



ASSEMBLEE GENERALE

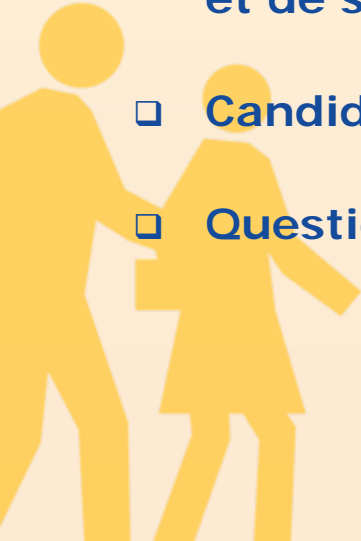
Vendredi 29 juin 2012





ORDRE DU JOUR

- ❑ **Accueil : madame CHERVET, Directrice Maison Familiale et Rurale**
- ❑ **Rapport moral**
- ❑ **Rapport d'activités : quel impact du chantier sur le territoire ?**
- ❑ **Rapport financier**
- ❑ **Présentation du projet d'orientation de l'association et de son ingénierie financière**
- ❑ **Candidatures au conseil d'administration**
- ❑ **Questions diverses**





ACCUEIL – Madame CHERVET





RAPPORT MORAL





RAPPORT D'ACTIVITES





LES EVENEMENTS MARQUANTS

- ❑ **UNE ADAPTATION TOUT AU LONG DE L'ANNEE FACE AUX DIFFICULTES DE RESSOURCES HUMAINES ET D'ORGANISATION**
 - Arrêt longue maladie, mi temps thérapeutique, départ volontaire
 - Fermeture de chantier (Faverges, VLG), organisation à flux tendu
 - Gestion difficile / éloignement géographique

- ❑ **LA DIFFICULTE DE RECRUTER DES ENCADRANTS**
 - Compétences multiples et salaire peu attractif
 - Usure professionnelle et peu de perspectives d'évolution en interne

- ❑ **UN COMPORTEMENT TRES PROCEDURIER DES OUVRIERS**
 - Renforcement des procédures internes et des déplacements Direction

- ❑ **UNE VOLONTE DU CONSEIL GENERAL DE REDEFINIR LA MISSION DE L'ASSOCIATION AVEC UNE BAISSSE DE PARTICIPATION FINANCIERE**





LES EVENEMENTS MARQUANTS

- ❑ **UNE RENFORCEMENT DU TRAVAIL AVEC LES ENTREPRISES**
 - Personne dédiée aux entreprises / Organisation d'un déjeuner-débat
- ❑ **UNE DEMARCHE DE PROFESSIONNALISATION DES PERMANENTS**
 - 3 VAE ETI / 5 permis remorque / formations sécurité
- ❑ **UNE COMMUNICATION RENFORCEE AUPRES DES PRESCRIPTEURS**
 - Affiche pour le recrutement des femmes / Visites de chantiers / Tripartites / site WEB
- ❑ **UN TRAVAIL IMPORTANT DE RECRUTEMENT**
 - Embauche de 114 salariés malgré une baisse des prescriptions et des ACI
- ❑ **UNE JOURNEE SEMINAIRE AVEC L'ENSEMBLE DES SALARIES**
 - Objectif : recueillir l'avis des ouvriers sur l'organisation de l'association et leur parcours
- ❑ **UN TRAVAIL D'OUVERTURE VERS L'EXTERIEUR**
 - Intervention d'une ONG Guinéenne, échange avec un atelier d'insertion Lillois
- ❑ **DES RETOURS POSITIFS DE PRESCRIPTEURS SUR DES EVOLUTIONS DE SALARIES**
 - Des situations sociales nettement améliorées et des comportements plus stables



SERVICE GESTION





**UNE ASSOCIATION D'INSERTION,
UN IMPACT SUR LE TERRITOIRE
en matière d'emploi local**





LES CHIFFRES MARQUANTS EN 2011

□ Recrutement : Baisse des prescriptions de 14%

- 268 candidats positionnés et 324 invités
- 60% des personnes invitées se sont présentées
- 197 candidats reçus en 2011
- 77 candidats entrés en 2011
 - 59% de présence aux informations collectives
 - 72% de présence aux entretiens d'embauche

Profil des salariés en chantier :

- 114 salariés sur l'exercice 2011 (13% de femmes – idem aux prescriptions)
- 63% minima sociaux / 49% RSA (53% hors ACI Glières)
- 31% salariés de -26 ans / 66% célibataires
- 64% niveaux infra V / 62% sans permis
- 51% situation de logement précaire
- 34% conduites addictives
- 24% sous-main de justice (10 alternatives)
- 33% troubles comportement dont troubles psychologiques



LES CHIFFRES MARQUANTS EN 2011

❑ 60 080 heures liées aux chantiers

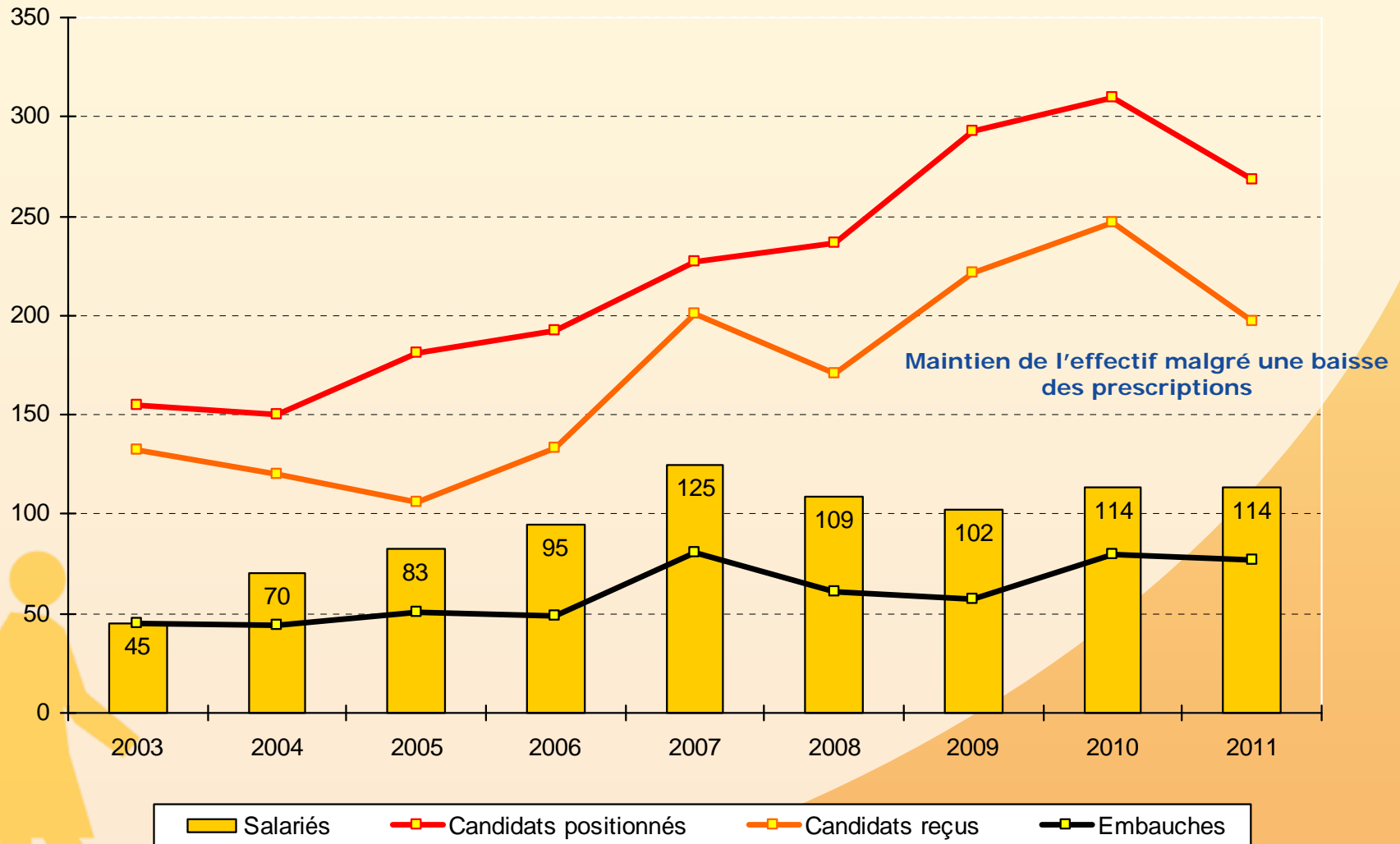
- immersions/formation/accompagnement
- gestion de chantier/transport/repas / CP

❑ 48 209 heures payées aux OP (dont CP)

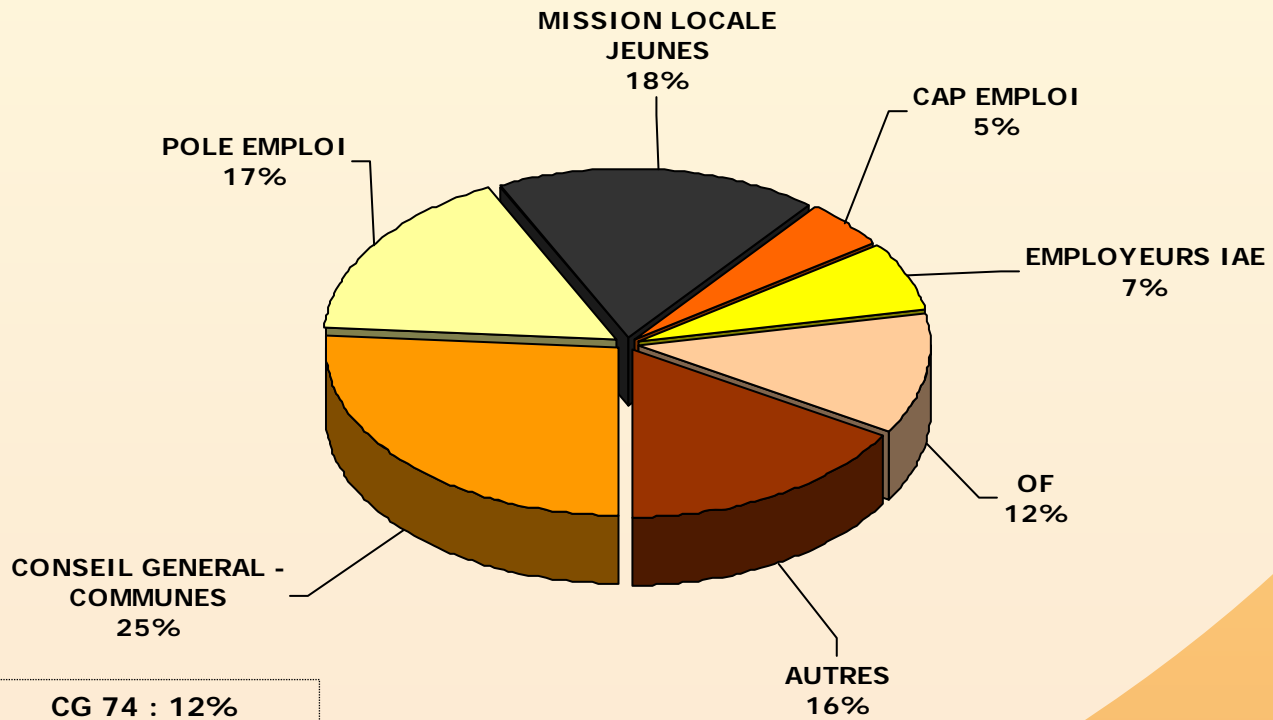
❑ 41 767 heures de travaux (temps passé un outil à la main)



EVOLUTIONS DES RECRUTEMENTS DE 2003 A 2011



ORIENTATIONS 2011



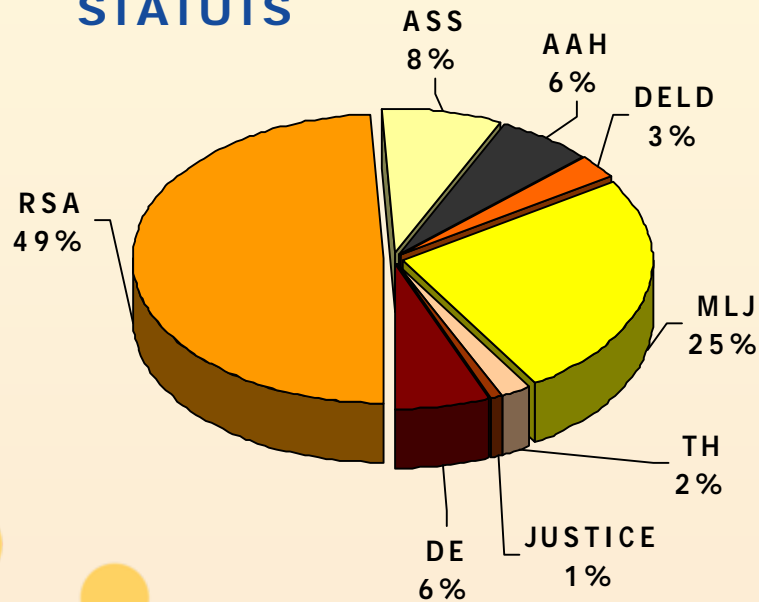
CG 74 : 12%
 38% Bassin Annecy
 62% Genevois



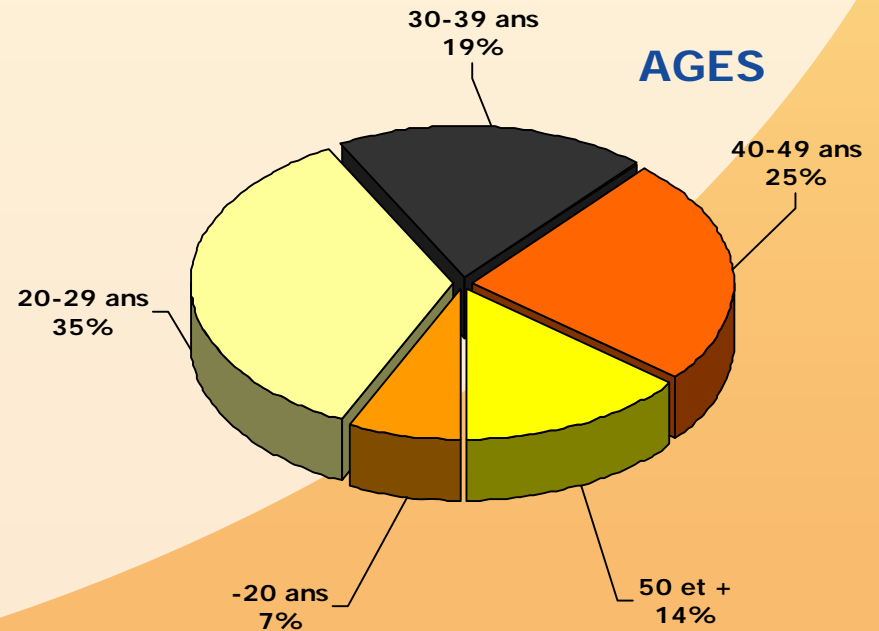
PROFIL DES SALARIES 2011

Hommes : 87%
 Femmes : 13%
 Jeunes – 26 ans : 31%
 + 50 ans : 14%
 Salariés ayant une RQTH : 16%

STATUTS

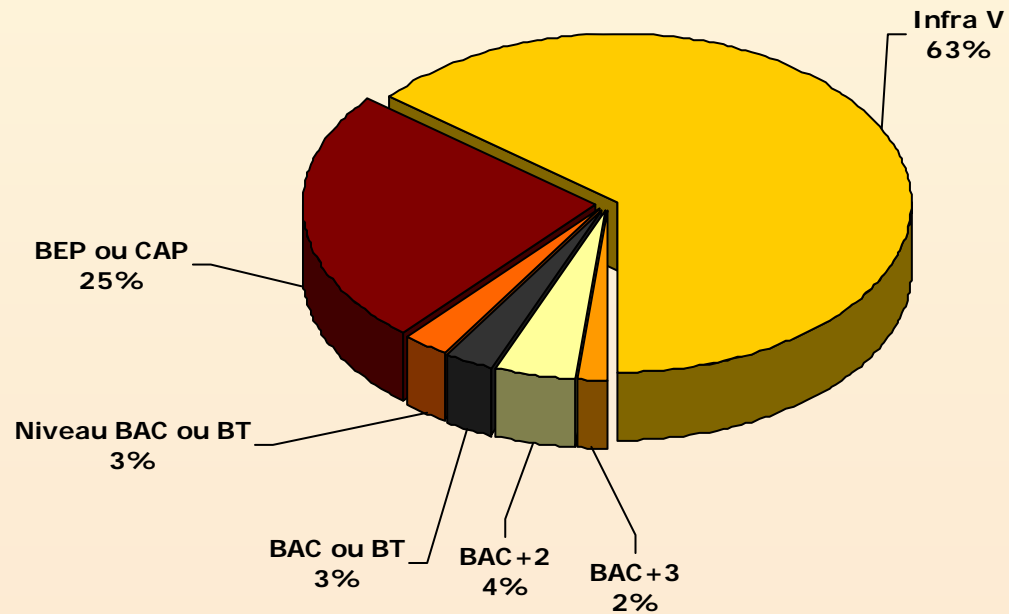


AGES



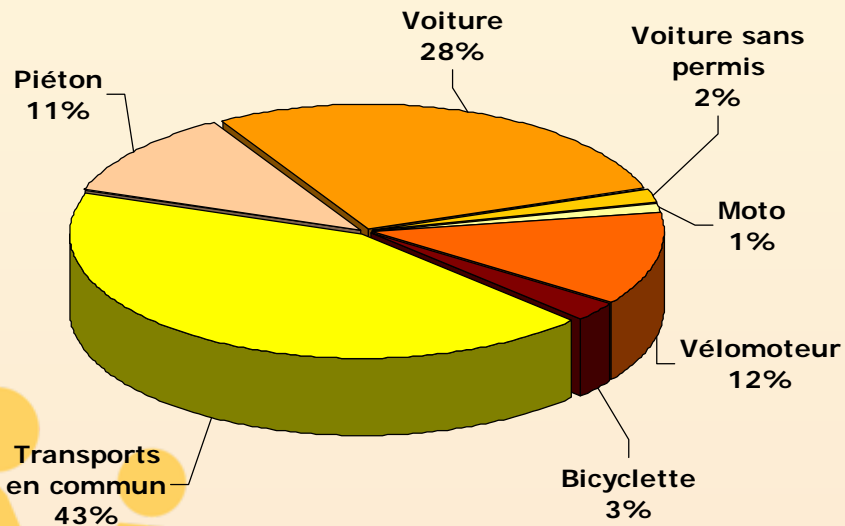
PROFIL DES SALARIES 2011

NIVEAU DE QUALIFICATION



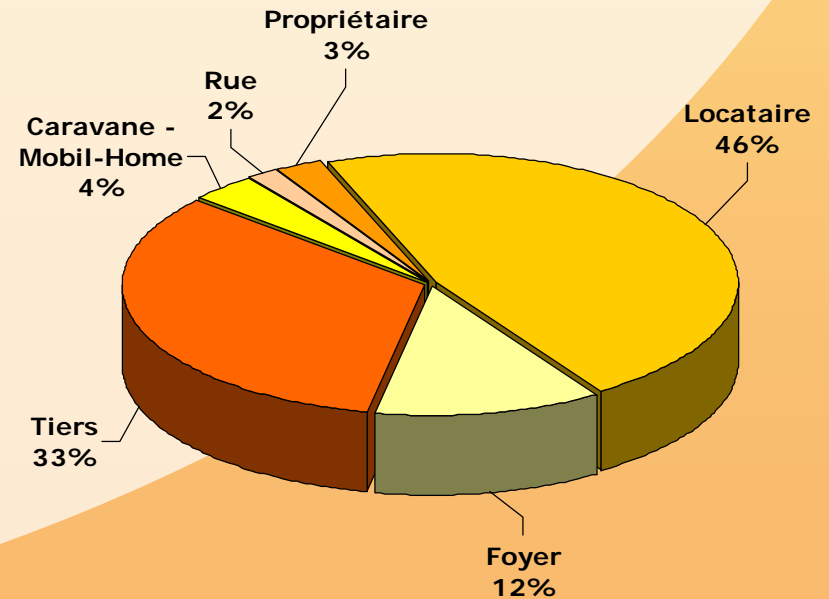
MOBILITE

62% des salariés n'ont pas de permis de conduire
69% sont peu ou pas mobiles



LOGEMENT

51% des salariés ont un logement précaire



PRESENCES 2011

| Présences en chantier | Heures | % |
|-------------------------------|--------|------|
| H Payées (CP compris) | 48 209 | 80 % |
| Absences maladies - accidents | 5 589 | 9 % |
| Autres absences | 6 562 | 11 % |

| Déclarations CPAM | Maladie | AT |
|------------------------------|---------|-----|
| Nombre d'arrêts initiaux | 105 | 10 |
| Nombre de salariés concernés | 53 | 10 |
| Nombre de jours (WE compris) | 1 278 | 197 |

10 déclarations d'accidents du travail dont 8 reconnues par la CPAM
 dont 2 ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 50 jours
 (une chute suite à une manutention de branchage au sol /glissade
 de la première marche d'un échafaudage)



LES MOUVEMENTS DE SALARIES

82 SALARIES SORTIS EN 2011

dont 11 salariés sortis avant les 3 premiers mois
(82% par rapport au respect du contrat de travail)

| | |
|------------------------|------|
| Présents au 01/01/2011 | : 37 |
| Entrées 2011 | : 77 |
| Sorties 2011 | : 82 |
| Présents au 01/01/2012 | : 32 |

71 SALARIES SORTIS > 3 MOIS

| Suites de parcours | Total | % |
|----------------------------|-------|------|
| Accès à l'emploi | 26 | 37 % |
| Accès à la formation | 8 | 11 % |
| Démarches d'emploi | 16 | 22 % |
| Démarches santé | 9 | 13 % |
| Démarches d'accompagnement | 9 | 13 % |
| Incarcération | 1 | 1 % |
| Non connu | 2 | 2 % |

48% de sorties prof. positives

8,5% de sorties vers l'emploi durable (6)

24 % de sorties vers l'emploi de transition (17)

15,5% de sorties professionnelles positives (11)



SERVICE INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE





LES CHIFFRES MARQUANTS EN 2011

- ❑ Plus de 150 personnes suivies sur les 2 bassins (candidats / en emploi / sorties)
- ❑ Actions réalisées en chantier :
 - 4 475 heures d'actions pédagogiques (82% de taux de présence)
 - 796 actions d'orientation et de suivi individuel
 - 764 entretiens individuels (387 face à face et 377 tripartites)
 - 107 séances collectives d'accompagnement
 - 79 immersions professionnelles réalisées (39% stages : entreprises et collectivités)
59% des salariés ayant accès à l'emploi ont bénéficié d'une immersion prof.
- ❑ Sorties 2011 :
 - 71 salariés sortis en 2011 (+11 salariés sortis avant les 3 premiers mois)
 - 26 sorties emploi
 - 21 contrats en milieu ordinaire (19 en CDD/CDI et 2 en emploi aidé)
 - 5 contrats en IAE
 - 48% de sorties dynamiques
8.5% emploi durable – 24% emploi de transition – 15.5% sorties positives
 - Durée moyenne du contrat : 7 mois



**L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT
DES PUBLICS EN SITUATION D'EXCLUSION,
UN IMPACT SUR LE TERRITOIRE**

en matière d'utilité et de cohésion sociale locale





UN IMPACT SUR LE TERRITOIRE

en matière d'utilité et de cohésion sociale locale

L'insertion sociale de personnes en situation d'exclusion

La coopération des acteurs et la mutualisation des moyens

L'intégration des salariés en milieu ordinaire

Le bien-être et la dignité retrouvés pour les salariés

CONCLUSION : Vers plus de cohésion sociale et de citoyenneté



L'INSERTION SOCIALE DE PERSONNES EN SITUATION D'EXCLUSION

LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION par le travail : 114 salariés

- L'accès à un véritable contrat de travail même s'il est associé à un contrat aidé
- Une procédure spécifique de recrutement, préparatoire à une prise de poste
36 infos collectives / 117 entretiens individuels d'embauche / Echanges référents
- La mise au travail comme support de l'accompagnement

□ LA PRISE EN CHARGE de PUBLICS DIFFERENTS

- les jeunes en lien avec la MLJ et PASSAGE (31% -26 ans)
- les femmes en lien avec la CAF et le CIFF (13%)
- les personnes sous-main de justice en lien avec le SPIP 74 (24%)
- les Demandeurs d'emploi de longue durée

□ UN TRAVAIL SPÉCIFIQUE sur les problématiques

- Une prise en compte globale : santé, justice, logement, mobilité, employabilité...
- Un travail éducatif sur le comportement en emploi et dans la société



LA COOPERATION DES ACTEURS ET LA MUTUALISATION DES MOYENS

☐ La MOBILISATION efficace des ACTEURS

- **En externe** : sollicitation des ressources locales (associations, Pôle emploi, employeurs...)
- **En interne** : **fonction globale d'accompagnement** faisant appel aux complémentarités des compétences et points de vue des permanents, centrés sur les parcours des salariés

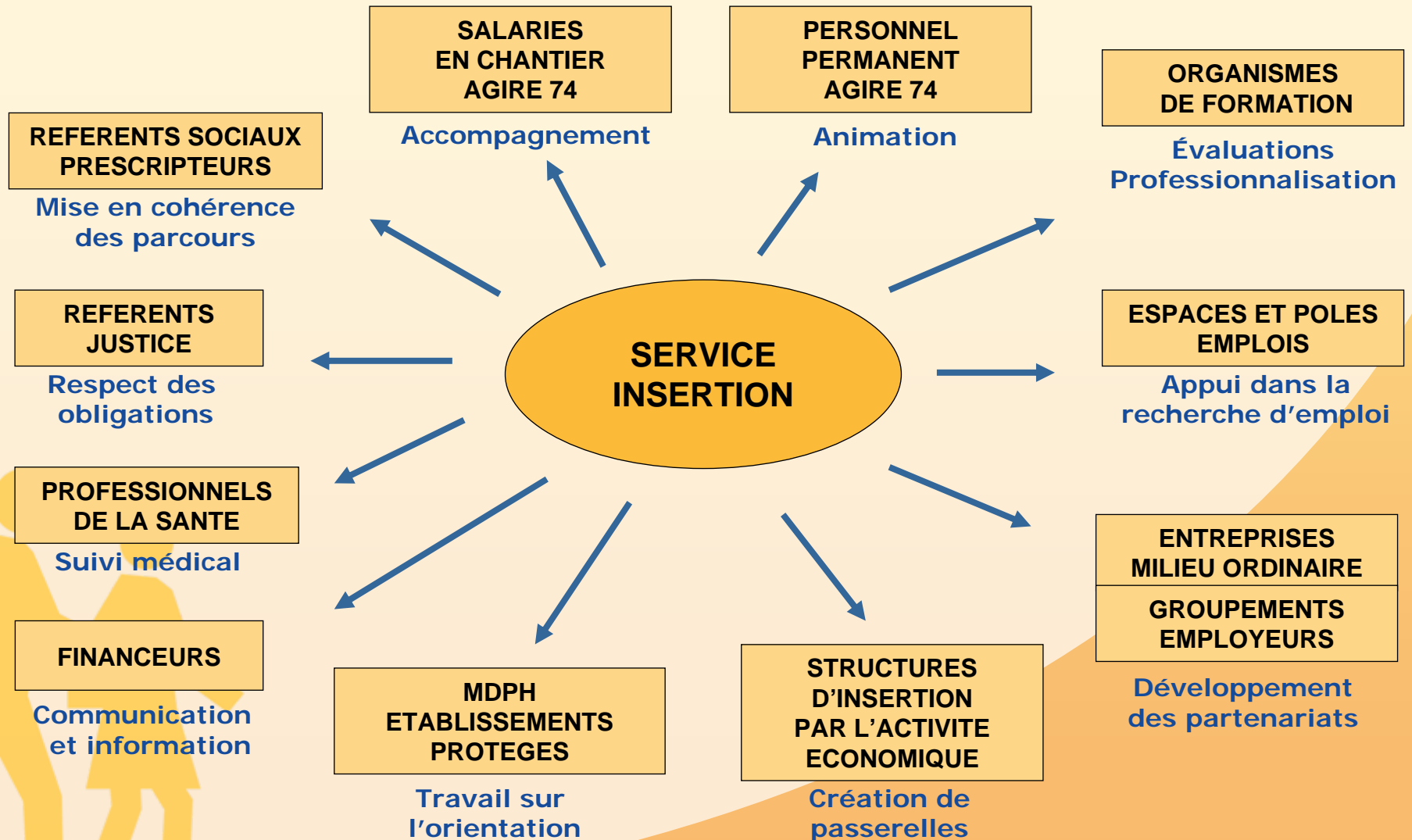
☐ La COORDINATION et l'OPTIMISATION des actions avec un accompagnement systémique

- Près de 400 entretiens extérieurs et tripartites avec les référents
- Participation au CTA avec les autres SIAE : mutualisation, création de passerelles échanges sur la pertinence des actions, signalement des situations particulières
- 6 réunions bilan avec les ALI du CG74
- Réunions de présentation d'AGIRE 74 aux structures / Visites de chantiers

☐ La CONSTRUCTION d'une LOGIQUE de PARCOURS

- **Recrutement** avec échange en amont si besoin
- **Signature du contrat d'accompagnement** : définition des objectifs/étapes de travail
- **Bilan sortie avec relais pour les orientations** et la poursuite des actions
- **Suivi 6 mois au moins après la sortie chantier**

UN TRAVAIL EN LIEN AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS





L'INTEGRATION DES SALARIES EN MILIEU ORDINAIRE

Des résultats malgré la crise

37% accès à l'emploi dont 80% en milieu ordinaire

Augmentation des emplois durables et diversification des domaines d'activité

□ DES REPONSES aux demandes des EMPLOYEURS

- Du personnel professionnalisé sur les compétences et le comportement en emploi

Des formations professionnelles et une démarche de valorisation des compétences:

31 SST, 6 RSFP espaces verts, attestation de compétences

Une préparation aux formations qualifiantes

11% sortie en formation avec diversification des domaines : Aide à la personne, Industrie, Agriculture, Sécurité, Vente, Bâtiment, Espaces verts

- Un travail préparatoire à la prise de poste : savoir/savoir-faire/savoir-être

(volume horaire des stages de découverte X 3 : travail sur mobilité, adaptation, intégration...)

- Une offre de service personnalisée : mise en concordance des profils, stage d'entreprise, aide au montage des contrats, aménagement des postes, aide à l'intégration, suivi en poste

- Une prise en compte des besoins et attentes des employeurs (réunion d'échanges)

□ L'ACCES A L'ENTREPRISE : 79 immersions professionnelles

- Immersions extérieures (stages et mise à dispo) X2 / 2010

Entreprises, communes, Ets scolaires, Ets de santé, ehpad, esat

- La quasi-totalité des suspensions débouche sur un emploi



LE BIEN ETRE, LA DIGNITE RETROUVES POUR LES SALARIES EN INSERTION

La quasi-totalité des salariés améliorent leur situation globale

☐ **Un meilleur niveau de SANTE**

- Une remobilisation vers des services de soins généraux (y compris dentaires)
- Accès à des cures (2) et soins intensifs (2) – Amorces de suivi spécifique (5)
- Travail de prévention en lien avec l'ANPAA, le LAC D'ARGENT, les CMP, le CORPS MEDICAL

☐ **L'IDENTITE PROFESSIONNELLE retrouvée**

- Un premier emploi à AGIRE 74
- Une projection possible : remobilisation, démarches, projet professionnel : emploi / formation
- Une orientation plus adaptée : 1ESAT / 1 RQTH + AAH / 7 attentes décision RQTH

☐ **L'accès au LOGEMENT**

- 75% des personnes ayant effectué des démarches améliorent leur situation
- 12 déménagements – 6 accès en foyer (dont 2 hors rue)
- Travail en lien avec les pôles sociaux et les foyers d'hébergement

☐ **La réparation citoyenne des problèmes de JUSTICE**

- 10 alternatives à l'incarcération
- Travail en lien avec le SPIP 74 et le CAE

☐ **L'amélioration de la MOBILITE**

- 16 inscriptions permis B / 3 codes / 1 récupération permis / 4 achats véhicule
- Travail en lien avec PROMOB 74 et MOBILITE 73/74

☐ **L'amélioration des LIENS SOCIAUX et FAMILIAUX**

- Travail en lien avec toutes les structures



VERS PLUS DE COHESION SOCIALE ET DE CITOYENNETE

AUTONOMIE et RESPONSABILISATION des publics

- Mise en emploi et participation à des actions périphériques : santé, famille, justice...
- Travail vers un statut d'acteur citoyen
- Baisse de certains coûts liés à un moindre recours à l'assistanat

Développement d'un COMPORTEMENT adapté en emploi

- Droits et devoirs du salarié : séminaire d'échanges « les salariés ont la parole »
- Esprit d'équipe / Respect des cadres et de la sécurité
- Valeurs relatives à l'emploi

Développement de PRATIQUES ECOLOGIQUES

- Sensibilisation au respect de l'environnement
- Sensibilisation aux bonnes pratiques de consommation
- Travail à l'équilibre de la personne : projet de vie et professionnel, valeurs

Amélioration de l'IMAGE du public en insertion

- Travail sur les représentations auprès des salariés et des employeurs
- Affirmation d'une éthique AGIRE 74 reconnue par les employeurs : transparence

VERS PLUS DE COHESION SOCIALE ET DE CITOYENNETE

Derrière les chiffres et les résultats :

des hommes, des femmes,

des acteurs, des professionnels,

des parcours et des actions exemplaires





**LES TRAVAUX DES CHANTIERS,
UN IMPACT SUR LE TERRITOIRE**
en matière d'environnement
et d'utilité publique





Les travaux en environnement

- Pose et entretien de **passerelles** au plateau des Glières pour faciliter la randonnée des promeneurs et préserver les tourbières
- Pose de **panneaux signalétiques** le long des principaux sites du plateau des Glières pour permettre aux randonneurs de connaître l'histoire et la biodiversité du plateau.
- Entretien des **espaces verts** : Meythet, Seynod, Ville-la-Grand et Droisy
- Pose de **massifs et fleurissement** : Meythet et Droisy
- Entretien d'une **zone biotope** : Meythet et Viry
- Entretien des **abords d'une rivière** au Nant de Gillon
- Entretien des **hameaux et des abords des routes** de Viry
- Entretien de **parc des sports et municipaux** : Valleiry et Ville-la-Grand
- Entretien d'une **forêt communale** à Ville-la-Grand

Les travaux en environnement



Les travaux en environnement









Les travaux en environnement











Préserver un site touristique en utilisant des méthodes de travail et des matériaux respectueux de l'environnement



Inciter les habitants au respect des espaces publics par l'entretien régulier et une meilleure gestion des déchets



Participer à l'engagement d'une commune dans le développement durable



Préserver des sites protégés (biotope) et permettre un tourisme respectueux de l'environnement



Favoriser les fonctions d'épuration des eaux et de ruissellement provenant de la chaussée ou des parcelles agricoles





Les travaux en bâtiment

- Rénovation et pose de **gradins au parc des sports** d'Annecy
- Rénovation et **mise aux normes** du local technique d'une crèche municipale à Annecy
- Pose de clôture et **mise en sécurité** du site au centre-aéré de Saint-Eustache
- Rénovation d'une **épicerie sociale** à Meythet
- Rénovation du **presbytère** de l'église Saint-Martin de Seynod
- Entretien et restauration des **portes** de la cour intérieure du **château de Clermont**
- Montage des **gradins et sécurisation du parking** pour la saison culturelle : Clermont
- Rénovation et entretien du **mur du cimetière** de Droisy
- Rénovation de **bâtiments municipaux** : Seynod, Ville-la-Grand et Valleiry
- Rénovation de **logements municipaux** : Seynod, Ville-la-Grand et Valleiry
- Rénovation de **quatre transformateurs** à Faverges
- Rénovation des locaux d'une **association d'aide à la personne** à Viry
- Rénovation de **l'école** de Viry
- Création d'une **rampe d'accès pour les handicapés** à l'église de Valleiry































Permettre à une commune de recevoir son habilitation pour l'organisation d'événements sportifs

Créer un lieu de vie et d'échange sur les choix alimentaires et l'hygiène de vie



Sécuriser un bâtiment public par sa mise en conformité



Rendre les locaux d'une association plus conviviaux pour favoriser l'accueil des personnes en difficulté

Encourager le tourisme local par l'entretien d'un site culturel

Favoriser de bâtir par une rénovation au de la po



Faciliter l'accès des personnes à mobilité réduite





LA GESTION HUMAINE ET FINANCIERE DES CHANTIERS

UN IMPACT SUR LE TERRITOIRE

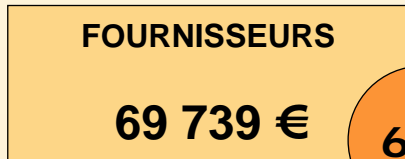
en matière d'économie locale





SALARIES EN INSERTION
Redonner du pouvoir
d'achat aux salariés
par le biais du travail
337 830€

SALARIES PERMANENTS
Création d'emplois
et professionnalisation
du personnel
292 589 €



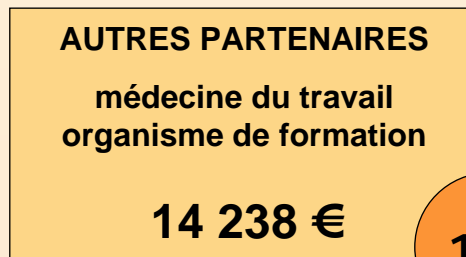
Achats et prestations
de services
effectués auprès
de fournisseurs locaux



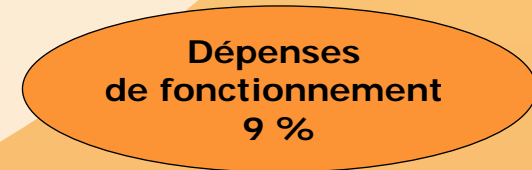
Contribution à la protection
sociale par le versement de
cotisations servant à couvrir
divers risques (maladie,
chômage, retraite,
prévoyance)



Respect
des obligations
comptables et juridiques



Mise en place d'actions
de prévention pour réduire
les risques professionnels
et les coûts de santé



* Total des charges bilan 2011 : 1 300 070 €
soit un écart de 150 521 € (transfert de charges / provisions)



| FOURNISSEURS / PRESTATAIRES / Autres | FRS locaux | FRS nationaux |
|---|------------------------|------------------------|
| Achats / services (équipement travail, fournitures bureau) | 43 836 € | 773 € |
| Autres charges de personnel (Médecine du travail, formation) | 14 238 € | |
| Charges de fonctionnements- siège (loyer, assurance, location matériel) | 14 950 € | 10 180 € |
| Services extérieurs (avocat, CAC, téléphone et communication) | 6 628 € | 10 603 € |
| | 79 652 € 79% | 21 556 € 21% |

| CHARGES SOCIALES PATRONALES / SALARIALES | Salariés |
|---|------------------|
| Charges sociales URSSAF | 232 778 € |
| Charges sociales TAXES/SALAIRES | 27 830 € |
| Charges sociales POLE EMPLOI | 53 906 € |
| Charges sociales RETRAITE | 80 711 € |
| Charges sociales PREVOYANCE | 14 391 € |
| Charges sociales FPC | 5 607 € |
| | 415 222 € |



**COHESION
SOCIALE**

SOLIDARITE

**UTILITE
PUBLIQUE**

AGIRE 74,

**UNE ENTREPRISE SOLIDAIRE
DES CHANTIERS APPRENANTS**

UN ACTEUR ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

**EMPLOI
LOCAL**

**DEMARCHE
ENVIRONNEMENTALE
ET CITOYENNE**

**ECONOMIE
LOCALE**



RAPPORT FINANCIER 2011



COMPTES ANNUELS 2011

| CHIFFRES EN € | % | ASSOCIATION | PLATEFORME | CHANTIERS |
|-----------------|-------|-------------|------------|-----------|
| SUBVENTIONS | 87.60 | 1 138 882 | 242 824 | 896 058 |
| AUTRES | 12.40 | 161 187 | 117 540 | 43 647 |
| TOTAL RECETTE | 100 | 1 300 069 | 360 364 | 939 705 |
| | | | | |
| MASSE SALARIALE | 87.38 | 1 133 208 | 297 547 | 835 661 |
| FRAIS GÉNÉRAUX | 12.02 | 155 965 | 51 921 | 104 044 |
| AMORTISSEMENT | 0.60 | 7 710 | 7 710 | 0 |
| TOTAL DÉPENSES | 100 | 1 296 883 | 357 178 | 939 705 |
| | | | | |
| RÉSULTAT 2011 | | 3 186 | 3 186 | 0 |

AFFECTATION DU RESULTAT 2011

| Fonds | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | Cumul |
|----------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|----------------|
| Trésorerie | 28 835 | 0 | 0 | 39 994 | 32 799 | 38 688 | 31 895 | 22 642 | - 5 234 | 186 619 |
| Investissement | 14 835 | 6 511 | - 10 902 | 2 099 | - 3 589 | 12 436 | - 385 | - 5546 | 1 854 | 17 313 |
| Mutualisation | 4 290 | 2 484 | 1 826 | 14 038 | 7 942 | 9 539 | 11 620 | - 6118 | 2 360 | 47 982 |
| Réserve | 2 518 | 1 039 | 11 490 | - 12 696 | 8 101 | - 1 202 | 160 | 3284 | 4 206 | 16 900 |
| | | | | | | | | | | |
| Total | 50 478 | 10 034 | 2 414 | 43 435 | 45 253 | 59 461 | 43 290 | 14 262 | 3 186 | 271 814 |



ORIGINE ET AFFECTATION RESULTAT 2011

| Chiffres en € | RECETTES | DÉPENSES | RÉSULTAT | AFFECTATION |
|--|----------|----------|---------------------|----------------|
| Revenus financiers financement investissement | 4206 | 0 | 4206 | Réserve |
| Adhésion –cotisation valorisation des actions | 5060 | 2700 | 2360 | Mutualisation |
| Investissements Amortissements | 9564 | 7710 | 1854 | Investissement |
| Ecart sur budget initial du siège | | | - 5234 | Trésorerie |
| RESULTAT 2011 | | | <u>3 186</u> | |



PERSPECTIVES

- ❑ **PRECISER LA COMMANDE AVEC LE CONSEIL GENERAL**
- ❑ **REDEFINIR LE MODE D'INTERVENTION SUR LES COMMUNES**
- ❑ **PRECISER LES MOYENS NECESSAIRES A LA MISSION ET LEUR REPARTITION ENTRE LES FINANCEURS**
- ❑ **DIVERSIFIER LES FORMES DE CHANTIERS, LES PUBLILCS, LES MODES D'INTERVENTION**
- ❑ **DIVERSIFIER NOS INTERVENTIONS (travaux, formation/conseil, OPCA, projets spécifiques)**

- ❑ **ELABORER DE NOUVELLES FORMES DE COOPERATION TERRITORIALES ENTRE SIAE ET RESEAUX**
- ❑ **SECURISER LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION PAR UN ENGAGEMENT MUTUEL PLURI ANNUEL AVEC LES FINANCEURS**
- ❑ **S'ENGAGER SUR UNE DEMARCHE DE CERTIFICATION DE COMPETENCES :
*DU CHANTIER D'INSERTION AU CHANTIER APPRENANT
DE L'ASSOCIATION A L'ENTREPRISE SOLIDAIRE***



DU CHANTIER D'INSERTION AU CHANTIER APPRENANT

UNE DEMARCHE DE PROFESSIONNALISATION





LA DÉMARCHE

En lien avec l'association nationale CHANTIER école, AGIRE 74 a mis en place une démarche de professionnalisation de ses salariés :

- Professionnalisation de ses encadrants techniques :

- passage de la VAE
- monitorat SST / PRAP
- permis remorque
- formations échafaudages, extincteurs
- habilitation électrique (BO)

- Professionnalisation des salariés en insertion :

- inscription aux sessions RSFP
- formations SST / PRAP
- stages en entreprise
- guide d'apprentissage
- ateliers TRE
- ateliers informatiques
- sensibilisation à la pédagogie du contrat





LE CHANTIER-ECOLE

Du chantier d'insertion au chantier-école :

- Le chantier d'insertion :

- dispositif relevant de l'Insertion par l'Activité Economique
- embauche de personnes sans emploi et sans compétences rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières
- support permettant aux salariés d'être accompagnés tout au long de leur parcours tout en réalisation des travaux d'utilité publique

- Le chantier-école :

- associe la progression des personnes et la réalisation de travaux
- permet de transformer une tâche en situation d'apprentissage
- privilégie l'acquisition et l'évaluation des compétences
- formalise l'apprentissage à travers des outils pédagogiques
- permet au salariés d'apprendre à valoriser leur expérience





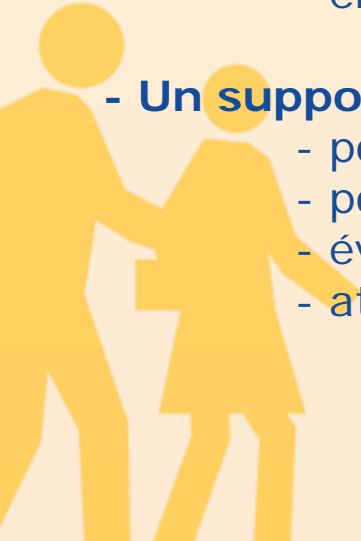
LES GUIDES D'APPRENTISSAGE

Formalise les phases opératoires d'une tâche professionnelle à effectuer :

- **Un support conçu et rédigé par les encadrants techniques :**
 - en lien avec les livrets de suivi développés par Pôle-Emploi, l'AFPA et le ministère de l'agriculture
 - suite à la formation : « réussir un chantier-école »

- **Un support qui favorise l'apprentissage :**
 - utilisation de fiches techniques illustrées et didactiques
 - recours à des films pédagogiques
 - emploi de termes techniques vulgarisés

- **Un support qui prévoit une évaluation progressive :**
 - possibilité aux salariés de s'auto-évaluer
 - possibilité aux salariés d'être évalués sur plusieurs périodes
 - évaluation sur les compétences et les comportements attendus
 - attestation de compétence qui finalise l'apprentissage de la tâche





LA MISE EN OEUVRE

Sur les chantiers d'insertion d'AGIRE 74

- Le chantier des Glières, le chantier pilote :

- présentation de la démarche par l'encadrant technique
- utilisation du guide d'apprentissage pour le débroussaillage
- premières évaluations réalisées au mois de mai 2012

- Un retour riche d'enseignements :

- le guide d'apprentissage apprécié des salariés
- le guide d'apprentissage, un outil de plus pour l'encadrant technique
- la formalisation de procédures au sein du chantier
- outil préparatoire à la RSFP

- Les autres chantiers bientôt mobilisés :

- mise en œuvre des GA tonte et débroussaillage sur tous les chantiers
- rédaction de nouveaux guides en bâtiment
- rédaction de nouvelles fiches techniques



DU CHANTIER D'INSERTION AU CHANTIER APPRENANT

UNE DEMARCHE DE PROFESSIONNALISATION





LA DÉMARCHE

En lien avec l'association nationale CHANTIER école, AGIRE 74 a mis en place une démarche de professionnalisation de ses salariés :

- Professionnalisation de ses encadrants techniques :

- passage de la VAE
- monitorat SST / PRAP
- permis remorque
- formations échafaudages, extincteurs
- habilitation électrique (BO)

- Professionnalisation des salariés en insertion :

- inscription aux sessions RSFP
- formations SST / PRAP
- stages en entreprise
- guide d'apprentissage
- ateliers TRE
- ateliers informatiques
- sensibilisation à la pédagogie du contrat





LE CHANTIER-ECOLE

Du chantier d'insertion au chantier-école :

- Le chantier d'insertion :

- dispositif relevant de l'Insertion par l'Activité Economique
- embauche de personnes sans emploi et sans compétences spécifiques rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières
- support permettant aux salariés d'être accompagnés tout au long de leur parcours tout en réalisation des travaux d'utilité publique

- Le chantier-école :

- associe la progression des personnes et la réalisation de travaux
- permet de transformer une tâche en situation d'apprentissage
- privilégie l'acquisition et l'évaluation des compétences
- formalise l'apprentissage à travers des outils pédagogiques
- permet au salariés d'apprendre à valoriser leur expérience





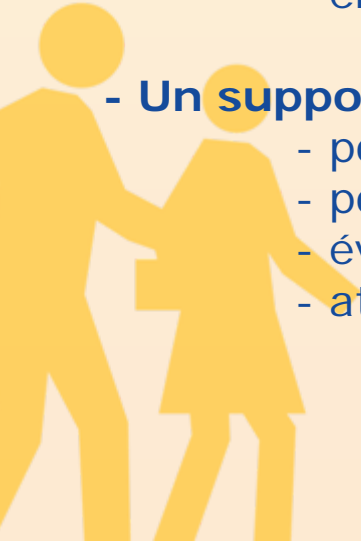
LES GUIDES D'APPRENTISSAGE

Formalise les phases opératoires d'une tâche professionnelle à effectuer :

- **Un support conçu et rédigé par les encadrants techniques :**
 - en lien avec les livrets de suivi développés par Pôle-Emploi, l'AFPA et le ministère de l'agriculture
 - suite à la formation : « réussir un chantier-école »

- **Un support qui favorise l'apprentissage :**
 - utilisation de fiches techniques illustrées et didactiques
 - recours à des films pédagogiques
 - emploi de termes techniques vulgarisés

- **Un support qui prévoit une évaluation progressive :**
 - possibilité aux salariés de s'auto-évaluer
 - possibilité aux salariés d'être évalués sur plusieurs périodes
 - évaluation sur les compétences et les comportements attendus
 - attestation de compétence qui finalise l'apprentissage de la tâche





LA MISE EN OEUVRE

Sur les chantiers d'insertion d'AGIRE 74

- Le chantier des Glières, le chantier pilote :

- présentation de la démarche par l'encadrant technique
- utilisation du guide d'apprentissage pour le débroussaillage
- premières évaluations réalisées au mois de mai 2012

- Un retour riche d'enseignements :

- le guide d'apprentissage apprécié des salariés
- le guide d'apprentissage, un outil de plus pour l'encadrant technique
- la formalisation de procédures au sein du chantier
- outil préparatoire à la RSFP

- Les autres chantiers bientôt mobilisés :

- mise en œuvre des GA tonte et débroussaillage sur tous les chantiers
- rédaction de nouveaux guides en bâtiment
- rédaction de nouvelles fiches techniques

