioré. Cette typologie de salariés nécessite plus de face à face pédagogique pour les permanents et l'encadrement. En effet, un temps supplémentaire leur est consacré : reformulation, mise en place de pictogrammes pour faciliter la compréhension, préparation spécifique des ateliers sur les savoirs de base, explications des documents liés au contrat de travail et à sa législation (arrêts maladie, absences, congés payés...). La question s'est posée en équipe : quelle est la limite d'accueil de cette population, pour garder un équilibre et une dynamique sur les chantiers. Si nous sommes favorables à accueillir plus de migrants (notamment bénéficiaire du RSA) et à adapter notre pédagogie, les résultats attendus en terme de sorties doivent être, eux aussi, revus.

### Une équipe d'encadrants techniques difficile à stabiliser

- **Des encadrants techniques indisponibles du fait d'arrêt longue maladie, indépendant d'AGIRE 74**
  - **Deux encadrants techniques ont été déclarés inaptes à leur poste de travail,** en raison de leur maladie : Ils ont été remplacés par des salariés en parcours de professionnalisation, qui ont d'abord évolué sur un poste d'assistant technique (voir dossier unique 2017) et qui ont été pérennisés en CDI au premier semestre 2017, comme nous nous y étions engagés.

- Suite à une fragilité présente avant son intégration à AGIRE 74, **l'encadrant technique du chantier de Viry, a du programmer une opération des vertèbres et a été absent de mai à octobre 2017**. Après un mois de reprise, il a été à nouveau en arrêt maladie. A ce jour il est prolongé jusqu'au 31 janvier 2018, et plus sans doute.
  - **L'encadrant technique du chantier de Meythet, est actuellement en arrêt pour une maladie grave**. Une opération est prévue dans les prochaines semaines, qui nécessitera vraisemblablement une absence jusqu'à fin août 2018.
- **Des encadrants techniques qui restent de moins en moins longtemps, du fait d'une réorientation professionnelle ou de contraintes personnelles : l'exemple du chantier de Clermont**
- Au début de l'année 2017, l'encadrant du chantier de Clermont, fait part de son souhait d'abandonner le métier d'encadrant technique pour se diriger, dans le cadre d'une reconversion professionnelle, vers un projet personnel (l'enseignement). Il accepte de réduire son temps de travail pour organiser le relais avec son remplaçant. Il quitte AGIRE 74 en juillet 2017 après 18 mois de présence.
  - Le nouvel encadrant est recruté en mars 2017. Il est accompagné par l'encadrant en place et les permanents du siège sur la prise de poste ; il est embauché en CDI en août 2017. Suite au projet de travail de quatre jours par semaine, l'éloignement de son domicile (le chablais), et un salaire jugé trop bas, il décide de mettre fin à son CDI. Il privilégie un travail plus proche de son domicile et plus rémunérateur : en Suisse. Il quitte AGIRE 74 fin septembre 2017.
- **L'absence totale de candidature sérieuse**  
Face à l'absence ou l'arrêt des encadrants, AGIRE 74 a mise en œuvre une campagne de recrutement massive : publication d'annonces sur le bon coin, le site de POLE-EMPLOI, le journal APF, INDEED, site web d'AGIRE 74). A ce jour, trois candidatures « sérieuses » ont été reçues, deux candidats ont annulé l'entretien avec la direction, un a été reçu. CQFD.

### La mise en veille du chantier de Clermont

- Face à l'absence d'encadrant et de solution pérenne pour le remplacer, le chantier de Clermont a été mis en sommeil avec le partenariat des services culturels (ODAC-DAC) et bâtiment (DCSG) du Conseil Départemental. Des travaux dits « de fermeture de saison », (rangement, nettoyage, manutention et entretien) ont été réalisés par le chantier-école environnement et deux anciens salariés du chantier de Clermont. Le chantier reprendra en mars/avril avec un nouvel encadrant et une nouvelle équipe, sur la base d'une nouvelle formule à expérimenter. Un travail de concertation a été mené avec les différents services du Département (DAC, Pôle bâtiment, service insertion), des informations régulières ont été données par téléphone, mail et abordées lors de réunions (dialogue de gestion intermédiaire, rdv avec la DPDS).  
Le chantier sera organisé avec une présence quotidienne d'août à septembre et ponctuelle, en fonction des besoins hors de cette période.

### Les difficultés liées à la Commune Nouvelle et l'impact sur l'organisation interne d'AGIRE 74

- Au 1er janvier 2017, les six communes historiques (Annecy, Annecy-le-Vieux, Cran-Gevrier, Meythet, Pringy et Seynod) se sont regroupées pour créer la Commune Nouvelle. Deux chantiers d'insertion sont concernés : le chantier d'Annecy et celui de Meythet. AGIRE 74, en lien avec les interlocuteurs historiques des deux communes, a proposé une spécialisation de ces deux chantiers, en s'appuyant sur l'expérience et l'expertise de chantiers-écoles. Ces chantiers ont été renommés en équipes « espaces verts » pour Meythet et « bâtiment » pour Annecy. Par ailleurs, nous avons du changer de secteur d'intervention et d'interlocuteurs en octobre 2017: nous avons été affecté au secteur Pringy - Cran- Annecy le Vieux – Meythet. Le chantier de Seynod a récupéré le secteur d'AGIRE 74 du fait de son emplacement géographique.  
Ce changement n'a pas été sans conséquences compte tenu des difficultés de réorganisation interne de la commune nouvelle. Il nous a fallu acculturer les nouveaux gestionnaires (qui n'ont jamais travaillé avec notre association) au fonctionnement et aux spécificités des chantiers, et assumer un rôle de conducteur de travaux, assurée auparavant par la commune.



## Les injonctions administratives grandissantes : l'exemple de la carte BTP

- Après l'extranet IAE et la complexité de saisie (erreurs inévitables, données à ressaisir, états de rapprochement impossibles), après le jeu de piste des chiffres dans ma Démarche FSE, la carte BTP clôt en beauté cette année 2017.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2018, tout salarié travaillant sur une activité en lien avec le bâtiment (chantier-école bâtiment, chantier d'Annecy et le chantier de Valleiry, soit 55 salariés concernés en 2017) mais également exerçant un contrôle, une supervision même occasionnelle (directeur, coordinateur sécurité, encadrement) devra obligatoirement être détenteur d'une carte professionnelle BTP.

### **Sur un portail dédié, il faudra donc :**

- créer la fiche individuelle de chaque salarié
- numériser chaque photo (format JPEG, poids compris entre 72 Ko et 643 Ko, dimensions de 96 à 469 pixels maximum)
- recenser chaque chantier bâtiment en cours (adresse, date de début et de fin du chantier)
- payer par carte 10.80 €

### **L'employeur devra ensuite :**

- mettre à jour le portail BTP en fonction du mouvement des salariés
- demander au salarié qu'il restitue sa carte à la fin de son contrat
- conserver pendant 5 ans la BTP de chaque salarié

### **Pour AGIRE 74 cela représentera :**

- un coût supplémentaire de 648 euros (base 60 cartes)
- des heures administratives supplémentaires
- la mise en place de contrôles à l'ouverture des chantiers : le salarié doit être en possession de sa carte
- la mise à jour du règlement intérieur et des notes de service

On comprend que la charge administrative s'alourdit d'année en année avec pour objectif initial : LA SIMPLIFICATION.

## Le FSE : une gestion extrêmement complexe

### **Le périmètre global : un financement pénalisant et chronophage**

Depuis sa mise en place, les règles financières liées à la subvention du Fonds Social Européen n'ont eu de cesse d'évoluer. Initialement proposé sous la forme d'un périmètre restreint (les dépenses liées à l'encadrement étant seules prises en compte, sans neutralisation de l'excédent), le conventionnement a depuis 2015 été modifié, en imposant aux structures un périmètre global (intervenant dès lors en subvention d'équilibre et ayant pour effet de neutraliser les excédents et de rendre des dépenses inéligibles). L'année 2017 a cristallisé ce financement pénalisant puisqu'AGIRE 74 a présenté pour la première fois un bilan déficitaire, alors même que l'activité 2016 a été prolifique.

Les règles de gestion, liées au périmètre global, en particulier les dépenses inéligibles, définies assez tardivement par les financeurs. Un cabinet conseil spécialisé, mandaté par le Conseil Départemental, a demandé aux structures de répondre à une enquête afin qu'elles puissent déterminer leurs dépenses inéligibles et les modalités de conventionnement. AGIRE 74 a été dans l'impossibilité de présenter au Commissaire aux Comptes un résultat comptable définitif, puisque les modalités définitives, liées aux dépenses inéligibles, n'ont été établies qu'au mois d'avril 2017 et validées définitivement après les congés d'été.

Lors d'une réunion préparatoire en janvier 2017, un échéancier a été remis à toutes les structures, mentionnant les dates impératives de dépôt de dossier (subvention 2017 et bilan 2016). Il a été précisé que les paiements dépendraient du respect de ces échéances. Après avoir eu connaissance des modalités définitives, liées aux dépenses inéligibles, AGIRE 74 a respecté ces délais et a déposé le bilan 2016 au mois d'avril 2017. Le contrôle du cabinet conseil devait alors se terminer fin juin pour un paiement du solde fin juillet et le déclenchement de l'acompte de la subvention 2017.

Le cabinet conseil a pris du retard sur la phase de contrôle du dossier (nombreux échanges téléphoniques, modifications sur le site MDFSE, envois multiples de pièces justificatives, nouveaux tableaux à remplir..) et nous a transmis son rapport en juillet. Nous avons demandé des explications sur une subvention accordée, inférieure à celle que nous avons déterminée avec le Conseil Départemental.

Notre interlocuteur, visiblement épuisé par tous ces échanges, nous a renvoyé vers le Conseil Départemental pour valider le tableau des dépenses inéligibles. La multiplicité des interlocuteurs (absences pour congés) a retardé la validation du dossier. AGIRE 74 a finalement reçu son acompte 2017 en septembre (sur décision de la DPDS) et le solde du bilan 2016 en octobre. Qui n'a pas vécu la gestion de ce dossier ne peut se rendre compte de sa complexité et de la charge de travail, pour tous les acteurs.

▪ **Le retour au périmètre restreint**

Le Conseil Départemental a choisi de revenir au périmètre restreint (dépenses liées à l'encadrement seules prises en compte, sans neutralisation de l'excédent). **A ce jour nous ne connaissons pas précisément et de manière sûre les règles de financement** : postes et profils concernés, règles de calcul de la subvention, dépenses inéligibles. Un cabinet a été mandaté pour préciser certains points.

▪ **La baisse de subvention du Conseil Départemental**

AGIRE 74 a souhaité rencontrer en octobre 2017 le Conseil Départemental pour présenter un bilan intermédiaire 2017 (activité des chantiers, situation et proposition pour le chantier de Clermont, budget prévisionnel 2018) et connaître la position du Conseil Départemental sur le prochain conventionnement.

Lors de cet entretien, **le Conseil Départemental a confirmé le passage au périmètre restreint et a annoncé sa décision de baisser de 10% sa subvention globale. Un engagement avait été pris précédemment de diminuer la subvention de 3% chaque année pour accompagner le changement d'AGIRE 74. Cet accompagnement nous a permis d'opérer une évolution considérable avec les chantiers école et de développer notre autofinancement de 0 à près de 170 000 € en quelques années et de faire baisser la subvention globale (FSE compris) sur la même période de 36%.**

## LES AXES DE DEVELOPPEMENT 2017

- **Un des points forts de 2018 sera de mener un travail de réflexion en profondeur sur le dimensionnement pertinent de la structure, son ancrage territorial, l'organisation générale, l'implantation géographique des chantiers, le modèle économique avec le type de conventionnement et l'harmonisation tarifaire entre les modes d'intervention, la mobilisation de nos partenaires.**

Nous devons réinterroger notre modèle, s'appuyer sur nos points forts, cerner nos contraintes et envisager la suite avec un regard neuf. **Il nous faut construire un modèle organisationnel, économique et humain nouveaux pour répondre aux besoins du territoire et du public, de manière pertinente et efficace.**

Pour se faire, nous aurons besoin de connaître les attentes de nos partenaires et la commande du Conseil Départemental, qu'il conviendra de porter à la connaissance des collectivités, surtout si le financement du portage des chantiers pour les collectivités n'est plus financé. Nous aurons besoin d'échanger avec tous nos partenaires pour confronter nos idées, avoir un échange riche et constructif avec le Conseil Départemental, l'Etat, le Pole Emploi et certaines collectivités. Nous souhaitons échanger et débattre.

Mais comme dans tout changement, il faut une période de transition, en voici les axes forts qui coïncident avec ceux du rapport BORELLO sur le triptyque Emploi – Formation - Accompagnement:

- **Un redimensionnement des chantiers et des postes pour 2018**

Nous passerons de 54 postes à 48 postes avec la suppression des 4 postes sur Valleiry (compte tenu des candidatures) et 2 sur Clermont (compte tenu du nouveau mode fonctionnement en chantier mobile).

- **Un accompagnement intégré à la professionnalisation**

Nous souhaitons faire du service emploi/formation le réacteur de la démarche de professionnalisation en liant davantage la formation à la situation de travail et au marché de l'emploi : développer une approche encore plus systémique du parcours et valoriser l'acquisition de compétences en chantier. L'augmentation des heures hebdomadaires va permettre d'intégrer un peu plus de formation, notamment grâce à l'offre interne développée ces dernières années, et de structurer un parcours de formation

obligatoire. « Ce n'est pas parce qu'on n'a pas de demandes qu'on n'a pas de besoin et c'est même souvent ceux qui ont le plus de besoins qui ont le moins de demandes ».

- **La consolidation des chantiers-école avec un rapprochement du monde économique**

Nous souhaitons continuer notre travail de professionnalisation sur ces chantiers en y intégrant un rapprochement encore plus important avec les entreprises, les GEIQ, les fournisseurs tout en privilégiant toujours des travaux adaptés à des situations d'apprentissage et une diversification des travaux. Nous commençons à être reconnus par certaines entreprises pour notre professionnalisme et la qualité du travail.

- **La diversification des supports d'activités**

Nous avons initié un travail sur le bois en 2017 que nous allons consolider avec d'autres créations en bois de palettes, de l'ossature bois, des aménagements intérieurs et la mise en place progressive du chantier multiservices

- **La reconversion du chantier de Clermont en chantier multiservices**

L'objectif de ce chantier est d'intégrer en 2018 l'activité du chantier de Clermont (comme nous l'avons fait avec Glières dans le chantier-école environnement) et de développer une activité polyvalente de maintenance autour du nettoyage, de l'entretien, de la couture, de la blanchisserie, de petits travaux de bâtiment ou d'espaces verts, de petites réparations en plomberie ou électricité. Un chantier ou beaucoup reste à construire et que nous espérons féminin.

*2018, l'année de la mise en place d'un plan de transition « éconologique »  
(Extrait du Dossier Unique 2018)*

# **SERVICE EMPLOI - FORMATION**

**Responsable du service : Lucie BERNAT**  
**en charge de la Gestion du parcours sur les bassins annecien et genevois**

Assistante de gestion en charge de la formation et des relations entreprises : Olivia GENIAUX

L'année 2017, à l'image de 2016 (et avec des tendances et des résultats similaires) marque une évolution sensible et irrémédiable du paysage et des publics en insertion. Par les axes forts déjà développés en 2016 – formation, professionnalisation, développement des chantiers-école et des relations entreprises – nous avons poursuivi dans cette voie. Pour préserver le sens de notre mission, maintenir l'efficacité de nos actions, répondre aux nouveaux besoins des salariés, des SIAE, des entreprises et de la société, il y a nécessité pour les années à venir de revoir nos orientations, nos pratiques et nos organisations.

Ainsi, malgré les difficultés et grâce aux actions mises en place, les objectifs fixés ont été globalement réalisés – avec des conditions de départ et des résultats similaires à 2016 (ce qui peut attester d'un niveau plafond difficile à dépasser).

En effet, nous avons accueilli 105 salariés dont 45% de bénéficiaires du RSA (38% de bénéficiaires en 2016) et avons dû gérer 70 sorties de chantier (68 en 2016). Ainsi, avec un nombre de salariés et de sorties similaires à 2016, en accueillant un public dans des situations aussi précaires (les typologies sont quasi identiques) avec en particulier 39% de migrants (37% en 2016), 73% de niveau < 5 (70% en 2016), 61% sans permis B (65% en 2016), 55% de logement précaire (54% en 2016), 38% de conduites addictives (idem 2016), 28% sans ressources (18% en 2016), nous avons augmenté de 17% les sorties emploi (27 en 2017 ; 23 en 2016), dont la quasi moitié concerne les bénéficiaires du RSA (comme en 2016), mais avec un doublement des sorties en emploi durable.

NOTA BENE. Les bilans précédents faisant déjà état des missions et fonctionnement global d'AGIRE 74, nous nous concentrerons essentiellement sur les points particuliers concernant la Gestion des parcours en 2017 et les perspectives en 2018. De même, notre mission nécessite un travail d'équipe étroit avec tous les acteurs et partenaires (structures emploi, santé, justice, organismes de formation, financeurs...) qui participent grandement à nos résultats. Nous ne redétaillerons pas ce travail de partenariat pour l'avoir déjà fait dans les bilans précédents. Enfin, les chiffres indiqués dans ce dossier tiennent compte de toutes les sorties – y compris les 12 sorties non comptabilisées par l'ASP.

### 1 - L'ORGANISATION DU SERVICE : LE RECRUTEMENT, FORMATION ET L'EMPLOI LES TROIS PILIERS

- **Une gestion du parcours des salariés, du recrutement à la sortie chantier et bien après,** avec participation au recrutement du Service Emploi Formation
- **Un binôme complémentaire avec des compétences différenciées pour plus d'efficacité :**
  - une Responsable du service Emploi Formation, en charge des Relations entreprises et de la Gestion des parcours des salariés
  - une Assistante en charge de la Formation avec mise en place du plan de formation des salariés et animation des ateliers de valorisation des compétences : Diagnostic, Savoirs de base, Gestion du budget et certains ateliers de Techniques de recherche d'emploi en lien avec la Responsable du service Emploi Formation. A noter que l'Assistante en charge de la Formation a obtenu le Diplôme Universitaire Didactique Illettrisme Analphabétisme (DUDILA), une compétence qui s'est révélée indispensable avec l'augmentation de l'accueil des publics migrants (39% des salariés).
- **Le suivi précis de la progression des parcours des salariés avec efficience de la base de données,** qui facilite également la production de bilans et statistiques.

## 2 - LE RECRUTEMENT : UN TRAVAIL INTENSE AVEC UNE PRIORITÉ DONNÉE AUX BÉNÉFICIAIRES DU RSA

- **Malgré les 41 séances d'informations collectives (idem 2016) sur les bassins annécien et genevois (2 séances en moyenne par bassin et par mois), et des prescriptions quasi identiques (228 en 2017, 230 en 2016 dont 38% seulement concernant des bénéficiaires du RSA) le recrutement reste le point noir avec en particulier 48% de taux d'absentéisme aux informations collectives (alors même qu'en 2017, nous avons pris soin de relancer par téléphone chaque candidat déjà systématiquement invité par courrier).** Cela rend difficile l'occupation pleine des chantiers. Face à ces efforts disproportionnés de tous (les Pôles Emploi en tête avec 71% des prescriptions), face aux constats, analyses et actions déjà réalisées avec l'ensemble des partenaires (informations collectives sur les sites de Pôle Emploi, journées portes ouvertes sur les chantiers, entretiens directs de la CI avec les prescripteurs), que faire pour mobiliser les publics – et en particulier les bénéficiaires du RSA ? Nous mettons quant à nous toute notre énergie et les moyens nécessaires ; il suffit pour s'en convaincre de comparer les objectifs et les résultats en valeur absolue pour constater que nous avons atteint voire dépasser nos objectifs (105 salariés recrutés – objectif : 97 ; 67 entrées réalisées – objectif : 54 ; 46 RSA embauchés – objectif : 44).

NB. Le taux d'absentéisme est bien moindre pour ceux qui passent le cap de l'information collective puisque 78% des candidats sont présents aux entretiens individuels de recrutement avec la direction, et 84% à la signature de contrat, les excuses (quand il y en a) étant principalement celles d'avoir trouvé un autre travail (y compris parfois dans une autre SIAE).

- **Un effort toujours soutenu pour capter les bénéficiaires du RSA puisqu'ils constituent 45% des effectifs 2017, pour un taux de prescriptions de 38%.** A noter un effort particulier sur le bassin genevois (chantier de Viry/Valleiry) qui enregistre la moitié des prescriptions du Conseil Départemental en 2017 (13 sur 27), alors qu'il constitue un tiers des postes d'AGIRE 74.

**Un accueil de tous les publics** : la quasi-totalité des candidats qui ont maintenu leur candidature ont été embauchés en 2017 – nous avons veillé à donner une chance à chacun, et assurer le plein effectif des chantiers – ce qui explique aussi que 7 périodes d'essai aient dû prendre fin, dont 3 à l'initiative des salariés, soit pour des raisons de santé générale ou spécifique ou du fait d'abandon de poste (l'un et l'autre pouvant aussi être liés).

NB. Les contrats de 4 mois expérimentés en 2015 doublent notre masse de travail dans tous les services, mais permettent une plus forte prise de risque à l'embauche et constituent des leviers à la mobilisation (les renouvellements sont conditionnés à une grille de critères tels que la motivation, l'implication dans le travail et dans les démarches, un comportement respectueux des cadres et des autres).

- **Un effort de recrutement envers les personnes migrantes en situation très précaire (39% en 2017), les jeunes et les femmes dont les taux de recrutement (respectivement 22% et 10%) restent faibles mais supérieurs ou proportionnels au nombre de prescriptions (respectivement 15% et 10%).** Il reste à s'interroger encore sur la faible fréquentation des femmes sachant que l'amplitude horaire de travail de 8 à 16 heures semble conciliable avec la garde des enfants. L'ouverture d'un chantier multi-services avec des horaires encore plus adaptés et des activités « attractives » est à l'étude.

### 3 - LA GESTION DU PARCOURS : UN TRAVAIL SUR L'EMPLOYABILITE AVEC DES ETAPES DE PROGRESSION COMPRENANT DES OBJECTIFS, UN PLAN DE FORMATION, DES IMMERSIONS ET DES EVALUATIONS

- La charge de travail a été conséquente en 2017 et notre méthode de Gestion des parcours a démontré toute son efficacité par la nouveauté des actions mises en place (en particulier l'atelier interne de valorisation des compétences) et par l'individualisation encore plus forte des parcours au vu de la diversification du public. Ainsi nous sommes parvenus à gérer 105 salariés, avec la masse de travail administratif et de suivi correspondant, et avec une typologie de public avec des freins nouveaux et plus prégnants (ce qui est dû en partie à l'accueil de migrants) : niveau scolaire et de qualification plus faible (73% ont un niveau infra V), problème de compréhension et d'expression (39% : FLE, 16% illettrisme), manque de mobilité prégnant (61% sans permis B), forte précarité du logement (55%). NB. Les problèmes de conduites addictives (38%) et l'accueil de salariés de + 50 ans (18%) a demandé également un accompagnement spécifique.

**Pour lever les freins et permettre aux salariés de gagner en employabilité et en autonomie nous avons structuré le parcours, avec une priorité à la professionnalisation (avec des formations et des immersions) – et un travail de partenariat toujours très étroit avec tous les acteurs de l'insertion.**

- **Un parcours structuré :**
  - la signature du contrat de travail, avec explication des droits et devoirs
  - la journée d'intégration sur les chantiers en période d'essai avec mise en place de tutorat
  - le bilan/diagnostic interne en entrée chantier pour évaluer les savoirs de base
  - la signature du « contrat d'objectifs »
  - l'inscription à des modules de professionnalisation/formation collective ou individuelle bi-mensuelle avec guides d'apprentissage
  - les immersions professionnelles en lien avec le projet
  - les évaluations régulières de la progression au travers d'un livret de suivi
  - les entretiens de suivi : tripartites avec les encadrants, référents ou employeurs ; entretiens individuels sur rendez-vous pour approfondir des points particuliers.
  - l'attestation finale de compétences retraçant les acquis et actions mises en place sur les chantiers (compétences, immersions, formation)

- **Les formations**

L'augmentation des séances collectives de formation (80 séances en 2017, soit 21 séances supplémentaires par rapport à 2016) atteste de notre volonté de valoriser les compétences (atelier savoirs de base en interne), au regard des nouveaux besoins de nos publics et face aux exigences des employeurs. Dans le même esprit, les formations techniques et de prévention/sécurité représentent la moitié des heures de formation. A noter un effort particulier sur la mobilité en lien avec MOBIL EMPLOI (multiplication des heures par 6 par rapport à 2016) et la santé en lien avec l'ANPAA et SPR (augmentation de 40% des heures de sensibilisation)

- **Renforcement de la valorisation des compétences qui constitue 37% des formations en 2017 (28% en 2016), avec en particulier l'atelier interne sur les savoirs de base (élaboré à partir d'un bilan/diagnostic interne et animé par la formatrice diplômée DUDILA) et les Techniques de Recherche d'Emploi avec préparation aux entretiens de recrutement avec simulation vidéo.**

L'accueil de plus en plus large de migrants explique en partie l'augmentation des problématiques de logement, de mobilité et de communication – avec nécessité d'adapter notre pédagogie et d'explicitier les consignes face à la découverte des cadres en France, des techniques de travail et des règles de sécurité. C'est par rapport à ce besoin grandissant de formation en français et autres savoirs de base, que l'assistante en charge de la formation a conçu un atelier interne adapté aux niveaux des salariés et aux situations auxquelles ils sont confrontés sur les chantiers (vocabulaire lié aux métiers) mais aussi dans leur vie courante (remplir un formulaire, se repérer dans le temps et l'espace, apprendre le code, etc.), pour gagner en compétences et en autonomie. A noter que les Techniques de Recherche d'Emploi ont

été abordées en séances collectives mais aussi dans le cadre des entretiens individuels pour s'adapter au niveau faible d'expression et d'écriture des salariés.

- **Les formations techniques et la prévention des risques-sécurité constituent 50% des formations.** Les formations SST (17 en 2017 ; 11 en 2016) sont animées en interne par les permanents habilités INRS. Les autres formations sont assurées par les encadrants sur les chantiers ou des formateurs extérieurs (montage d'échafaudage, etc.), sachant que les situations pratiques font l'objet en parallèle d'un travail pédagogique au sein de l'atelier de valorisation des compétences, avec en particulier acquisition du vocabulaire professionnel pour comprendre les consignes sur le chantier mais aussi faire valoir son expérience et ses compétences auprès d'un employeur.

NB. Toutes les formations sont prises sur le temps de travail, et pour ce faire, nous avons dû mettre en place une nouvelle organisation. Le travail sur 4 jours consécutifs (du lundi au jeudi) a permis de réserver le vendredi aux formations – avec rassemblement de salariés de différents chantiers sans les désorganiser, et avec planning de récupération individuelle. C'est ainsi en particulier que les ateliers de formation sur les savoirs de base ont pu être programmés de manière régulière – et sur mesure – chaque vendredi.

Les formations sont recensées dans le catalogue de formation d'AGIRE 74. Le plan de formation individuel est défini à partir du contrat d'objectifs signé en tripartite avec le salarié et son référent prescripteur.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec la Fondation Orange ou le Pôle Emploi de Saint Julien pour l'animation des formations informatiques, et avec l'USIE 74 (membre du bureau) pour la mutualisation des formations.

- **Les immersions : 1 salarié sur 2 ayant réalisé une immersion professionnelle est sorti en emploi ou en formation (comme en 2016)**

Les immersions ont permis un travail précis sur le projet professionnel, avec validation des projets professionnels (ou pas, ce qui permet aussi un travail intéressant de prise de conscience de la réalité et des exigences d'un métier au regard de ses capacités, compétences et centres d'intérêt). Elles ont permis des réorientations professionnelles dans des métiers très variés : agent des espaces verts, plaquiste, assistant de vie, auxiliaire ambulancier, agent de nettoyage, agent de production, ouvrier des travaux publics, employé libre service, boulanger, monteur d'échafaudage, livreur.

La PMSMP est un outil indispensable que nous utilisons chaque fois que nous le pouvons et que nous proposons systématiquement aux employeurs. 19 salariés ont pu en bénéficier en 2017 (16 en 2016). La PMSMP nécessite en effet des conditions pour pouvoir être mise en place, les principales étant liées au salarié, en particulier à sa présence (assiduité et ponctualité), à son comportement au travail, au fait d'avoir réussi à définir un projet (ou des pistes) et – fait nouveau depuis deux ans avec l'augmentation des publics migrants – à sa capacité à comprendre et s'exprimer en français.

La suspension de contrat n'est pas utilisée systématiquement : elle doit servir à sécuriser la prise de poste (quand il n'y a pas eu de PMSMP préalable en particulier), mais pas à inciter le salarié à interrompre sa période d'essai pour revenir en chantier.

- **Le développement des relations entreprises**

En plus du réseau d'AGIRE 74, 15 entreprises nouvelles ont été captées par le biais de la prospection lors des recherches de stages ou d'emplois (6 en 2016). Pour gagner en efficacité, la prospection se fait essentiellement à partir des profils des salariés et des postes qu'ils recherchent – par le biais de réponses aux offres mais beaucoup aussi par candidatures spontanées. Certaines entreprises partenaires contactent AGIRE 74 lorsqu'elles ont des offres.



#### ■ **Un travail d'équipe renforcé avec les partenaires extérieurs et les encadrants en interne**

Comme en 2016, nous avons privilégié les entretiens tripartites avec les partenaires : 420 entretiens tripartites ont été réalisés (428 en 2016 ; 356 en 2015), soit 4 entretiens en moyenne par parcours, en plus des entretiens de suivi individuels « obligatoires » (137 en 2017 ; 158 en 2016) et des entretiens individuels « informels » (non comptabilisés) qui se sont effectués lors des passages sur les chantiers en fonction des besoins de chacun.

NB. A ces entretiens, il faut rajouter le temps de travail auprès des partenaires (employeurs, référents sociaux, prescripteurs...) pour informer, conseiller, prospecter ou venir en appui (offre de service aux employeurs), échanger sur des situations (réunions CTA, passerelles avec les autres SIAE, rencontres dans le cadre de l'USIE 74, portes ouvertes à AGIRE 74, réunions collectives d'information aux Pôles Emploi, forum pour l'emploi...).

## **4 – LES RESULTATS 2017 : A L'IMAGE DU MARCHE DE L'EMPLOI ET DE LA TYPOLOGIE DES PUBLICS**

**Avec un nombre similaire de salariés sortis (70 en 2017 ; 68 en 2016), l'année 2017 a été marquée par une hausse des sorties emploi (27 en 2017 ; 23 en 2016) - et tout particulièrement un doublement des sorties en emploi durable (21% en 2017 dont 3 CDI ; 13% en 2016 avec aucun CDI),** qui s'explique tout à la fois par une reprise du marché de l'emploi (et des pratiques différentes de certains employeurs pour garder les salariés recrutés) mais aussi une prospection intensive des entreprises (15 nouvelles entreprises en 2017).

Ainsi la différence des résultats par rapport à 2016 (47% de sorties professionnelles positives en 2017 ; 52% en 2016) provient-elle essentiellement de « l'apparente » absence en 2017 de sortie en droits retraite (même si la création d'entreprise va permettre à un salarié de 63 ans de palier au manque de droits à la retraite) et de « l'apparente » absence de sortie en formation.

**En effet, même si nous ne comptabilisons pas directement de sorties en formation en 2017, la plupart des sorties emploi englobe une formation terrain dans la nouvelle entreprise puisqu'elles sont le plus souvent le fruit d'un travail sur le projet professionnel, avec premier emploi, réorientation ou reconversion.** Parmi les nombreux exemples détaillés ci-après, citons en particulier les 2 contrats de professionnalisation au GEIQ BTP, qui sont de la formation qualifiante au Travaux Publics, les emplois de boulanger à LA PANIERE ou d'agent de production chez DELPHARM et STAUBLI, qui comportent une formation sur le poste. En outre, la grande précarité de nos publics (39% de salariés maîtrisent insuffisamment le français, 73% ont un niveau <V,) ne permet pas un accès à la plupart des formations « standard » (savoirs de base insuffisants ou niveau de rémunération en formation incompatible avec la précarité de la situation). C'est forts de ces constats que nous avons renforcé avec succès le développement en interne des formations aux savoirs de base mais aussi les actions de professionnalisation aux métiers du bâtiment, des Espaces verts ou du Multiservices (formation à la sécurité et aux savoirs de base inclus), avec en parallèle proposition d'une offre de service aux employeurs, ce qui a permis en particulier les sorties en emploi aidé en secteur marchand (2 en espaces verts, 1 en plaquiste) et autres sorties dans ces domaines détaillées ci-après. Les 6 passerelles en SIAE témoignent également de la nécessité pour nos publics en situation difficile, de suivre des parcours progressifs. A noter : 1 proposition de formation en espaces verts avec l'AFPA de Poisy a été refusée par un salarié.

NB. Ces résultats ne tiennent pas compte des postes proposés aux salariés et qu'ils ont refusés (4 en 2017) – le plus souvent parce que leurs conditions de travail sur le chantier d'insertion additionnées aux aides périphériques s'avéraient plus confortables (à court terme du moins) qu'un poste à temps plein dans une entreprise en milieu ordinaire. C'est un des paradoxes du système qui peut expliquer en partie le manque de mobilisation des salariés dans la recherche d'un emploi. Cela constitue un des problèmes principaux que nous tentons de dépasser aujourd'hui – avec force, pédagogie et réflexion autour des valeurs relatives au travail.

## ▪ 27 SORTIES EN EMPLOI

### - 17 contrats de droit commun

---

#### 3 CDI

**1 CDI de boulanger à LA PANIERE de Saint Julien (avec formation sur le poste) suite à une PMSMP, pour un salarié de 25 ans n'ayant aucune expérience en France** (arrivé en France en 2015), avec un travail très important sur le français (GRETA additionné à l'atelier en interne), sur les codes et cadres du travail en France, sur le projet professionnel (réorientation – étude d'économie au Niger), avec présentation à l'employeur et suivi en poste.

**1 CDI de peintre chez ESTEVES SAVOIE à Annecy-le-Vieux, pour un salarié de 35 ans possédant un niveau CAP peinture, mais sans emploi depuis plus d'un an** (et avec une expérience majoritaire en interim), avec un travail important sur le développement et la validation des compétences en peinture, la sécurité et les cadres au travail, ainsi que sur les savoirs de base (atelier interne).

**1 CDI en plonge chez NEW CHINA pour un salarié de 35 ans, arrivé d'Erythrée en 2014, sans expérience professionnelle en France**, avec un niveau de français correct.

#### 7 CDD > 6 mois

**1 Contrat de Professionnalisation en agent des travaux publics au GEIQ BTP 74 (avec mise à disposition chez CECCON), suite à une PMSMP, pour un salarié de 23 ans, arrivé d'Erythrée en 2016 (sans expérience professionnelle en France), avec un travail très important sur le français (FRATE FORMATION et atelier interne), la découverte des cadres et code du travail en France, le développement des compétences en sécurité, bâtiment et espaces verts, la mise en lien employeur et le suivi en emploi.**

**1 Contrat de Professionnalisation en agent des travaux publics au GEIQ BTP 74 (avec mise à disposition chez SOCCO), suite à une PMSMP, pour un salarié de 31 ans, arrivé d'Erythrée en 2015 (sans expérience professionnelle en France), avec un travail important sur le français (atelier interne), la découverte des cadres et code du travail en France, le développement des compétences en sécurité, bâtiment et espaces verts, la mobilité (DIAG MOBIL EMPLOI avec obtention financement Pôle Emploi), le rapprochement familial, la mise en lien employeur et le suivi en emploi (avec dans les semaines suivantes au GEIQ BTP, inscription au permis B, arrivée de sa femme et son enfant en France avec déménagement de M. du foyer dans un appartement avec sa famille).**

**1 CDD évolutif CDI en agent de propreté à l'ADTP Seynod, suite à une PMSMP, pour un salarié de 45 ans n'ayant pas travaillé depuis plus de 5 ans (CAP et expérience en carrelage), bénéficiaire d'une RQTH, avec un travail très important sur la remobilisation, la santé (suivi spécifique), le projet professionnel en cohérence avec les capacités physiques (réorientation suite aux compétences développées et validées sur le chantier de Clermont), avec présentation à l'employeur et suivi en poste.**

**1 CDD évolutif CDI en magasinier à l'ADTP Seynod, suite à une PMSMP, pour un salarié de 28 ans sous main de justice (perte de permis B) n'ayant pas travaillé depuis plus d'un an** (avec un parcours très instable et un dernier emploi en SIAE chez ENVIRON'ALPES – avec abandon de poste), avec un travail très important sur le rythme, les cadres, l'image de soi, la présentation, la santé (suivi spécifique), les valeurs relatives à l'emploi, avec présentation à l'employeur et suivi en poste.

**1 CDD > 6 mois en agent des travaux publics chez EIFFAGE (via ADDECCO INTERIM) suite à une suspension de contrat (sécurisante pour le salarié), pour un salarié de 30 ans, arrivé en France depuis 13 ans, sans logement fixe à Annecy (depuis 3 ans), sans permis B, sans scolarisation en**

**Roumanie**, avec un travail très important sur la sécurité, le développement des compétences en bâtiment et en espaces verts (avec une évolution sur le chantier-école environnement), l'autonomie générale (prise d'initiatives), les savoirs de base (mais capacité d'apprentissage limitée), la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDD > 6 mois de peintre chez COULEUR DES CÎMES à Thônes (via ANNECY INTERIM) suite à une suspension de contrat (sécurisante pour le salarié), pour un salarié de 59 ans, peintre de métier (mais n'ayant jamais passé le permis B et avec une non-maîtrise des savoirs de base), sans emploi depuis 3 ans**, avec un travail important sur le développement et l'actualisation des connaissances et techniques en peinture et en sécurité (avec une évolution sur le chantier-école bâtiment), les savoirs de base (mais capacité d'apprentissage limitée, très peu scolarisé en Turquie), les valeurs relatives à l'emploi (exigences fortes en matière de salaire au regard du manque d'autonomie par rapport à la prise d'initiative, la lecture, le calcul et la mobilité), la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDD en agent de production chez DELPHARM à Gaillard suite à une suspension de contrat (sécurisante pour le salarié), pour un salarié de 45 ans, sans emploi depuis 6 mois mais en incapacité de reprendre son métier de commercial par rapport à la santé** (fragilité suite situation de divorce), avec un travail important sur la remobilisation, la reprise de confiance (à travers le développement des compétences et la valorisation sur le chantier), le projet professionnel (réorientation avec orientation sur une information collective de Pôle Emploi, préparation à l'entrée en poste en lien avec DELPHARM et suivi en emploi).

#### 7 CDD < 6 mois

**1 contrat aidé de 3 mois (reprise prévue saison 2018) en agent des espaces verts chez BERNARD EVREUX PAYSAGISTE à Valleiry, suite à 3 PMSMP dont 2 en communes, pour un salarié de 31 ans, depuis 5 ans en France, sans activité professionnelle en France** (peintre au Maroc), après un travail tous niveaux : remobilisation, savoirs de base dont français (atelier interne), santé, famille (sortie tiers et déménagement dans un logement autonome), mobilité (inscription permis B), découverte des cadres du travail et de la sécurité avec développement des compétences en espaces verts, en bâtiment, et passage de caces 1 et 3, présentation à l'employeur avec suivi en emploi.

**1 CDD en agent des Espaces verts chez SCEA LES TOURNETTES à Bossey (en attente d'une entrée chez MESSIDOR)), pour un salarié de 52 ans, sans activité professionnelle depuis 5 ans, logé en pension de famille après parcours de rue**, après un travail tous niveaux en particulier le comportement en emploi, le développement des compétences en espaces verts (y compris la sécurité), la santé spécifique avec prise de conscience des limites (montage d'un dossier de révision RQTH avec obtention orientation Messidor).

**1 CDD en en agent des espaces verts à la COMMUNE de Choisy pour une salariée de 31 ans, sans activité professionnelle depuis 1 an, ayant un CAP en travaux paysagers et une RQTH**, avec un travail particulier le comportement en emploi, la santé spécifique (refuse l'orientation Messidor) et la reprise de confiance dans la pratique des espaces verts. L'équilibre reste fragile.

**1 CDD en vendeur conseil chez JARDIVAL à Saint Claude, pour un salarié de 40 ans, sans activité professionnelle depuis 2 ans, ayant un CAP en mécanique automobile mais un parcours professionnel instable**, logé chez ses parents, avec un travail particulier sur la santé spécifique, la reprise de confiance, le développement des compétences en espaces verts, le rapprochement familial (obtention de logement et déménagement à Saint Claude)

**1 CDD en agent de production chez STAUBLI à Faverges (via interim ADECCO), pour un salarié de 30 ans, sans activité professionnelle depuis 1 an, ayant un niveau CAP en mécanique, avec un travail tous niveaux, en particulier les cadres et le comportement en emploi et la santé spécifique. L'équilibre reste fragile.**

**1 CDD agent de quai chez DPD France (via interim MANPOWER), pour un salarié de 20 ans, scolarisé jusqu'en 6ème en Roumanie, sans diplôme, ni expérience en France, après un travail tous niveaux (mais peu de mobilisation).**

**1 CDD en technicien événementiel chez A+ EVENT à La Roche-sur-Foron (via interim), pour un salarié de 27 ans, possédant un CAP de plomberie mais sans expérience professionnelle (sortie de prison en 2014), avec un travail tous niveaux : cadres, comportement adapté en emploi, justice, santé, mobilité (obtention du permis B), logement (déménagement), développement des compétences professionnelles (évolution sur le chantier-école bâtiment).**

### **- 1 création d'entreprise (vente de produits alimentaires et plats préparés sur les marchés)**

**La création de l'auto-entreprise concerne un salarié de 63 ans, arrivé avec sa famille en France en 2014 (parcours professionnel au Maroc puis plus de 20 ans en Italie, pas de droits retraite en France) avec un travail sur la santé, la reprise de rythme, le développement des compétences en nettoyage sur le chantier de Clermont, le projet professionnel avec accompagnement à la création et la mise en place progressive de l'auto-entreprise (en complément du travail à AGIRE 74). Le parcours en chantier a permis d'évaluer la faisabilité et de débiter dans de bonnes conditions.**

### **- 9 contrats en emploi aidés**

3 contrats aidés secteur marchand :

**1 contrat aidé temps plein de 12 mois (évolutif) en agent des espaces verts à la COMMUNE de SAVIGNY - avec mise à disposition à mi-temps à la COMMUNE de CHENEX - suite à plusieurs PMSMP dans ces communes pour évaluer et encourager la progression ainsi que la capacité à occuper le poste, pour un salarié de 22 ans, sans expérience professionnelle, bénéficiant d'une RQTH, après un travail très important sur la confiance, le repérage des atouts et limites, les savoirs de base (mais capacité d'apprentissage scolaire très réduite), la découverte et l'apprentissage des cadres (y compris la sécurité), la mobilité (obtention du BSR indispensable pour se déplacer à Savigny et Chenex), le développement des compétences en espaces verts avec mise en lien employeur et suivi en emploi.**

**1 contrat aidé de 9 mois (renouvelé au final : encore en poste actuellement) en plaquiste dans l'entreprise BAG à Saint Jorioz, suite à 2 PMSMP chez SOLA Plaquiste Annecy, puis BAG, pour un salarié de 55 ans, sans activité professionnelle depuis un an, sans diplôme mais avec de l'expérience dans le bâtiment, après un travail important sur la remobilisation, le comportement adapté en emploi, la prise d'initiative, l'actualisation et le développement des compétences en bâtiment, la mobilité avec acquisition d'un véhicule pour aller à l'emploi, la mise en lien employeur et le suivi en emploi.**

**1 CDI en contrat aidé en aide à domicile chez PRO SENIORS à Rumilly, pour une salariée de 28 ans, seule avec 2 enfants, sans qualification, sans activité professionnelle depuis 1 an, avec travail tous niveaux : cadres, comportement adapté en emploi, développement des compétences en nettoyage sur le chantier de Clermont, inscription au permis B avec obtention du code, déménagement dans un logement adapté à la famille (plus grand et salubre).**

## 6 passerelles en SIAE :

**1 CDDI d'agent polyvalent d'entretien chez ENVIRON'ALPES à Seynod, pour un salarié de 46 ans, sans expérience en France (mécanicien en Serbie), sans activité depuis + 5 ans, sans logement** (se déplace avec sa famille chez plusieurs tiers), après un travail sur la découverte et l'apprentissage des cadres (y compris la sécurité), le développement des compétences en nettoyage, la mobilité (validation du permis B en France), le français (atelier interne), l'accès à un logement autonome avec sa famille, la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDDI d'agent de tri chez SEFOREST à Meythet, pour un salarié de 24 ans, n'ayant jamais travaillé en France (arrivé d'Erythrée en 2015),** après un travail important sur le français (atelier interne), la découverte et l'apprentissage des cadres (y compris la sécurité), le développement des compétences en espaces verts avec évolution sur le chantier-école environnement, la mobilité (Diag Mobilité, renfort code et obtention du BSR), la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDDI d'agent des Espaces verts chez ARAVIS LAC à Thônes pour un salarié de 28 ans, n'ayant jamais travaillé en France (arrivé du Soudan en 2015),** après un travail important sur le français (atelier interne), la découverte et l'apprentissage des cadres (y compris la sécurité), le développement des compétences en espaces verts, la mobilité (DIAG MOBIL EMPLOI), le projet de vie (ne supporte pas la ville, souhaite vivre dans un « village »), la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDDI de manœuvre chez EPI à Cran Gevrier (mise à disposition MONTESSUIT) pour un salarié de 26 ans, scolarisé jusqu'en 3ème en Algérie,** sans activité professionnelle depuis un an, ni diplôme ou expérience spécifique, avec un travail tous niveaux : cadres, comportement, logement, santé, famille, dettes, mobilité, projet professionnel.

**1 CDDI d'agent des Espaces verts chez TERNELIA à Saint Jorioz pour une salariée de 31 ans, sans activité professionnelle depuis 2 ans (sortie de prison en 2016),** disposant d'un CAP de fleuriste avec un travail important sur la santé spécifique en lien avec le lac d'Argent, la justice (en lien avec le SPIP 74), le réapprentissage des cadres (y compris la sécurité), le comportement, l'actualisation et le développement des compétences en espaces verts, la mobilité (obtention du permis B), la mise en lien employeur avec suivi en emploi.

**1 CDDI d'agent de production chez ALPES TLC à Albertville pour un salarié de 45 ans, sans activité professionnelle depuis plus de 3 ans (parcours en insertion chez Seforest), de niveau CAP de peintre,** après un travail tous niveaux : justice, cadres, comportement (inadapté en emploi), santé spécifique avec prise de conscience de la nécessité de monter un dossier RQTH (mais déni), actualisation et développement des compétences en espaces verts, projet professionnel avec proposition d'une formation en espaces verts avec l'AFPA (refusée), mise en lien employeur avec suivi en emploi.

### **Notre stratégie de développement de l'employabilité sur les chantiers s'avère efficace – y compris envers les publics les plus fragiles puisque :**

- les salariés au statut RSA représentent 48% des sorties dynamiques, (45% des effectifs)
- la majorité des emplois obtenus font appel aux compétences directement développées en chantier (espaces verts, nettoyage, entretien/maintenance bâtiment, peinture, placo) ou transférables.
- les emplois obtenus le sont dans des domaines diversifiés et porteurs, qui témoignent du travail sur la définition d'un projet professionnel réaliste (agent de production, agent de quai, boulanger, vendeur, assistant de vie, ouvriers des travaux publics, agent des espaces verts, agent technique polyvalent espaces verts et bâtiment, agent de nettoyage, peintre en bâtiment, plaquiste)
- les embauches sont le fait d'entreprises nouvelles (15) mais aussi de communes ou d'entreprises fidélisées ou d'une progression vers le GEIQ BTP 74 (2) ou une passerelles vers les SIAE (6).

- 53% des salariés ayant effectué une immersion professionnelle sont sortis en emploi ou en formation.
- l'offre de service aux entreprises a été un déclencheur important : pouvoir vérifier les compétences du salarié dans le cadre d'une immersion, bénéficier d'une aide au montage du contrat ou à la définition du plan de formation, être assuré d'un suivi en poste (tutorat), favorisent la décision d'embauche et facilitent l'intégration du salarié.
- AGIRE 74 s'est forgé une image d'entrepreneur grâce au sérieux des présentations et du suivi des salariés, et par la qualité des travaux réalisés qui, aujourd'hui, fait aussi la reconnaissance d'AGIRE 74 auprès des entreprises (avec lesquelles nous travaillons en co-activités sur certains chantiers).

## ▪ LES SORTIES « NON DYNAMIQUES »

### Pourquoi les salariés ne sortent-ils pas de manière positive ?

L'analyse des raisons qui font que 43 salariés (y compris les sorties de moins de 3 mois) ne parviennent pas à accéder à un emploi ou une formation sont significatives :

- **Plus de la moitié (22 personnes) ne se maintiennent pas en poste en raison de problématique de santé spécifique ou générale**
- 10 personnes sortent en démarche d'emploi (mais la moitié a retrouvé un travail ou une formation après 3 mois – non pris en compte dans les statistiques ; l'autre moitié est peu motivée par la recherche)
- 4 personnes ne parviennent pas à surmonter la problématique sociale (problème réel ou psychologique de garde d'enfants majoritairement ou absence de logement)
- 1 personne a déménagé dans le Nord pour rapprochement familial (ce qui pourrait être considéré comme une sortie positive)
- 1 personne a été incarcérée
- 4 personnes sont restées injoignables (suite non connue)

La majorité de ces personnes ont cependant pu progresser sur des démarches réalisées à tous les niveaux : santé, justice, mobilité, logement, garde d'enfants, lien familial... La prise de conscience de la nécessité de réaliser des soins ou de travailler sur un comportement est un progrès en soi.

### La situation des salariés sortis ou encore en chantier en 2017

90% améliorent leur situation globale avec des démarches significatives au niveau de :

- **la mobilité : 90%** des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 18 salariés ont passé un Diag avec MOBIL EMPLOI, 6 salariés ont obtenu ou récupéré le permis B, 2 le Code, 3 le BSR, 8 se sont inscrits au permis B, 3 ont acheté une voiture, 2 ont loué une voiture ou un scooter avec MOBIL EMPLOI
- **la justice : 79%** des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation (7 poses de bracelet avec alternatives à l'incarcération ; 8 obligations de travail et de soins avec suivi ; 3 suivis familiaux par la protection de l'enfance)
- **la santé : 65%** des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 9 dossiers de révision ou de demande de RQTH ont été montés (avec 3 obtentions de RQTH et 2 obtentions d'orientation professionnelle à ce jour) ; 20 salariés ont entamé des soins spécifiques ou généraux (dont pour certains hospitalisation)  
15% des salariés voient leur situation de santé stagner ou se dégrader : le chantier est en limite de compétences compte tenu d'une problématique de santé générale nécessitant des soins ou de santé spécifique engendrant un problème de comportement.
- **le logement : 60%** des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 4 salariés ont accédé à un logement avec leurs familles alors qu'ils vivaient dans la rue ; 18 salariés ont déménagé pour un logement autonome (8 sorties logement précaire), pour un appartement plus adapté (8) ou un déménagement dans une autre région pour rapprochement familial (2). 2 salariés ont évité l'expulsion.

La « Gestion du parcours » des salariés confirme la pertinence de nos axes d'orientation visant l'employabilité, avec le rapprochement du monde de l'entreprise et le développement des compétences donc de l'autonomie. Il s'agit de répondre au mieux aux besoins de nos publics en les aidant à appréhender – avec de la bienveillance, des cadres, de la formation et de la pédagogie – les exigences des employeurs. C'est ainsi qu'ils sauront s'adapter au contexte exigeant et évolutif du marché du travail.

- **Renforcer la formation et la professionnalisation** (y compris les formations à la sécurité sur les chantiers) qui sont le cœur du service Emploi Formation et l'axe central de la démarche d'accompagnement et de suivi des salariés – avec la systématisation des ateliers, des évaluations régulières et un encouragement à la progression à travers une évolution possible sur les chantiers-école.
- **Développer les relations entreprises (immersions et emploi) et créer avec elles un partenariat avec construction de parcours de formation adaptés à leurs besoins spécifiques**
- **Continuer d'accueillir un public de migrants, malgré les freins très importants à l'emploi et en conséquence un impact sur le taux de sorties dynamiques.** En effet, ce public en situation d'urgence et de précarité, est en demande très forte d'intégration. Il est motivé et se mobilise sur les actions. Il faudra en tenir compte dans notre pédagogie et dans les résultats attendus par les financeurs.
- **En lien avec la création d'un chantier multi-services, capter un plus large public** – y compris les femmes et les personnes les plus éloignées de l'emploi.
- **Poursuivre et développer les partenariats déjà très positifs avec tous les acteurs**
  - avec La Fondation Orange pour les formations informatiques
  - avec le collectif USIE 74, pour la mutualisation des services et en particulier de la formation
  - avec les prescripteurs lors d'échanges en CTA ou d'entretiens tripartites
  - avec les employeurs
- **Valoriser l'insertion à travers un travail sur la communication et la valorisation des parcours professionnels** sous des formes diverses (CV vidéos, films, exposition, recueil...) au travers des témoignages et expériences des salariés en chantier et de tous les acteurs de l'insertion

# **LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS**



# 1 – UN PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISE

- 1 - Repérage des besoins
  - journée d'intégration
  - diagnostic interne et social
  - contrat d'objectifs

**AGIRE** Emplois Sésame 74 **DIAGNOSTIC D'ENTREE EN CHANTIER**

Date : .....  
 Nom, prénom : .....  
 Chantier : .....  
 Embauché(e) à AGIRE 74 du ..... au .....

Ce diagnostic a pour but de vous aider à évaluer votre niveau, afin de définir vos objectifs de formation.


**FRANÇAIS : COMPREHENSION**

1/ Relier l'image au mot correspondant, comme dans l'exemple :

	<ul style="list-style-type: none"> <li>râteau</li> <li>marteau</li> <li>chapeau</li> <li>pinceau</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>masque</li> <li>vanne</li> <li>casque</li> <li>casquette</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>tondeuse</li> <li>ponceuse</li> <li>perceuse</li> <li>visseuse</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>plateau</li> <li>palmier</li> <li>panier</li> <li>panneau</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>dépasser</li> <li>redresser</li> <li>repasser</li> <li>déplacer</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ordonnance</li> <li>ordinateur</li> <li>ordonner</li> <li>ordinaire</li> </ul>

2/ Se repérer dans l'espace

En vous aidant du plan de l'appartement ci-après, répondre aux questions suivantes :



a) Quelle pièce se situe en face du porche ?  
 b) Quelle pièce se situe entre la cuisine et la chambre 1 ?  
 c) En partant du salon, quelle pièce se trouve à droite après les escaliers ?  
 d) Quelles pièces permettent d'accéder à la terrasse ?

3/ Compléter le tableau en reportant les données horaires suivantes :

- Nicole a travaillé 7 heures tous les jours.
- Jean a travaillé 4 heures lundi et mardi et 8 heures jeudi et vendredi.
- Anne a travaillé 6 heures lundi et jeudi, 6 heures mercredi et 7 heures mardi et vendredi.
- Yves a travaillé 7 heures tous les jours, sauf vendredi où il a travaillé 6 heures.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jean					
Nicole					
Yves					
Anne					

**AGIRE** Emplois Sésame 74 **CONTRAT D'OBJECTIFS – PARCOURS EN CHANTIER**

Entre les signataires :  
 Associations AGIRE 74  
 101 rue du Val Vert – 74600 SEYNOD  
 Représentée par Jean-Frédéric CURRY, Directeur

Et le salarié : ..... en CDD de ..... en

Conformément à l'article 2 du contrat de travail : le salarié s'engage à intégrer un parcours d'insertion et accepte d'être suivi dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel.

**OBJECTIFS DU SALAIRE**

Régulier  Social  Saisi  Autres :  
 Pré-professionnel  Junior  Mobile

**Formations et Actions\*** (une condition de programmation en cours de parcours et de demande du salarié)

<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation</li> <li>PREAP</li> <li>IST</li> <li>Travaux Réclamés et Emplois</li> <li>Pédagogie du contrat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions de sensibilisation</li> <li>Soutie</li> <li>Outils budget</li> <li>Outils administratifs</li> <li>Encadrement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions individuelles</li> <li>Services de base</li> <li>Ateliers pédagogiques</li> <li>Bilan santé</li> <li>Autres</li> </ul>
--	---	---

**Immersion professionnelle\***

Changement de chantier  Stage entreprise  
 Découverte atelier  Confirmation de projet  Découverte d'entreprise

**OBJECTIFS DU PRESCRIPTEUR / ENTREE EN CHANTIER**

Edifié : .....

**COMMENTAIRES DE LA CHARGE D'INSERTION**

Fait le :  
 Signature du salarié      Signature du référent      Signature de l'employeur

\* Une demande de formation / immersion doit être adressée par le salarié à la direction. Un suivi favorable sera donné en fonction des critères et emplois.

- 2 – Mise en place des modules de formation présents dans le catalogue de formation
  - savoirs de base appliqués aux situations pratiques (vocabulaire professionnel, calculs de surface...)
  - techniques de recherche d'emploi (entretiens d'embauche vidéo, CV, lettres de motivation)
  - formations techniques avec évaluation de la progression (prise en main du matériel, sécurité...)
  - Immersions en entreprises (validation du projet)

**SOMMAIRE**

- PREPARATION A LA PRISE DE POSTE
  - JOURNÉE D'INTÉGRATION : Présentation du parcours et des travaux 5
  - TUTORAT : Intégrer un nouveau salarié 6
  - TUTORAT : Parler sa compétence professionnelle 7
  - DROITS ET DEVOIRS : Le contrat de travail 8
  - DROITS ET DEVOIRS : La feuille de paie 9
- SAVOIRS DE BASE / FRANÇAIS LANGUES ÉTRANGÈRES
  - DIAGNOSTIC INTERNE : Évaluation des savoirs de base en entrée chantier 11
  - FRANÇAIS : Atelier interne / Oral, écrit, lecture : gérer le professionnel et le quotidien 12
  - MATHÉMATIQUES : Atelier interne appliqué aux situations de travail 13
  - INFORMATIQUE : Atelier interne adapté aux besoins des salariés 14
  - SPATIO-TEMPOREL : Atelier interne / Se repérer dans le temps et l'espace 15
  - FRANÇAIS LANGUES ÉTRANGÈRES : Atelier externe / Validation du niveau A1 ou A2 16
  - COMPÉTENCES CLÉS : Atelier externe / Réviser à niveau, maîtrise ou initiation 17
- FORMATION AUX MÉTIERS / DEMARCHE D'ACQUISITION ET DE VALORISATION DES COMPÉTENCES
  - PRISE EN MAIN DU MATÉRIEL ET PRÉSENTATION DES EPI 19
  - APPRENTISSAGE EN BOIS : Guides d'apprentissage et fiches techniques 20
  - MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE : la pratique après la théorie 21
  - ÉVALUATION PROFESSIONNELLE selon les référentiels métiers 22
  - FICHE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : S'approprier et valoriser ses compétences 23
  - ATTESTATION DE COMPÉTENCES : Mobilisation du parcours en sortie chantier 24
- PRÉVENTION DES RISQUES / SÉCURITÉ AU TRAVAIL
  - SET - SAUVEUR SECOURISTE DU TRAVAIL 26
  - INITIATION AUX GESTES DE PREMIERS SECOURS 27
  - PREAP - PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE 28
  - PRÉVENTION DES RISQUES AU QUOTIDIEN : Intervention sur site 29
  - HABILITATION POUR LE TRAVAIL EN HAUTEUR : Echafaudages fixes et roulants 30
  - GESTION DES EPI ANTI-CHUTES : Port de harnais et travail sur corde 31
  - HABILITATION ÉLECTRIQUE 32
  - SÉCURITÉ INCENDIE 33
  - PERMIS REMORQUE EB96 34
  - PERMIS CACES NADÉLLE 35
  - PERMIS CACES 1, 3, 5 36

Fiche d'évaluation AGIRE 74 | EVAL | ENV | DEB | 001

**Utiliser une débroussailluse**


NB : Fiche d'évaluation en situation réelle

Nom prénom : ..... Date : .....

TACHES	NA	PA	pA	A
Connaitre et porter les EPI				
Protection du corps (vêtements de travail adaptés)				
Protection de la tête				
Protection des yeux				
Protection respiratoire (si besoin)				
Protection auditive				
Protection des mains				
Protection des pieds				
Protection des jambes (si besoin)				
Port et réglage du harnais				
Vérifier les points de contrôle d'une débroussailluse				
Bouton Marche / Arrêt				
Niveau carburant				
Carter				
Retour de la contre-gâchette				
Axe				
Capot de protection				
Outils de coupe : montage / démontage				

**FORMATION AUX MÉTIERS / VALORISATION DES COMPÉTENCES**

**MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE : La pratique après la théorie**



Après l'apprentissage en box, les salariés peuvent acquiescer leurs connaissances sur le terrain, sous l'œil vigilant de l'encadrement qui va pouvoir affiner encore leurs connaissances et leur pratique.

**OBJECTIFS DE FORMATION**

- Vieillesse l'apprentissage et consolider les acquis
- Mettre le salarié en situation réelle pour apprendre à gérer le stress et les aléas
- Lui apprendre à être autonome et prendre conscience de toute demande inhérente à un travail (étapes/organisation) en s'appuyant sur les guides d'apprentissage et les fiches techniques

**INTERVENANTS**  
Encadrement

**PUBLIC**  
Salariés polyvalents

**PRÉREQUIS**  
S'agripper et comprendre le français, le lire et l'écrire

**DURÉE**  
Plusieurs séances tout au long du parcours d'apprentissage

**LIEUX**  
Bassin armézien et bassin genevois

**NOMBRE DE PARTICIPANTS**  
Équipe


**METHODES / PEDAGOGIE**

- Préparer les salariés avec information en amont sur la formation
- Faciliter l'implication en favorisant les échanges et en montrant d'exemples de réussite
- Leur rappeler la nécessité d'utiliser les guides d'apprentissage et les fiches techniques pour procéder par étape

■ **3 – Bilan de parcours**  
 - attestation d'employeur

**AGIRE**  
Entrepreneur Solidaire 74

**ATTESTATION DE COMPETENCES  
PROFESSIONNELLES**



Valon BAFTIU  
salarié polyvalent à AGIRE 74  
du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 27 avril 2018

**NOUS ATTESTONS QUE...**

Monsieur Valon BAFTIU a été embauché à AGIRE 74, en qualité de salarié polyvalent, du 1<sup>er</sup> octobre 2016 au 27 avril 2018.

Au travers de son travail au sein du chantier d'Anney, avec une évolution sur le Chantier-école bâtiment, Valon BAFTIU a pu découvrir les cadres du travail en France et développer des connaissances et compétences dans les différents métiers du bâtiment et des espaces verts.

Concernant les métiers du Second-œuvre bâtiment, Valon BAFTIU réalise en autonomie les travaux de peinture : mise en place des protections, préparation de murs (ponçage, enduits, rattrapage), application des peintures, pose de toile de verre et papiers peints, nettoyage de fins de chantiers. Travaillant en proximité avec d'autres corps du bâtiment, il a pu observer les travaux de pose de faïence et carrelage, montage de cloisons sèches, électricité et plomberie.

Concernant l'atelier bois, il a participé à la pose de bardage et le montage d'ossature bois avec pose de poteaux-poutres, solivages, planchers et plaques OSB. Il a également participé à la création de mobiliers en bois de palettes : carrés potagers, bancs...

Concernant l'entretien des Espaces verts, il réalise en autonomie les travaux de désherbage et débroussaillage. Il connaît les règles de sécurité liées à ce métier et sait entretenir le matériel.

Au travers de son évolution sur le chantier-école bâtiment, Valon BAFTIU a pu faire valoir son sérieux - avec une forte implication dans le travail et un respect des règles de sécurité - ainsi que ses capacités d'apprentissage et d'adaptation aux tâches. Il aime rendre service et entretient un bon relationnel avec ses collègues.

Fait à Seynod, le 30 avril 2018

Jean Fred OUBRY  
Directeur

**LES FORMATIONS VALIDÉES AU SEIN D'AGIRE 74**

- Prise en main des machines thermiques liées aux travaux
- Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité dans le travail
- Montage et vérification d'échafaudages roulants
- Caces cariste 1 - 3 - 5
- Gestes de Premiers Secours
- Atelier savoirs de base

**LE CHANTIER-ÉCOLE BÂTIMENT**

- Rénovation d'appartements et de locaux de A à Z (hors électricité et plomberie)
- Atelier bois
- Au service des collectivités territoriales et des particuliers

**LE CHANTIER D'ANNECY**

- Rénovation de bâtiments publics : écoles, stades, centres de vacances, appartements de fonction...
- Entretien des espaces verts : parcs, cimetières, stades...

■ **4 – Accès à l'emploi ou à la formation**

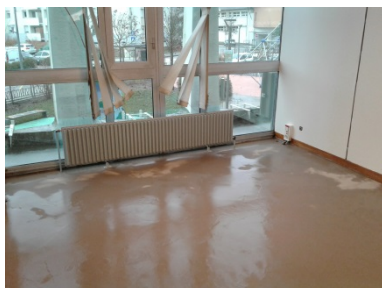
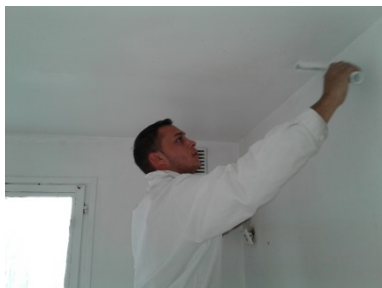
**QUELQUES PHOTOS ILLUSTRANT LA PROFESSIONNALISATION A AGIRE 74**



**EXEMPLE DE TRAVAUX REALISES  
PAR LES CHANTIERS EN 2017**

## CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE BATIMENT : 6 111 HRS DE TRAVAUX

- Travaux de peinture et de rénovation pour les communes déléguées (Annecy, Annecy-le-vieux, Meythet et Seynod)
  - locaux techniques, appartements, bureaux
  - gymnases, centres de vacances, MJC, écoles, bibliothèques



## CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE ESPACES VERTS : 8 096 HRS DE TRAVAUX

### Travaux d'espaces verts pour les communes déléguées (Annecy, Meythet et Cran-Gevrier)

- météo, cimetière paysager
- espaces naturels, forêt communale
- parkings, espaces urbains, parcours gymniques



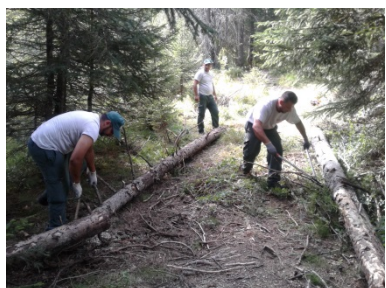
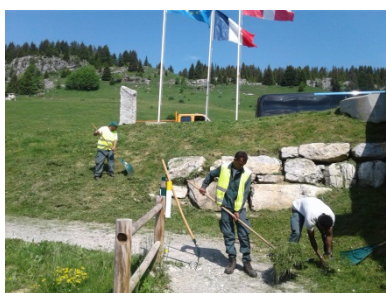
## CHANTIER DE CLERMONT : 5 893 HRS DE TRAVAUX

- **Entretien du château de Clermont et de ses abords**
  - **entretien du château pendant toute la saison culturelle**
  - **entretien de l'appartement F3**
  - **entretien du mobilier historique (techniques professionnelles)**
  - **participation à des actions culturelles (manutention, parking)**
  - **maintenance du château (menuiserie, lasure)**
  - **travaux d'espaces verts aux abords du château**
  - **entretien du bois et de la chapelle**
  - **services auprès des communes de Clermont et Droisy**



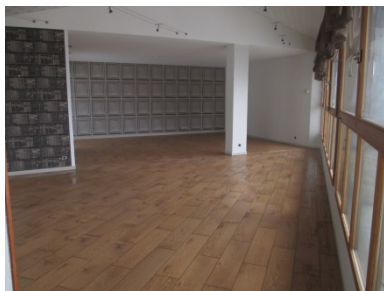
## CHANTIER-ECOLE ENVIRONNEMENT : 6 459 HRS DE TRAVAUX

- **Chantier des Glières : DAEDR et Syndicat Mixte**
  - entretien des sites historiques (monument, mémoire du maquis, Marie des Bossons...)
  - Entretien des sentiers et chemins
  - Rénovation du chalet Sonnerat en lien avec le chantier-école bâtiment
- **Prestations espaces verts**
  - chemins de randonnées Grand Annecy
  - Espaces verts et naturels pour les communes
  - Espaces verts du château de Montrottier
  - Espaces verts pour Haute-Savoie Habitat
  - SNCF : dégagement des voies ferrées et nettoyage (2 km)
  - Copropriétés



## CHANTIER-ECOLE BATIMENT : 8 148 HRS DE TRAVAUX

- **Travaux de rénovation en second-œuvre bâtiment**
  - rénovation complète d'une auberge communale hôtel-restaurant (VERS)
  - cabinet médical : peinture, faux-plafonds (MEYTHET)
  - maison des associations : peinture (VILLE-LA-GRAND)
  - Crèche de NEYDENS et VALLEIRY : peinture (CC du Genevois)
  - CONSEIL DEPARTEMENTAL 74 DAEDR : rénovation complète du chalet Sonnerat
  - Forges de CRAN-GEVRIER : rénovation de deux blocs sanitaires
  - Aménagement de notre atelier à Vovray





## CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : 14 773 HRS DE TRAVAUX

- **Travaux de rénovation en second-œuvre bâtiment et en espaces verts pour les deux communes**
  - Hameaux de Viry et Valleiry : curage des caniveaux, débroussaillage des bords de route.
  - Rénovation de bâtiments communaux : ateliers du Vuache de Valleiry, aménagement du local, lasur du bâtiment Ellipse de Viry, rénovation d'un appartement au centre-ville de Viry
  - Entretien du parc des sports de Valleiry : nettoyage et ramassage, débroussaillage et réparation de mobilier, pose de barrière de protection.
  - Travaux de propreté urbaine à Valleiry : nettoyage de site, ramassage de déchets, création et réparation de mobilier urbain, pose de pavés, déneigement, désherbage



# STATISTIQUES 2017

## CANDIDATS POSITIONNES EN 2017

SEXE		
Hommes	205	90 %
Femmes	23	10 %
Total	228	100 %

STATUTS		
<b>RSA SOCLE</b> 48%	86	38 %
<b>ASS</b> minima sociaux	21	9 %
<b>AAH</b>	3	1 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	34	15 %
Justice	10	4 %
TH	5	2 %
DE	50	22 %
DE-25 ans	7	3 %
DE+ 50 ans	12	5 %
Total	228	100 %

AGES		
- 20 ans	16	7 %
20-29 ans	65	29 %
30-39 ans	59	26 %
40-49 ans	44	19 %
50 +	40	18 %
Non renseigné	4	2 %
Total	228	100 %

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	1	0,4 %
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	27	11,8 %
MLJ GENEVOIS / AUTRES BASSINS	18	7,9 %
MLJ BASSIN ANNECIEN	21	9,2 %
POLE EMPLOI - ANNECY	71	31,1 %
POLE EMPLOI - ANNEMASSE	10	4,4 %
POLE EMPLOI - CLUSES	3	1,3 %
POLE EMPLOI - MEYTHET	37	16,2 %
POLE EMPLOI - SEYNOD	20	8,8 %
POLE EMPLOI - ST JULIEN	9	3,9 %
POLE EMPLOI - VILLE LA GRAND	1	0,4 %
POLE EMPLOI - HORS DPT	10	4,4 %
Total prescriptions	228	100,00%

### RECRUTEMENT SUR LES DEUX BASSINS

#### SEANCES D'INFORMATIONS COLLECTIVES

335 invitations - 41 séances  
48 % d'absence (172 présents)

#### RECRUTEMENT SUR LE BASSIN GENEVOIS

82 invitations (21 séances)  
54% d'absence (38 candidats présents)

#### RECRUTEMENT SUR LE BASSIN ANNECIEN

253 invitations (20 séances)  
47% d'absence (134 candidats présents)

#### ENTRETIENS INDIVIDUELS DE RECRUTEMENT

129 invitations - 105 candidats invités  
78% de présence (91 candidats présents)

#### SIGNATURES DE CONTRATS - EMBAUCHES

83 invitations - 78 candidats invités  
84 % de présence (8 candidats absents)  
99 % d'embauches sur les candidats présents  
61 candidats embauchés en 2017  
5 candidats embauchés pour prise de poste en janvier 2018

RECRUTEMENT	
Positionnés	228
Invités (y compris positionnements antérieurs)	248
Reçus	189
Candidatures traitées en 2017	159
Retenus	78
Embauchés en 2017 (dont 5 signatures 2017 pour intégration 2018)	66

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL DEPARTEMENTAL - DIRECCTE - COMMUNES	27	12 %
PÔLE EMPLOI	161	71 %
MISSION LOCALE JEUNES	39	16 %
CAP EMPLOI	1	1 %
Total prescriptions	228	100 %

CONSEIL GENERAL (27 PRESCRIPTIONS DIRECTES)		
CLI Ancey	14	52%
CLI Genevois	13	48%
Total prescriptions	27	100%

# PROFIL DES SALARIES 2017 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	95	90 %
Femmes	10	10 %

\* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2017

AGES		
- 20 ans	2	2 %
20-29 ans	34	32 %
30-39 ans	30	29 %
40-49 ans	20	19 %
50 ans et +	19	18 %

**-26 ans**  
**22 %**

NIVEAUX		
BAC+3 et +	0	0 %
BAC+2	0	0 %
BAC ou BT obtenu	2	2 %
Niveau BAC ou BT	7	7 %
BEP ou CAP obtenu	19	18 %
Niveau BEP ou CAP	23	22 %
Fin de scolarité obligatoire	22	21 %
Certificat d'Etudes	8	8 %
Difficulté de communication écrite	24	23 %

**Infra V**  
**73 %**

STATUTS		
<b>RSA SOCLE</b>	46	44 %
<b>RSA</b>	1	1 %
<b>ASS</b>	11	10 %
<b>AAH</b>	1	1 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	13	12 %
TH	4	4 %
Justice / ATA	3	3 %
DE (DE, DE-25, DE+50)	26	25 %

**Minima sociaux**  
**56 %**

RESIDENCE		
COMMUNE NOUVELLE	48	46 %
BASSIN ANNECIEN	6	6 %
RIVES DU LAC	9	8 %
ALBANAIS	13	12 %
ANNEMASSE	8	7 %
ST JULIEN EN GENEVOIS	5	5 %
VALLEIRY	3	3 %
VIRY	2	2 %
VILLE-LA-GRAND	1	1 %
GENEVOIS	10	9 %

**Bassin annécien**  
**72 %**

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	92	88 %
Non inscrits	13	12 %

NATIONALITE		
F	64	61 %
C.E.E.	16	15 %
Hors C.E.E.	25	24 %

MOBILITE		
Voiture	25	24 %
Moto	0	0 %
Voiture sans permis	0	0 %
Vélocoteur	8	8 %
Bicyclette	11	10 %
Transports en commun	58	55 %
Piéton	3	3 %

**Sans permis**  
**61 %**

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	46	44 %
A.R.E.	7	7 %
A.S.S.	9	9 %
A.A.H.	1	1 %
Alloc familiales	4	4 %
Alloc logement	16	15 %
Autres allocations	2	2 %
Néant	29	28 %

**Sans ressources**  
**28 %**

LOGEMENT		
Propriétaire	2	2 %
Locataire	45	43 %
Foyer	22	21 %
Tiers	25	24 %
Caravane / Mobil-Home	2	2 %
Rue - urgence	9	9 %

**Logement précaire**  
**55 %**

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e) - paxé(e)	22	21 %
Union libre	19	18 %
Célibataire	49	47 %
Séparé(e)	8	8 %
Veuf(ve)	1	1 %
Divorcé(e)	6	6 %

**Célibataires**  
**47 %**

JUSTICE		
Sous-main de justice	12	11 %
- Alternative à l'incarcération	6	6 %
- Mesure conditionnelle	6	6 %
Mesure de justice (famille, expulsion...)	12	11 %

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	40	38 %
Troubles du comportement	17	16 %
Troubles psychologiques	15	14 %
Santé générale insatisfaisante	38	36 %
Problème d'hygiène alimentaire	2	2 %
Problème dentaire	13	12 %
Problème d'hygiène corporelle	4	4 %
Illettrisme / analphabétisme / FLE	58	55 %

**Conduites addictives**  
**38 %**

# SALARIES EN CHANTIER EN 2017

EFFECTIFS EN CHANTIER*		
Chantier d'Annecy	16	15 %
Chantier de Meythet	21	20 %
Chantier de Clermont	15	14 %
Chantier de Viry-Valleiry	29	28 %
Chantier-école bâtiment	10	9 %
Chantier-école environnement	14	13 %
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,00%</b>

\* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2017

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	52 011	86 %
Arrêts maladie / Accidents du travail	3 900	6 %
Autres absences	4 775	8 %

## ACTIONS D'ORIENTATION

### 557 entretiens

137 entretiens individuels de suivi  
420 entretiens (tripartites + extérieurs)

### 80 séances collectives professionnalisation et savoir de base

### 566 actions d'orientation et de suivi individuel

51 structures partenaires impliquées  
105 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (566)	
Orientation emploi - formation	41
Suivi illettrisme - FLE	118
Orientation santé	131
Orientation logement	21
Orientation mobilité	40
Entretiens individuels de suivi	137
Autres actions	78
<b>Total</b>	<b>566</b>

## DEMARCHES REALISEES POUR 105 SALARIES

DEMARCHES REALISEES	
Administratif	100 %
Logement	33 %
Famille	16 %
Mobilité	20 %
Santé	48 %
RQTH	9 %
Justice	18 %

### Sur les 105 salariés ayant effectué des démarches

60 % ont amélioré leur situation de logement  
65 % ont amélioré leur situation de santé  
79 % ont amélioré leur situation de justice  
90 % ont amélioré leur situation de mobilité

18 salariés ont participé à un diagnostic mobilité  
3 salariés ont obtenu le permis  
2 salariés ont obtenu le code  
3 salariés ont obtenu le BSR  
3 salariés ont récupéré leur permis  
8 salariés se sont inscrits ou sont en attente d'examen

## SALARIES PRESENTS EN 2017 : 105

### MOUVEMENTS

Présents au 01/01/17 : 38

Entrées en 2017 : 67\* \* 61 embauches 2017 + 6 signatures déc. 2016

Sorties en 2017 : 70\*

Présents au 01/01/17 : 35\*

\* 2 salariés ont été embauchés deux fois à des dates différentes en 2017

### MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 58

Nombre d'arrêts de prolongation : 22

778 jours d'arrêt ( 3 614 heures)

43 salariés concernés

### ACCIDENTS DU TRAVAIL

4 déclarations d'accidents

dont 1 accident de trajet

198 jours d'arrêt (286 heures)

3 salariés concernés

## ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

### 98 salariés concernés - 9 partenaires mobilisés

Suivi de parcours service emploi-formation		1 618	22,7%
Ateliers TRE, projet professionnel	1 618 hrs	794	11,1%
Pédagogie du contrat de travail		123	1,8%
Pédagogie de la fiche de paye		57	0,8%
Journée d'intégration		100	1,5%
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)		239	3,5%
Mobilité (renfort code, permis)		305	4,5%
Compétences-clés et savoirs de base		1 869	26,2%
Diagnostic - repérage au début du contrat		160	2,4%
Alphabétisation - lutte contre l'illettrisme - FLE		1 242	17,9%
Remise à niveau en mathématiques	1 869 hrs	144	2,1%
Ateliers informatiques		323	4,8%
Découverte et approche technique de métiers		2 883	40,5%
Bâtiment		1 037	15,4%
Espaces verts		1 089	16,2%
Multiservices	2 883 hrs	725	10,8%
Evaluations (expérimentation déc 2017) - 4 salariés		32	0,5%
Prévention des risques - sécurité		755	10,6%
Prévention des risques sur site		390	5,5%
Montage et vérification d'échafaudages	755 hrs	127	1,8%
Sauveteur Secouriste du Travail (17)		238	3,3%
<b>Total</b>		<b>7 125</b>	<b>100,0%</b>

82 % de formation interne - 8 % de formation externe

99 % de taux de présence

## IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

### 22 immersions professionnelles réalisées

1 170 heures (95 % de présence)

19 salariés mobilisés

17 partenaires mobilisés

\* Baisse du nombre d'immersions en 2017 dûes essentiellement à l'absentéisme en chantier

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES			
TYPE	NB	Hrs	%
PMSMP	19	1 065	91 %
Suspensions de contrat	3	105	9 %
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1 170</b>	<b>100 %</b>

# SALARIES SORTIS EN 2017

70 salariés sortis en 2017

dont 12 sorties non comptabilisées

- 3 retraits des sorties constatées  
1 incarcération, 2 maladies longue durée
- 9 sorties avant les 3 premiers mois  
4 fins de période d'essai employeur  
3 fins de période d'essai salarié  
2 ruptures anticipées de contrat

**47 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques\***

\* dont 7% sortis avant trois mois et non comptabilisé par l'ASP

Emploi durable : 21 %  
Emploi de transition : 16 %  
Sorties positives : 10 %

58 SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE 74)		
Accès à l'emploi	26	44,8 %
Création d'entreprise	1	1,7 %
Accès à la formation	0	0 %
Autre sortie reconnue positive	0	0 %
Prise des droits à la retraite	0	0 %
Démarches d'emploi	12	20,7 %
Démarches d'accompagnement	0	0 %
Démarches santé	9	15,5 %
Démarches sociales	3	5,2 %
Aucune démarche	0	0 %
Non connue	7	12,1 %
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100 %</b>

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 7 mois  
**41 % vers des démarches actives d'insertion**

## 27 sorties emploi

17 contrats de droit commun

3 CDI  
7 CDD > 6 mois  
7 CDD < 6 mois

1 création d'entreprise

9 contrats en emploi aidé

3 contrats aidés secteur marchand  
6 contrats autres SIAE

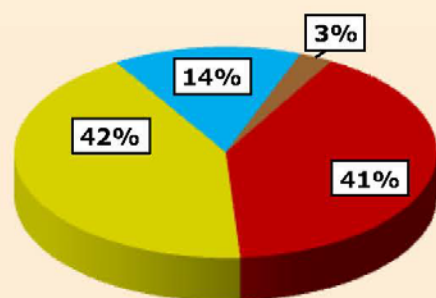
Secteurs d'activité emploi

Second œuvre bâtiment /travaux publics	30 %
Sous-traitance industrielle	11 %
Commerce, revente	7 %
Autres industries	7 %
Tri, récupération, traitement des déchets, DEEE	4 %
Environnement espaces verts	7 %
Hôtels, cafés, restaurants	7 %
Propreté/nettoyage	4 %
Transports et communications	4 %
Autres	19 %
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## COMPETENCES DEVELOPPEES EN 2017 PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
<b>Bâtiment</b>	<b>20 603</b>	<b>41 %</b>
Peinture, toile de verre, papier-peint	7 211	15 %
Pose de cloisons sèches, faux plafonds	6 592	13 %
Carrelage, pose de parquet	826	2 %
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)	5974	11 %
<b>Espaces verts</b>	<b>21 544</b>	<b>42 %</b>
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement...		
<b>Multiservices</b>	<b>7 333</b>	<b>14 %</b>
Entretien-nettoyage de locaux	2 562	5 %
Manutention	374	1 %
Voirie - nettoyage urbain - déneigement	1 066	2 %
Activités multi-services (déménagement, couture)	3 331	7 %
<b>Activité bois - travail et recyclage de palettes</b>	<b>1 312</b>	<b>3 %</b>
Agencement de locaux	698	1 %
Création de mobilier	964	2 %
<b>Total</b>	<b>50 792</b>	<b>100 %</b>

## Travaux effectués en 2017



■ Bâtiment      ■ Espaces verts  
■ Multiservices      ■ Activité bois

# BILAN FINANCIER 2017

...

## Bilan Actif

Etat exprimé en euros

		31/12/2017			31/12/2016
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
Capital souscrit non appelé (I)					
<b>ACTIF IMMOBILISE</b>	<b>IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>				
	Frais d'établissement				
	Frais de développement				
	Concessions brevets droits similaires	14 568	14 568		
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>				
	Terrains				
	Constructions				
	Installations techniques, mat. et outillage indus.	26 636	20 505	6 131	11 091
	Autres immobilisations corporelles	123 004	88 271	34 734	35 442
	Immobilisations en cours				
Avances et acomptes					
<b>IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)</b>					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations					
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières	980		980	980	
<b>TOTAL (II)</b>	<b>165 188</b>	<b>123 343</b>	<b>41 844</b>	<b>47 513</b>	
<b>ACTIF CIRCULANT</b>	<b>STOCKS ET EN-COURS</b>				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				
	<b>CREANCES (3)</b>				
	Créances clients et comptes rattachés	46 048		46 048	39 343
	Autres créances	101 728		101 728	117 154
Capital souscrit appelé, non versé					
<b>VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT</b>	152 500		152 500	346 417	
<b>DISPONIBILITES</b>	412 139		412 139	153 832	
<b>COMPTES DE REGULARISATION</b>	Charges constatées d'avance	336		336	1 809
	<b>TOTAL (III)</b>	<b>712 751</b>		<b>712 751</b>	<b>658 553</b>
<b>COMPTES DE REGULARISATION</b>	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
	Primes de remboursement des obligations (V)				
	Ecarts de conversion actif (VI)				
<b>TOTAL ACTIF (I à VI)</b>		<b>877 939</b>	<b>123 343</b>	<b>754 595</b>	<b>706 067</b>
(1) dont droit au bail					
(2) dont immobilisations financières à moins d'un an					980
(3) dont créances à plus d'un an					



## Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2017	31/12/2016
Capitaux Propres	Capital social ou individuel Primes d'émission, de fusion, d'apport ... Ecart de réévaluation		
	<b>RESERVES</b>		
	Réserve légale		
	Réserves statutaires ou contractuelles		
	Réserves réglementées		
	Autres réserves	510 478	510 125
	Report à nouveau		
	<b>Résultat de l'exercice</b>	5 944	353
Subventions d'investissement Provisions réglementées			
	<b>Total des capitaux propres</b>	<b>516 422</b>	<b>510 478</b>
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs Avances conditionnées		
	<b>Total des autres fonds propres</b>		
Provisions	Provisions pour risques Provisions pour charges		
	<b>Total des provisions</b>		
DETTES (1)	<b>DETTES FINANCIERES</b>		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	20 631	32 523
	Emprunts et dettes financières divers		
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	<b>DETTES D'EXPLOITATION</b>		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	34 990	23 641
	Dettes fiscales et sociales	96 735	89 974
	<b>DETTES DIVERSES</b>		
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			
Autres dettes	21 371	21 424	
Produits constatés d'avance (1)	64 447	28 026	
	<b>Total des dettes</b>	<b>238 173</b>	<b>195 589</b>
	Ecart de conversion passif		
	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>754 595</b>	<b>706 067</b>
	Résultat de l'exercice exprimé en centimes	5 943,94	353,15
(1) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an	225 755	163 065	
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			

## Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2017	31/12/2016	
		12 mois	12 mois	
<b>PRODUITS D'EXPLOITATION</b>	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	450	1 000	
	Prestations de services	73 493	20 872	
	Productions stockée			
	Production immobilisée			
	Subventions d'exploitation	1 093 620	1 080 497	
	Dons			
	Cotisations			
	Legs et donations	660	640	
	Autres produits de gestion courante	7	6	
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	145 329	142 801	
	Autres produits			
	<b>Total des produits d'exploitation</b>	<b>1 313 559</b>	<b>1 245 816</b>	
	<b>CHARGES D'EXPLOITATION</b>	Achats	21 985	21 310
		Variation de stock		
Autres achats et charges externes		145 203	111 974	
Impôts, taxes et versements assimilés		30 497	31 209	
Rémunération du personnel		877 429	865 613	
Charges sociales		208 277	188 905	
Subventions accordées par l'association				
Dotation aux amortissements et dépréciations		27 049	24 685	
Dotation aux provisions				
Autres charges		124	197	
<b>Total des charges d'exploitation</b>		<b>1 310 563</b>	<b>1 243 892</b>	
<b>1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER</b>		<b>2 996</b>	<b>1 924</b>	
<b>Produits financiers</b>		Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
		Intérêts et produits financiers	2 254	1 339
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations			
	Intérêts et charges financières	188	713	
<b>Charges financières</b>	<b>2 - RESULTAT FINANCIER</b>	<b>2 066</b>	<b>626</b>	
	<b>3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)</b>	<b>5 061</b>	<b>2 550</b>	
<b>Produits exceptionnels</b>	Produits exceptionnels	2 491	23 693	
	Charges exceptionnelles	1 608	25 890	
	<b>4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>883</b>	<b>(2 197)</b>	
	Impôts sur les sociétés et Participation des salariés			
(+ ) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs				
(- ) Engagements à réaliser sur ressources affectées				
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>		<b>1 318 304</b>	<b>1 270 848</b>	
<b>TOTAL DES CHARGES</b>		<b>1 312 360</b>	<b>1 270 495</b>	
<b>EXCEDENT ou DEFICIT</b>		<b>5 944</b>	<b>353</b>	
<b>EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE</b>	<b>PRODUITS</b>			
	Bénévolat			
	Prestations en nature			
	Dons en nature			
	<b>CHARGES</b>			
	Secours en nature			
	Mise à disposition gratuite de biens et services			
Personnel bénévole				

## ORIGINE DU RESULTAT 2017

CHIFFRES EN €	RÉSULTAT	AFFECTATION
Investissements	- 5 669	Investissement
Revenus financiers	+ 2 254	Fonds de Dotation
Recettes sur projet solidaire	0	Fonds de Dotation
Plus value sur cession véhicule	+ 1 772	Fonds de Dotation
Solde / écart sur budget global	+ 7 587	Fonds de Dotation
<b>RESULTAT 2017</b>	<b><u>5 944</u></b>	

## AFFECTATION DU RESULTAT 2017

Fonds	Cumul 2003-2016	2017	Cumul
Investissement	47 513 €	- 5 669 €	41 844 €
Fonds de Dotation	462 964 €	+ 11 613 €	474 577 €
<b>Total</b>	<b>510 477 €</b>	<b>5 944 €</b>	<b>516 421 €</b>

dont provision pour projet de développement : 50 k€  
 dont provision pour équilibre de trésorerie : 424 k€  
 environ 4 mois de dépenses de fonctionnement (salaires et frais généraux)