



RAPPORT D'ACTIVITES 2011

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





SOMMAIRE

1. **RAPPORT MORAL**
ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT
2. **INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES**
JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR
3. **SERVICE RESSOURCES-HUMAINES**
MARIE-PASCALE REYNAUD, RESPONSABLE DU SERVICE
4. **SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE**
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE
5. **ANNEXES STATISTIQUES**
6. **BILAN FINANCIER**



RAPPORT MORAL

Je prends la parole afin de vous lire mon rapport moral pour l'année 2011 en tant que président d'AGIRE 74. Avant tout, je tiens à remercier Jean-Paul MUGNIER pour son implication dans l'association depuis son origine en 2003 et durant les 9 années qui ont suivi.

Après son accident et sa convalescence en 2010, Jean-Paul n'a pas pu reprendre ses fonctions antérieures de Responsable du service gestion. Nous l'avons donc accompagné durant ces derniers 18 mois, avec les partenaires médicaux, afin de rechercher les possibilités de reclassement. Suite à un constat partagé sur l'impossibilité de poursuivre au sein d'AGIRE 74, nous avons tout fait pour sécuriser la sortie de Jean Paul et lui permettre de rebondir vers d'autres projets. Je tenais à le remercier encore pour tout le travail qu'il a effectué au service de l'association et des salariés en insertion et aussi pour son intégrité et son engagement.

Cette année encore, je peux affirmer qu'AGIRE 74 a rempli sa mission auprès des salariés en insertion et a répondu aux attentes de ses partenaires. S'il peut sembler banal de le signaler, je tiens toutefois à insister sur la très forte implication de l'ensemble du personnel de l'association et sur son professionnalisme reconnu. Qui plus est, force est de constater que le public auquel s'adresse l'association n'est malheureusement pas plus simple à accompagner d'année en année. Bien au contraire, les salariés sont globalement plus difficiles à encadrer.

Les résultats obtenus sont toutefois indéniablement positifs et le sont grâce à une organisation professionnelle rigoureuse et à une implication quotidienne de toute l'équipe. Je tiens particulièrement à saluer la manière dont chacun accomplit sa mission et leur fort attachement aux valeurs sociales du travail d'accompagnement et de formation. Je tiens aussi à les féliciter pour la qualité des travaux réalisés pour les collectivités.

S'il est évident que le rôle social de l'association est primordial, il ne pourrait être aussi bien réalisé sans la qualité des travaux réalisés qui contribuent au retour à l'emploi des salariés. Et tout ceci n'est enfin possible qu'avec les financements alloués par l'ensemble des collectivités locales : le Conseil général, l'Etat et les communes.

C'est cet ensemble de professionnalisme, de moyens et de détermination qui permet à tous d'avoir un peu de fierté du travail accompli. Aujourd'hui et comme elle a toujours réussi à le faire, l'association doit s'adapter pour continuer la mission qui lui est confiée.

AGIRE 74 n'échappe pas au contexte général difficile, sur le plan économique, moral, financier... dans lequel nous baignons tous. L'ambiance générale morose, le temps qui fait défaut à tout le monde, les budgets serrés, le manque de communication voire la mauvaise communication ...
... tout ceci est générateur de tension mais ne doit pas nous faire oublier l'intérêt de l'association et l'utilité du travail réalisé pour les salariés en insertion et la collectivité en général.

En 2012, il apparaît utile de bien se rappeler, voire si nécessaire de redéfinir la commande publique et la mission confiée à l'association. Une fois celle-ci bien définie, nous souhaitons que les financeurs se réunissent pour trouver le bon équilibre des financements, compatible, avec la volonté et les moyens de chaque collectivité. Une fois le cap fixé, les partenaires d'AGIRE peuvent compter sur la détermination de l'association et de son équipe pour réaliser les objectifs dans un esprit de collaboration, basée sur la confiance et le professionnalisme.

Continuons ensemble à être au service des salariés en insertion et de la Collectivité.
Merci.

Le Président
Eric WAREMBOURG



INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES

Une année qui s'achève avec le sentiment d'avoir lutté en permanence pour faire face aux aléas de la gestion des ressources humaines, aux incertitudes financières et au questionnement profond de la part de l'équipe sur le sens de l'engagement.

Je ne reprendrai pas les chiffres exposés dans les rapports de service. Ils montrent très largement la charge de travail absorbée par les permanents et la qualité du service rendu. Je mettrai surtout l'éclairage sur quelques événements qui ont marqué l'association durant cette année, ce qui a annoncé la nécessité d'une transformation de l'association.

Nous avons dû faire face à un déficit de personnel soit pour des raisons de maladie, d'accident ou de départ volontaire, sur les chantiers comme au siège. Pour autant, nous avons accueilli le même nombre de salariés qu'en 2010 avec une complexité supérieure en matière d'organisation. Il nous a fallu prendre en charge l'équipe du chantier sur Faverges (à 20 kms du siège), palier au mi-temps thérapeutique d'un de nos collègues et anticiper sur le départ de l'encadrant de Ville-la-Grand. Pour la première année, nous avons eu plusieurs arrêts maladie de différents salariés totalisant plus de dix semaines. C'est assez exceptionnel pour y apporter une attention particulière. Est-ce une coïncidence ou la conséquence d'une surcharge de travail, d'une certaine usure professionnelle, d'une démotivation face à la précarité liée aux incertitudes de financements, ressentie comme injuste compte tenu de l'engagement de chacun ?

Par ailleurs, l'absence de solution sur certains sujets a contribué à renforcer un sentiment d'impuissance. Malgré des efforts considérables pour recruter des encadrants, nous n'en avons pas trouvés, ce qui a conduit à la fermeture de deux chantiers d'insertion. Ces fermetures sont venues peser sur l'avenir de l'association et sur les emplois administratifs du siège.

Nous avons constaté des comportements beaucoup plus procéduriers de la part des ouvriers, nous obligeant à renforcer les procédures administratives, le suivi de certaines situations et le recours à notre avocat pour éviter des litiges. Certains salariés, une minorité très agissante, sont allés jusqu'à menacer clairement de Prud'hommes sur la base de motifs plus farfelus les uns que les autres. Néanmoins, ces situations ont demandé un temps de gestion, de suivi, de régulation, de recadrage très important amenant des questions de fond sur de tels comportements.

Alors, oui, cette année fut éprouvante à tout point de vue. Pour autant, nous avons mené notre mission en veillant à nous remettre en question, notamment en impliquant les ouvriers dans certaines réflexions. Nous avons mis l'accent sur la professionnalisation des permanents et des salariés en insertion, sur la communication avec nos partenaires sociaux et économiques, sur l'ouverture au national et à l'international.

En effet, nous avons considérablement développé notre partenariat avec les entreprises par la mise en place d'une personne ressource en interne pour les contacts et le suivi des immersions. Nous avons également fait intervenir une ONG qui agit en Guinée et qui a témoigné des conditions de vie sur place, de ses actions et des résultats obtenus. Enfin, nous avons poursuivi un partenariat avec l'atelier Jeunes et Partage de Lille, initié en 2004 en lien avec la fédération des jeunes de la rue. Cette fois, l'objectif était un échange d'expérience entre deux ACI jeunes et la préparation d'un projet commun de chantier international à Madagascar pour 2012.

Si cette année a été l'amorce d'une remise en question de l'association dans son mode de fonctionnement, son mode d'intervention, son ancrage territorial dans un climat de négociation assez tendu, certains partenaires ont reconnu la qualité de l'accompagnement de l'association et la progression des salariés après quelques mois de chantier. Voilà ce pourquoi nous nous battons : faire grandir et rendre autonome dans la dignité.

Maintenant, nous savons qu'un grand chantier nous attend, celui de la redéfinition du projet de l'association, de sa transformation nécessaire compte tenu des contraintes qui pèsent sur nous, qu'elles soient financières, techniques, juridiques ou humaines. AGIRE 74 entame sa 10^{ème} année et doit se réinventer pour les années à suivre : voilà le défi de l'équipe. Pour s'engager dans un nouveau projet, les salariés auront besoin d'être rassurés sur la confiance faite à l'association et le soutien pour les années à venir.

Jean Fred OUBRY

Directeur





SERVICE RESSOURCES-HUMAINES COMPTABILITE

Responsable du service : Marie-Pascale REYNAUD

Assistante de gestion : Anne-Marie DELETRAZ

Secrétaire polyvalente : Alizée GROSSET



SERVICE GESTION DE CHANTIERS

SOMMAIRE

1. L'ORGANISATION DU SERVICE EN 2011

1.1. UNE NOUVELLE REORGANISATION

1.2. UNE REDISTRIBUTION DES FONCTIONS ET UNE REPARTITION
DES TÂCHES DIFFERENTE

2. LES ELEMENTS MARQUANTS DE 2011

2.1. LES RECRUTEMENTS

2.2. LES SALARIES EN CONTRAT

2.3. LES CHANTIERS A LA LOUPE

3. BILAN 2011

3.1. UN SERVICE DE PLUS EN PLUS PERFORMANT

3.2. UNE DIVERSITE DES TÂCHES ENRICHISSANTE

4. CONCLUSION



1. L'ORGANISATION DU SERVICE EN 2011

Le retour, en janvier, de Jean-Paul MUGNIER – Responsable du service gestion de chantiers, en temps partiel thérapeutique, nous a obligé à aménager son poste de travail. Il a nécessité d'une part une nouvelle réorganisation et une adaptation continue sur l'année, de la part des permanents du siège de l'association AGIRE 74 et d'autre part la création d'un poste spécifique correspondant à ses capacités de travail.

1.1. UNE NOUVELLE REORGANISATION

- **LA FUSION RH / COMPTABILITE :**

A partir de septembre 2011, le service comptabilité et le service gestion des chantiers fusionnent pour devenir le service Comptabilité / RH. Il est composé de 3 permanents :

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

- **UN NOUVEAU BINOME : COMPTABLE – ASSISTANTE DE GESTION**

Les 2 postes qui composaient le service Comptabilité / RH en début d'année ont des tâches différentes mais sont liés. En effet, la responsable du service est en charge de la comptabilité de l'association mais également de la gestion des paies et de la gestion RH des permanents de la structure alors que l'assistante du service est en charge des recrutements et de la gestion RH des ouvriers polyvalents.

Malgré des tâches différentes, le binôme comptable/assistante de gestion est en lien permanent, notamment concernant la gestion RH (heures de présences, absences maladie, AT, CP....) mais également au niveau juridique (contrat de travail, CERFA, DUE, médecine du travail, mesures disciplinaires,...).

1.2. UNE REDISTRIBUTION DES FONCTIONS ET UNE REPARTITION DES TÂCHES DIFFERENTE

- **ORGANIGRAMME 2011 : VOIR EN ANNEXE**

- **TRANSVERSALITES ENTRE SERVICES :**

Lors de périodes de recrutement importantes, le service gestion a pu compter sur l'aide du service insertion. Olivia GENIAUX, assistante du service, est ponctuellement intervenue en renfort notamment lors des nombreux recrutements du 1^{er} semestre.

En mai, afin d'apporter un renfort aux deux services, Alizée GROSSET, a été embauchée en tant que secrétaire polyvalente chargée de l'accueil téléphonique, des courriers, en lien avec les permanents de la structure et les ouvriers polyvalents.

En septembre, Benoit VALENZA a augmenté son temps de travail pour reprendre la préparation et l'organisation des dossiers (comité de pilotage, CLI, bilan intermédiaire, dossier unique, bilan FSE) et poursuivre les projets initiés par Jean-Paul MUGNIER (portefeuille de compétences, RSFP, formation des encadrants techniques).



Marie Pascale REYNAUD a préparé les budgets annuels de chaque chantier en lien avec Jean-Fred OUBRY qui a repris également la préparation et la gestion des conventions avec les financeurs (Communes, Etat, Europe).

- **LA GESTION DES RECRUTEMENTS :**

La gestion des recrutements mobilise l'assistante de gestion à hauteur de 37 % de son temps de travail contre 32 % en 2010, ce qui s'explique de nouveau par la reprise de tâches réalisées auparavant par Jean-Paul MUGNIER, mais également par sa participation aux entretiens administratifs, par la lourdeur des tâches administratives avant embauche (retours recrutements, demandes agréments,...).

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

- **LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :**

La gestion des ressources humaines est divisée en 2 catégories :

- la gestion des permanents de la structure suivie par Marie-Pascale REYNAUD
- la gestion des ouvriers polyvalents suivie par Anne-Marie DELETRAZ (sous la responsabilité de Marie-Pascale REYNAUD). Elle représente 45 % de son temps de travail contre 35 % en 2010, ce qui s'explique en partie par la reprise de tâches telles que la gestion des équipements de travail, mais également par la hausse de l'administratif liée aux arrêts maladies, déclarations d'accidents du travail et aux absences.

- **LA GESTION DES TRAVAUX :**

Alors qu'en 2010, la gestion des travaux était assurée par l'assistante du service gestion de chantier à hauteur de 289 heures, en 2011 elle a été reprise par Jean-Paul MUGNIER jusqu'en mai, puis par Alizée GROSSET ce qui a représenté 300 heures de son temps de travail.



2. LES ELEMENTS MARQUANTS DE 2011

2.1. LES RECRUTEMENTS

- **DEUX CHANTIERS D'INSERTION EN SOMMEIL : LA BAISSSE DES INFORMATIONS COLLECTIVES**

A compter de janvier 2011, le chantier d'insertion de Faverges a connu une période d'inactivité due à l'arrêt maladie de Jean-Marc PAROLIN (responsable de chantier). Les recrutements liés à ce chantier ont donc été stoppés puisque la diffusion d'une offre d'emploi pour pallier à l'absence de l'encadrant n'a pas permis de recruter un profil similaire. Cependant, les candidats positionnés ont été reçus pour une éventuelle embauche sur les autres chantiers du Bassin Annécien.

Suite au départ prévu de Daniel ULIANA, Responsable du chantier d'insertion de Ville-La-Grand, en fin d'année, le chantier n'a plus accueilli de salariés à partir du mois de Juillet 2011. Une fois de plus, le recrutement d'un encadrant technique d'insertion s'est révélé infructueux. Le peu de candidats positionnés sur cette offre nous incitent à penser que la proximité de la Suisse, le salaire proposé et la double compétence (Espaces Verts et Second Œuvre Bâtiment) constituent des freins à l'embauche.

Le nombre d'informations collectives en 2011 (36 séances) est donc nettement inférieur à celui de 2010 (49 séances) : soit 29% en moins.

- **UN TRAVAIL ADMINISTRATIF PLUS IMPORTANT :**

- **Gérer les deux ACI en sommeil :**

L'ensemble des candidats positionnés sur les deux chantiers de Faverges et de Ville-la-Grand, ont tous été invités lors des recrutements, afin de leur proposer des postes sur d'autres chantiers d'insertion, notamment le Bassin Annécien pour les candidats venants de Faverges et Viry-Valleiry pour les candidats initialement positionnés sur Ville-La Grand.

- **Retours aux Animatrices Territoriales d'Insertion (ATI) :**

A la demande des Animatrices Territoriale d'Insertion, les conclusions de recrutements leur sont désormais communiquées par e-mail après chaque information collective, entretien individuel et signature de contrat en complément des conclusions de recrutement envoyées aux prescripteurs.

- **Demandes d'agrément :**

Afin d'embaucher un candidat, une phase administrative préalable à l'embauche est nécessaire (demande de CERFA aux partenaires, établissement des CERFA et des contrats de travail). Depuis avril 2011, toute embauche d'ouvriers polyvalents doit faire l'objet d'une demande d'agrément validée par le Pôle Emploi et alourdissant ainsi la procédure et les délais de recrutement.



- **Contrats de 7 mois :**

A partir de 2011, la durée initiale des contrats de travail a été abaissée à 7 mois au lieu de 12 auparavant, ce qui a engendré un turn-over plus important de salariés sur les chantiers d'insertion.

- **DES RESULTATS SENSIBLEMENT IDENTIQUES A 2010**

Malgré une baisse des prescriptions (-14%), le pourcentage de candidats reçus est proche de celui de l'année dernière (67 % en 2010, 60 % en 2011) mais le nombre de candidats retenus est sensiblement supérieur en 2011 (111).

AGIRE 74 a embauché, en 2011, 77 candidats dont 8 femmes (6 embauchées en 2011 et 2 retenues pour 2012), soit un chiffre pratiquement similaire à celui de 2010 (80).

2.2. LES SALARIES EN CONTRAT

- **LE PROFIL DES SALARIES**

- **114 salariés en 2011 :** (99 hommes – 15 femmes) soit une stabilisation des effectifs par chantiers avec 8 salariés en insertion (95 en 2006, 109 en 2008, 102 en 2009 et 114 en 2010)
- **Une féminisation toujours difficile :** 13% de femmes salariées sur les chantiers AGIRE 74 (14% en 2010). Malgré des relances nombreuses pour que les prescripteurs nous orientent des femmes, nous avons eu moitié moins de prescriptions de femmes. Les activités proposées sont sans doute à l'origine du peu de prescriptions avec des a priori sur le bâtiment.
- **Des salariés prioritairement dans le dispositif RSA** (49% de bénéficiaires RSA)
- **Nombre de jeunes de moins de 26 ans pratiquement similaire à 2010 :** 31% de moins de 26 ans avec la spécificité du chantier des Glières exclusivement ouvert aux moins de 26 ans depuis 2009 : 25% de public issu des MLJ.
- **Une pyramide des âges fortement rajeunie** avec les moins de 30 ans qui représentent 42% des effectifs et les 20/29 ans 35% des salariés en 2011.
- **Un niveau de formation constant par rapport à 2010** avec 64% des salariés qui n'ont pas de diplôme, 9% des salariés qui ont obtenus le BAC ou plus
- **Le manque de mobilité, frein à l'emploi :** 62% des salariés n'ont pas de permis de conduire et 69% sont pas ou peu mobiles.
- **Des problématiques santé qui restent lourdes :**
 - 34% des salariés ont une conduite addictive
 - 33% souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - 52% souffrent de problèmes dentaires
- **Un nombre toujours élevé de salariés ayant un suivi et procédure judiciaire :** 6 en 2006, 11 en 2007, 15 en 2008, 22 en 2009, 29 en 2010 et 27 en 2011.



- **LES PRESENCES EN CHANTIERS**

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

2.3. LES CHANTIERS A LA LOUPE

- **LES EFFECTIFS PAR CHANTIER**

Chantier	Femme	Homme	Total
Anecy	4	15	19
Clermont	5	9	14
Faverge	2	6	8
Glières	0	9	9
Meythet	2	18	20
Seynod	0	17	17
Ville La Grand	1	10	11
Viry-Valleiry	0	15	15
Siege AGIRE 74	1	0	1
Total	15	99	114
%	13 %	87 %	100 %

- **LES TRAVAUX LES PLUS SIGNIFICATIFS PAR CHANTIER**

- **Chantier d'Anecy : nombre d'heures de travaux : 7 015 heures**
 - Rénovation et mise aux normes des tribunes du parc des sports
 - Peinture des ateliers de maintenance de l'Arcadium
 - Peinture des écoles des Romains et du Parmelan :
 - Rénovation d'appartements et de bâtiment communaux
 - Rénovation et mise aux normes du local technique de la crèche municipale
 - Débroussaillage au cimetière des îles
 - Pose de clôture et sécurisation des abords du centre-aéré Saint-Eustache



- **Chantier de Clermont : nombre d'heures de travaux : 6 589 heures**
 - Ponçage et vernissage des portes, du mobilier et des fenêtres du château
 - Ponçage et vernissage des tourets du château et de l'auberge
 - Nettoyage des salles, de la billetterie et de la terrasse de l'auberge
 - Accueil du public et manutention pour les manifestations culturelles
 - Débroussaillage, désherbage et taille de haie aux abords du château
 - Fleurissement et entretien des massifs des communes de Clermont et Droisy

- **Chantier de Faverges : nombre d'heures de travaux : 1 280 heures**
 - Peinture de 4 transformateurs ERDF
 - Mise à disposition de salariés aux services techniques de la commune
 - Mise à disposition de salariés à l'EHPAD (service à la personne)

- **Chantier des Glières : nombre d'heures de travaux : 3 206 heures**
 - Nettoyage, désherbage et débroussaillage des abords du monument
 - Entretien et pose de panneaux signalétiques « Nature et Histoire »
 - Prolongement et pose de passerelles aux chemins des Auges et Mathieu
 - Pose de clôture et nettoyage des fossés aux captages de Plan Loup et des Mouilles
 - Rénovation et peinture à la maison du plateau
 - Elagage et abattage d'arbres à la piste des Mouilles)

- **Chantier de Meythet : nombre d'heures de travaux : 6 325 heures**
 - Tonte, débroussaillage, taille et fleurissement du Météore
 - Création et sécurisation d'un sentier à l forêt communale
 - Nettoyage, débroussaillage, élagage des espaces naturels
 - Entretien des espaces verts communaux
 - Rénovation des locaux de l'épicerie sociale
 - Rénovation de bâtiments communaux

- **Chantier de Seynod : nombre d'heures de travaux : 5 800 heures**
 - Rénovation du Presbytère
 - Rénovation d'appartements communaux
 - Manutention et déménagement à la Mairie
 - Débroussaillage et désherbage au « Garage Mercédès »
 - Entretien des espaces verts communaux
 - Nettoyage urbain dans les quartiers de Barral et de la Jonchère

- **Chantier de Ville-la-Grand : nombre d'heures de travaux : 4 585 heures**
 - Rénovation et entretien du parcours santé au parc des Mouilles
 - Abattage et élagage d'arbres à la Forêt du cimetière
 - Taille de haie au parc des Coqueries
 - Nettoyage, débroussaillage, élagage des espaces naturels
 - Nettoyage, débroussaillage, élagage des espaces verts
 - Rénovation d'appartements et de bâtiments communaux



- **Chantier de Viry-Valleiry : nombre d'heures de travaux : 7 045 heures**
 - Maçonnerie et pose de carrelage à l'école de Viry
 - Maçonnerie et peinture à l'ADMR de Viry
 - Débroussaillage et entretien des Hameaux de Viry
 - Rénovation d'appartements et de bâtiments communaux de Valleiry
 - Débroussaillage et entretien du parc des sports de Valleiry
 - Nettoyage urbain pour les communes de Valleiry et Bloux



3. BILAN 2011

3.1. UN SERVICE RIGOUREUX ET FIABLE

- **LA MISE EN PLACE D'OUTILS DE GESTION ET DE CONTRÔLE**

Afin de garantir au mieux l'ensemble des données statistiques et permettre à AGIRE 74 de pouvoir informer l'ensemble des partenaires tout au long de l'année, le service gestion comptabilité / RH a mis en place des outils de gestion informatique, permettant un contrôle régulier et permanent avec l'ensemble des services de l'association.

- **DES PASSERELLES PLUS EFFICACES EN INTERNE ET VERS LES AUTRES ACTEURS DE L'ASSOCIATION**

La complémentarité entre la responsable comptable et l'assistante de gestion permet d'aborder et de traiter de manière directe les demandes des salariés, permettant ainsi d'être plus réactif auprès des salariés.

Malgré la spécificité de chaque service de l'association, des passerelles sont mises en place afin de garantir au mieux le suivi des candidats en cours de recrutement et des salariés en poste. Par exemple, le service Insertion, en charge de l'accompagnement des salariés, informe le service Gestion Comptabilité / RH de chaque mouvement de salariés (ex : immersions professionnelles, rupture de contrat,...) afin que le nécessaire, au niveau ressources humaines, puisse être réalisé dans les plus bref délais. Parallèlement, le service Comptabilité / RH alertera le service Insertion par rapport à des événements liés aux ressources humaines et qui pourraient avoir des conséquences sur l'accompagnement (ex : renouvellement de contrat, congés payés avant rupture de contrat,...).

- **LA SUPPRESSION DES PHASES DE VALIDATION INTERMEDIAIRE**

Des phases de validations sont indispensables pour garantir la rigueur et la fiabilité du travail, cependant, les passerelles et liens permanents entre les services ont permis de supprimer certaines phases permettant ainsi une meilleure réactivité et un traitement des dossiers plus rapide.

- **UNE AUTONOMIE DANS CHAQUE POSTE DE TRAVAIL**

La mise en place d'outils de gestion, les liens entre les services et la suppression de phases de validations ont permis de gagner en autonomie dans chaque poste de travail.

3.2. UNE DIVERSITE DES TÂCHES ENRICHISSANTE

- **LA PARTICIPATION PLUS IMPORTANTE A L'ACCOMPAGNEMENT TRANSVERSAL DES SALARIES**

Depuis 2011, le service comptabilité / RH intervient auprès des salariés en insertion afin d'expliquer le bulletin de salaire, les procédures à suivre en cas d'arrêt maladie ou d'accident de travail mais également comment gérer ses documents administratifs au quotidien. Cette intervention permet aux salariés de mieux se repérer dans l'association.



4. CONCLUSION

L'augmentation des procédures liées aux nouvelles modalités de conventionnement a entraîné une adaptation permanente de la part du service gestion comptabilité / RH mais également au niveau des mouvements du personnel.

Le service s'emploie à avoir des liens permanents entre collègues, ce qui permet un suivi très rigoureux des dossiers.

En effet, la prise en charge administrative, juridique et comptable est tout aussi professionnelle qu'une entreprise et elle contribue à remettre les salariés dans le monde du travail ordinaire, il y a des droits et des devoirs, avec des procédures à respecter.





SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE

Responsable du service : Lucie BERNAT

Assistante de gestion : Olivia GENIAUX



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE

- 1.1. L'IMPACT DES EVENEMENTS INTERNES A AGIRE 74 SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES
- 1.2. UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNALISANT EN REPOSE AUX OBJECTIFS D'EMPLOI ET DE FORMATION
- 1.3. LA CONSOLIDATION DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES DANS UN PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI
- 1.4. DES EFFORTS POUR DEVELOPPER LE RESEAU ENTREPRISES
- 1.5. DES FORMATIONS COLLECTIVES ANIMEES PAR L'ENSEMBLE DES PERMANENTS
- 1.6. DES RESULTATS PRESERVES EN MATIERE DE SORTIE EMPLOI ET FORMATION

2. TYPOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT REALISE PENDANT L'ETAPE EN A. C. I.

- 2.1. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
- 2.2. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

3. BILAN

- 3.1. LES SORTIES
- 3.2. MESURE DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 3.3. LES DIFFICULTES RENCONTREES
- 3.4. LES POINTS A DEVELOPPER

4. CONCLUSION

1. INTRODUCTION GENERALE

La spécificité des résultats 2011 est qu'ils sont globalement similaires à 2010 : même typologie de public ; même nombre de salariés accompagnés (114) ; même type de prescriptions ; mêmes partenaires ; même taux de sorties dynamiques (48%) - et ce, malgré la dégradation du marché du travail et les événements qui sont venus impacter l'association en interne. Alors, que doit-on retenir ?

1.1. L'IMPACT DES EVENEMENTS INTERNES A AGIRE 74 SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

• LA SUSPENSION DU CHANTIER DE FAVERGES

Dès janvier du fait de l'arrêt-maladie prolongé de l'encadrant technique, cette suspension a engendré une masse de travail supplémentaire pour préserver l'emploi des salariés avec :

- **transport de l'équipe au quotidien** sur les chantiers du bassin annecien en janvier, le temps d'organiser un déplacement autonome par car
- **relais à distance avec les référents sociaux** et l'espace emploi de Faverges, rencontres tripartites sur place
- **nombreuses démarches** pour recapter les absents déstabilisés par cette obligation de mobilité (malgré un transport clé en main avec prise en charge financière de l'employeur)
- **réalisation de conventions de mise à disposition** des salariés à la commune de Faverges
- **étude de stages dans différentes structures locales** en fonction des projets professionnels de chacun (établissements scolaires ou de santé, entreprises) avec une mise à disposition à l'EHPAD de Faverges

• LA SUSPENSION DU CHANTIER DE VILLE-LA-GRAND

En décembre après le départ de l'encadrant (sans avoir réussi à le remplacer malgré la diffusion d'une offre sur le Pôle Emploi), un travail intensif a été effectué pour assurer la sécurité des salariés restants :

- **mises à disposition** à la commune de Ville-la-Grand
- **passerelle** avec les Brigades Vertes
- **organisation d'un départ en cure**
- **préparation à une entrée en formation** à l'AFPA
- **transfert** sur le chantier de Viry-Valleiry

• LE MI-TEMPS THERAPEUTIQUE DU RESPONSABLE DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

- **nécessité de temps de réorganisation en interne** pour répartir la tâche de travail sur tous les services
- **formation d'une assistante** embauchée en renfort des différents services



1.2. UN ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNALISANT EN REPONSE AUX OBJECTIFS D'EMPLOI ET DE FORMATION

- **LE RENFORCEMENT DU SERVICE INSERTION AVEC UNE ASSISTANTE DEDIEE A LA FORMATION ET AU DEVELOPPEMENT DU RESEAU ENTREPRISE**

La chargée d'insertion se déplace sur les 8 ACI du département (bassins annecien et genevois) ; elle accompagne près de 130 personnes à l'année (114 salariés des chantiers auxquels s'ajoutent les anciens qui gardent le contact avec AGIRE 74 et les candidats qui nécessitent des temps d'échanges avec les prescripteurs dans le cadre du recrutement).

- **L'ARTICULATION DES ACTIONS AVEC LES REFERENTS POUR SCINDER LES ASPECTS PROFESSIONNELS DES ASPECTS SOCIAUX**

A noter une meilleure compréhension des salariés quant au rôle de chaque acteur, grâce à l'efficacité du partenariat mis en place. Ce partenariat est facilité par la concentration des prescriptions : 25% des prescripteurs réalisent 51% des prescriptions, concentration qui devrait s'accroître encore avec les dispositions du nouvel accord cadre Pôle Emploi (4 prescripteurs majeurs sont habilités à orienter sur les ACI).

- **UN ACCOMPAGNEMENT SUR SITE (SUR LE TEMPS DE TRAVAIL) MAIS AUSSI SUR RENDEZ-VOUS A AGIRE 74.**

Si la demande de rendez-vous hors temps de travail reste encore le fait d'une minorité de salariés, cette démarche est à développer dans la mesure où elle permet un travail pédagogique sur l'autonomie et la prise en charge de son parcours d'insertion (préparatoire à la prise de poste ou l'entrée en formation).

1.3. LA CONSOLIDATION DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES DANS UN PARCOURS D'ACCES A L'EMPLOI

- **UNE DEMARCHE DU SALARIE**

Depuis 2011, l'immersion professionnelle doit faire l'objet d'une demande du salarié (cf. formulaire type) avec étude de sa motivation et de la pertinence du stage par rapport au projet professionnel et par rapport à son attitude sur le chantier (taux de présence, implication dans les démarches...). Pour autant, les immersions réalisées restent stables.

- **DES CHIFFRES SEMBLABLES A CEUX DE 2010**

Un nombre similaire d'immersions a été réalisé (79 en 2011 ; 82 en 2010) avec cependant une augmentation de 67% du volume horaire (4888 heures en 2011 ; 2932 en 2010), due en grande partie aux stages découverte et aux mises à disposition.

1.4. DES EFFORTS POUR DEVELOPER LE RESEAU ENTREPRISES

Plusieurs éléments ont été mis en place pour capter les entreprises :

- **LE TRAVAIL D'UNE PERSONNE**

Le travail de l'assistante du service insertion est dédié en partie à la relation employeur et au développement du réseau.



- **UNE PROSPECTION A PARTIR DES PROJETS PROFESSIONNELS DES PERSONNES**
Cette prospection a permis la consolidation des immersions et des accès à l'emploi avec mise en place de nouveaux partenariats.
- **UNE OFFRE DE SERVICES AUX EMPLOYEURS**
Définition de poste, aide au montage des contrats, intégration du salarié, suivi en poste...
- **LA RENCONTRE D'AGIRE 74 AVEC LES AGENCES D'INTERIM**
Présentation mutuelle des structures, définition de partenariat, présentation des profils des salariés et mises en lien qui expliquent l'augmentation des accès à l'emploi via l'interim.
- **UN CONTACT A APPRONFONDIR AVEC L'ENTREPRISE SOMFY**
Etude de partenariats possibles
- **L'ORGANISATION D'UN DEJEUNER-BUFFET**
104 entreprises ont été invitées en vue de faire le bilan des actions et de définir des partenariats : une action qui méritait d'être tentée malgré un résultat décevant (3 entreprises présentes) qui témoignent de la difficulté des entreprises à s'engager pleinement dans l'insertion et confirment la nécessité d'étudier d'autres actions pour capter les entreprises.

1.5. DES FORMATIONS COLLECTIVES ANIMEES PAR L'ENSEMBLE DES PERMANENTS

Depuis 2011, l'intervention des permanents dans les formations de groupe, chacun selon son champ de compétences, a permis d'élargir les connaissances des salariés en matière de travail :

- **explication du contrat de travail**, des droits et devoirs (Direction / Service gestion)
- **explicitation de la feuille de salaire**, arrêts-maladie et congés payés (Service gestion)
- **formation à la gestion administrative des documents quotidiens** (Service gestion)
- **atelier de sensibilisation à l'informatique et plus largement à la communication** avec la création d'un blog spécifique au chantier des Glières (chargé de mission)
- **préparation aux entretiens d'embauche** avec jeux de rôle et simulation vidéo (chargé de mission, service insertion)
- **formation à la prévention des risques au travail** (encadrant interne moniteur PRAP)

Depuis 2011, les formations individuelles doivent faire l'objet d'une demande du salarié de même que pour les immersions (cf. formulaire type), avec étude de la motivation et de la pertinence de la formation par rapport aux objectifs et à l'attitude de la personne sur le chantier.



1.6. DES RESULTATS PRESERVES EN MATIERE DE SORTIES EMPLOI ET FORMATION

• EMPLOI

▪ Un taux de 48% de sorties dynamiques identique à celui de 2010.

Il correspond aux tendances du marché, avec une part d'emploi précaire représentant 24%. On enregistre une augmentation des sorties en emploi : près de 37% en 2011 (33% en 2010) avec un taux plus faible en emploi de transition (24% en 2011 ; 28% en 2010), mais un doublement des sorties en emploi durable (8,5% en 2011 ; 4,5% en 2010).

▪ Des résultats témoignant l'effort important réalisé auprès des entreprises :

- **Sécurisation des employeurs** : immersion avec présentation des personnes et de leur parcours
- **Soutien administratif** : aide en particulier au montage des dossiers en contrat aidé
- **Aide à la définition des postes** en fonction des compétences d'autant qu'il s'agit en majorité de réorientation professionnelle pour des personnes sans activité depuis plus de 3 ans (Agent d'entretien polyvalent MFR Annecy-le-Vieux, EHPAD de Viry, commune de Sillingy et de Ville-la-Grand ; Agent de production à l'ADIMC, Agent de sablage à SABLAGE 2000)
- **Conseil sur l'encadrement des personnes**, suivi en poste bien après 6 mois.

▪ Le développement ou la consolidation de partenariats :

- **la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment** (1 contrat pro, 1 formation)
- **le GEIQ BTP 74** (1 EMT)
- **les établissements publics de santé ou scolaires** (MFR Annecy-le-Vieux, EHPAD de Viry)
- **l'ESAT ADIMC**
- **SEFOREST** (3 passerelles)
- **de nouvelles entreprises jusqu'alors difficiles à capter** : SNR, SABLAGE 2000, SNEC SECURITE, COSIB, VIRGIN MEGASTORE
- **les agences interim en milieu ordinaire** (en plus des ETTI déjà sollicitées) : RANDSTAD, MANPOWER, ADECCO, JOB ONE

Les secteurs d'emploi sont plus diversifiés en 2011 : alors qu'en 2010 le bâtiment et l'industrie se partageaient les emplois (38% chacun) suivis de l'agroalimentaire (19%) et des espaces verts (5%), en 2011, mis à part le bâtiment (35%), les domaines d'emplois sont très divers (entre 3% et 9%) : nettoyage, espaces verts, hôtellerie, industrie, mécanique, recyclage, restauration, sécurité, service à la personne. Cela correspond à la fois à l'élargissement du public et du projet professionnel de chacun ; cela exige de la part du service insertion un déploiement d'efforts pour appréhender tous ces secteurs.

Les personnes sorties en emploi ne sont pas forcément celles qui paraissent le plus proches de l'emploi. Parmi les profils : personnes suivies par la justice avec un passé carcéral, + 3 ans (voire 15 ans) d'inactivité, femme seule avec un enfant (problème de garde), problématique de santé générale et spécifique, problème de langue, problème de mobilité (pas de permis B) ou de logement (rue). Le point commun à toutes ces personnes : une très forte motivation en début de parcours (ou retrouvée en cours) et un comportement adapté grâce à un travail préparatoire durant le parcours.



- **FORMATION**

Le pourcentage des sorties en formation a légèrement baissé par rapport à 2010 (14% en 2010 ; 11% en 2011) mais les types de formation se sont élargis, les organismes aussi. Deux raisons à cela : un élargissement du public en amont (et donc des projets) et un accompagnement de plus en plus individualisé : nous travaillons à partir des projets des personnes et non pas en fonction de l'offre collective de formation.

Types de formation :

- **Assistant de vie** (GRETA)
- **Agent de production en produits carnés** (ENILV)
- **Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation** (CFPPA La Motte Servolex)
- **Agent commercial** (AFPA)
- **Agent de sécurité** (SNEC)
- **Maçon** (AFPA)
- **Peintre en bâtiment** (FCMB)
- **Agent des espaces verts** (AFPA et LADAPT)



2. TYPOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT REALISE PENDANT L'ETAPE EN CHANTIER

2.1. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

• POUR QUI ?

▪ Un public large avec des problématiques très diversifiées :

La typologie du public est globalement similaire à celle de 2010 avec un élargissement, une diversité et une complexité de problématiques qui ont exigé, déjà en 2010, la mise en place d'un accompagnement systémique et individualisé, avec une formation spécifique de la chargée d'insertion et des encadrants, et un travail en grande proximité avec les référents prescripteurs et les structures spécialisées.

NB. Les taux 2010 et 2011 étant similaires, nous comparerons les taux 2011 à 2009

Nous avons accueilli un nombre identique de personnes au RSA (49% en 2011 ; 48% en 2010), mais, comme pour 2010 et par rapport à 2009, nous avons considérablement développé l'accueil des salariés sous main de justice, des personnes handicapées, des jeunes et des salariés souffrant de troubles du comportement ou psychologiques. Le nombre de femmes est encore trop faible (13%), ce qui correspond au taux de prescription (13%) puisque 100% des femmes qui ont maintenu leur candidature ont été embauchées.

- Une proportion plus forte au niveau des statuts RMI/RSA (2011 : 49% ; 2009 : 45%)
- Un doublement du nombre de salariés sous main de justice (27 en 2011 et 2010 ; 11 en 2009) avec une forte proportion de salariés en alternative à l'incarcération (10 en 2011 ; 9 en 2009).
- Une proportion similaire au niveau des âges avec cependant un rajeunissement des chantiers (nombre de jeunes de -20 ans quasi doublé en 2011 par rapport à 2009 ; 31% de -26 ans) dû en particulier au chantier jeunes des Glières.
- Une augmentation de 17% du nombre de personnes handicapées par rapport à 2009 sur les chantiers avec une volonté d'intégrer le plus grand nombre : 1 EMT (suivie d'une intégration sur le chantier de Ville-la-Grand) a été réalisée en janvier 2011 afin de vérifier les capacités d'un jeune possédant une RQTH ; 32% des personnes TH salariées relèvent normalement d'un milieu protégé.
- Une proportion quasi égale concernant le niveau scolaire : 64% niveau infra V (65% en 2009). Ce niveau reste un frein majeur dans la mesure où il nécessiterait des formations spécifiques à long terme (alors que nous n'avons à disposition que des formations collectives à court ou moyen terme).
- Une proportion plus forte de célibataires (66% en 2011 ; 54% en 2009) avec un travail à réaliser pour sortir de l'isolement (sociabilisation, présentation/image, hygiène de vie).
- Une augmentation des salariés en logement précaire (51% en 2011 ; 41% en 2009), d'où un renforcement des démarches effectuées en cours de parcours et une progression visible des résultats dans ce domaine.
- Une proportion égale de personnes sans permis : 62% mais une augmentation très forte des personnes à mobilité très réduite (69% en 2011).



- **Une augmentation des salariés ayant des troubles du comportement ou psychologiques** (33% en 2011 ; 15% en 2009), à moins que nous ne les repérons mieux et plus vite avec l'expérience et le développement du partenariat avec les référents. Une proportion constante des personnes ayant des conduites addictives : 34% en 2011, 40% en 2010 ; 34% en 2009. Ceci explique en particulier l'augmentation du nombre d'interruption des périodes d'essai, l'augmentation du nombre de mesures disciplinaires en cours de parcours et une plus forte complexité et proximité dans le suivi des personnes.
- **Une augmentation des personnes ayant des ressources** (correspondant au complément RSA pour la plupart) : 29% sans ressources en 2011, 46% en 2009, ce qui explique pour certains leur difficulté à se mobiliser pour sortir du chantier et accéder à un emploi en milieu ordinaire.

- **AVEC QUI ?**

- **Les permanents d'AGIRE 74**

L'année 2011 confirme l'efficacité de l'organisation du service insertion (mise en place en 2010) et de la fonction globale et transversale d'accompagnement. La répartition des rôles entre la chargée d'insertion et l'assistante du service engendre une très forte proximité avec les salariés en insertion (pendant et en dehors de leur temps de travail), mais aussi avec les encadrants techniques, l'équipe du siège, les partenaires et les employeurs.

- **Responsable du service chargée d'insertion** : structuration de l'accompagnement, recrutement, formation et suivi des salariés sur les 8 chantiers du département
- **Assistante du service insertion** : gestion administrative de l'accompagnement et de la formation, prospection entreprises et mise en place des immersions, accueil des salariés sur le siège.
- **La fonction globale transversale d'accompagnement** permet une spécialisation de l'accompagnement grâce à l'implication de chaque permanent selon son champ de compétences.

- **Les liens et les partenariats avec les acteurs de l'insertion**

- ❖ **Communication auprès des référents, prescripteurs et financeurs :**

- **Six réunions bilan ont été organisées sur la situation des salariés en chantier avec les ALI des bassins genevois et annécien**, une a été annulée (réunions à la demande des ALI ou d'AGIRE 74 selon les besoins).
- **Poursuite des tripartites avec les référents sociaux** (au moins 2 entretiens tripartites par salarié en début et en fin de parcours voire en cours selon les besoins) avec davantage de déplacements des référents sur les chantiers.
- **Echanges d'informations concernant les dossiers en cours de recrutement** (services gestion et insertion) avec retour de mail aux ALI (service gestion des chantiers) et échanges téléphoniques sur les situations.
- **Informations de présentation générale d'AGIRE 74**
- **Comité de pilotage pour chaque chantier**
- **Participation aux CLI**
- **Participation aux réunions du Comité Technique d'Animation** des bassins annécien et genevois
- **Participation aux forums de l'emploi** et à certaines réunions mises en place par le Conseil Général 74 (Atelier mobilité...)



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

- **A la demande : présentation d'AGIRE 74 au sein des structures**
 - CLI ANNECY EST
 - CAP EMPLOI
 - POLE EMPLOI VILLE LA GRAND

- **A la demande : visite des chantiers (peu de participation des référents au vu des sollicitations systématiques d'AGIRE 74 auprès des structures)**
 - SPIP 74
 - CLI ANNECY OUEST
 - CLI ANNECY EST
 -

❖ **Liens avec les structures de santé, éducatives ou sociales**

Près de 800 actions d'orientations vers des structures ont été réalisées en 2011 (771 en 2010), les orientations se faisant en fonction des besoins en priorité vers les structures spécialisées dans l'emploi, la santé, la formation, la mobilité, le logement, la justice.

Parmi les partenaires : l'ANPAA 74 (actions de sensibilisation aux addictions avec séances collectives suivies d'entretiens individuels), le SPIP 74 et le CENTRE D'ACTION EDUCATIVE (articulation des mesures judiciaires avec le travail sur le chantier pour un public de plus en plus important : 24% des salariés sont sous main de justice en 2011 ; 18% en 2010), l'association PASSAGE (suivi en lien avec les éducateurs), les Services de Protection de l'Enfance, le LAC D'ARGENT, L'INTERVALLE, l'ATMP, le SPASE, CAP EMPLOI, L'EQUIPE MOBILE du Genevois, les CMP des bassins genevois et annecien, ACT HABITAT, LES FOYERS D'HERBERGEMENT (en particulier LA TOURNETTE), les centres d'actions communales et les pôles médico-sociaux.

❖ **Lien avec les organismes de formation**

○ **Formation à l'illettrisme et aux savoirs de base :**

La formation aux compétences de base reste un problème majeur pour notre type de public (64% niveau < 5) pour diverses raisons :

- **La possibilité d'entrée en formation dépend du statut des personnes ;**
- **Les salariés concernés ne sont pas toujours prêts à entamer une formation**
- **La formation nécessite un suivi sur mesure** et rapproché alors que l'offre de formation est généralement collective et espacée dans le temps ;
- **La formation nécessite un temps long d'apprentissage** alors que l'offre de formation est souvent inférieure à 6 mois ;
- **Les séances de formation sont planifiées le plus souvent durant les heures de travail**, ce qui pose des problèmes d'organisation des travaux et d'engagement de la personne. En outre, il peut paraître incohérent d'amputer un contrat de travail de 26 heures hebdomadaires



quand l'objectif pour le salarié est justement de retrouver un emploi – certains salariés rechignent à se former en dehors du temps de travail, d'autres peu motivés utilisent la formation comme une échappatoire au travail.

Ces raisons expliquent :

- **le taux faible de formation illettrisme et alphabétisation en 2011** : 2% des formations
 - **la mise en place d'un nouveau système au sein d'AGIRE 74** : tout salarié intéressé par une formation doit en faire la demande écrite à la Direction (fiche à remplir avec motivation) ; demande analysée en commission au regard du projet professionnel, des besoins réels, de l'implication sur le chantier et de la motivation
 - **l'étude de la mise en place en interne d'une formation Illettrisme et Savoirs de Base adaptée aux besoins des salariés**, tant dans leur gestion du quotidien que dans l'occupation de leur poste de travail.
- **Formation à la mobilité**
Les liens avec PROMOB 74 et MOBIL EMPLOI 73 restent privilégiés compte tenu du problème majeur représenté par la mobilité. Les différents types de prestations proposées correspondent aux besoins du public. Il reste à parvenir à faire coïncider les actions proposées avec les parcours en entrées et sorties permanentes (une action, au bon moment) et les critères requis (nécessité d'être inscrit en auto-école pour bénéficier du renfort code par exemple). 3 Diagnostics mobilité ont été réalisés, 2 formations renfort code, une location de scooter, un financement permis B en lien avec la MLJBA.
 - **Centre d'aide à la décision**
2 CAD ont été mis en place en lien avec la Mission Locale Jeunes du Bassin Annécien, afin d'aider à la définition du projet professionnel.
 - **Ouverture culturelle**
 - **Une rencontre a été organisée entre les salariés des chantiers et l'ONG NON NOBIS** qui réalise un travail d'accompagnement des populations en Guinée. Une confrontation riche des cultures qui permet d'ouvrir des horizons et de relativiser les termes de précarité.
 - **Une bibliothèque solidaire comportant environ 1700 ouvrages** est mise à disposition des salariés au sein d'AGIRE 74. Elle suscite dans les faits très peu de demande.
- **A QUELLE FREQUENCE ?**
Le contenu et l'organisation des séances d'accompagnement collectif et individuel ont été adaptés aux entrées et sorties permanentes des salariés, avec mise en place de modules adaptés aux besoins d'équipes plus hétérogènes. La chargée d'insertion se déplace deux fois par mois sur chaque chantier en journée complète, en plus des recrutements. A noter le travail conséquent lié aux déplacements sur les 8 chantiers du bassin annécien et du bassin genevois, avec différenciation des interlocuteurs.



Sont réalisés en moyenne : 2 face-à-face de 30 minutes par mois et par salarié, 1 séance de 3 heures par mois et par chantier ainsi qu'un débriefing collectif de 30 minutes à chaque intervention sur site. Ce qui représente 1757 heures d'accompagnement en 2011 (1600 heures en 2010 pour un même nombre de 114 salariés suivis) dont :



- 1072 heures de séances collectives (813 heures en 2010) correspondant à 107 séances collectives (84 en 2010) réparties en 44 séances autour des Techniques de Recherche d'Emploi, 5 séances de Pédagogie du contrat de travail, 58 séances de débriefing pour la cohésion d'équipe. L'augmentation du nombre de séances et d'heures de collectif s'explique en partie par l'intervention des permanents dans la formation de groupe et par des séances s'étendant sur une journée entière et pas seulement en demi-journée (préparation aux entretiens d'embauche avec jeux de rôle et simulation vidéo).
- 308 heures d'entretiens individuels (398 heures en 2010), soit un nombre similaire d'entretiens individuels (387 en 2011 ; 400 en 2010)
- 377 heures d'entretiens extérieurs et tripartites de suivi (388 en 2010) avec les référents, les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage (2 en moyenne par salarié sur 7 mois de contrat), les entretiens tripartites avec les employeurs lors des immersions.

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

- Echanges quotidiens au téléphone ou rendez-vous au siège d'AGIRE 74 avec les salariés
- Séances de recrutement organisées en entrées et sorties permanentes (36 séances d'information collective, 117 entretiens individuels d'embauche)
- Suivi administratif et téléphonique (44% du temps de travail de l'assistante)
- Echanges au téléphone ou par mail avec les salariés, les référents et les partenaires extérieurs
- Préparation et accueil des formations en interne ou avec les intervenants extérieurs (8% du temps de travail de l'assistante)
- Prospection entreprises, les enquêtes employeurs, mise en place des conventions d'immersion (48% du temps de travail de l'assistante), organisation d'un déjeuner avec invitation de 104 employeurs
- Echanges et réflexion avec la direction et l'équipe sur les situations, la pratique et l'organisation.
- Déplacements sur les 8 ACI éloignés pour certains de plus de 50 kms du siège et de plus de 100 kms entre eux
- Réunions et comités de pilotage, démultipliés par 8 ACI

• AVEC QUELS OUTILS ?

La structuration technique et pédagogique de l'accompagnement vise à créer des outils au service des salariés (cf. bilan précédent) :

- Le livret d'accueil
- Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai
- Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux
- Les fiches trimestrielles d'évaluation des compétences techniques et génériques
- Les *Brèves de chantier*
- Le film sorti en 2010 et le site internet d'AGIRE 74

Nouveau en 2011 :

- Les formulaires de demande d'immersion professionnelle ou de demande de formation individuelle (cf. formulaire)
- Le Blog du chantier des Glières
- Un livre blanc issu d'une journée séminaire « *Les salariés ont la parole* »



NB. Dans le cadre d'une action citoyenne, une journée de séminaire « Les salariés ont la parole » a été organisée le 2 septembre 2011, afin d'échanger avec tous les salariés des chantiers et du siège sur les procédures de recrutement et les conditions de travail à AGIRE 74 : une démarche participative qui a permis une réflexion plus large autour de l'insertion, la condition de salarié (droits et devoirs), l'accompagnement, la professionnalisation, les similitudes et les différences entre un chantier d'insertion et une entreprise... Autant de points préparatoires à une entrée en emploi en milieu ordinaire et qui ont été pris en compte dans la réorganisation d'AGIRE 74.

2.2. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

- **AVEC QUI ?**

- **Renforcement des liens avec les acteurs de l'insertion, les collectivités et les entreprises**

AGIRE 74 récolte aujourd'hui les fruits des années de travail et de sensibilisation sur la nécessité de travailler en partenariat avec tous les acteurs. Preuve en est le travail positif engagé en particulier avec LA MISSION LOCALE JEUNES, les liens renforcés avec les conseillers de PÔLE EMPLOI, l'accueil de salariés orientés par CAP EMPLOI ainsi que la mobilisation générale des SIAE, avec lesquelles sont réalisés des échanges et des passerelles (3 en particulier avec SEFOREST en 2011). Un travail particulier a été réalisé avec les ETTI et les agences intérimaires (milieu ordinaire) qui sont des relais efficaces vers l'entreprise, les groupements d'employeurs (GEIQ BTP et GEIQ PROPLETE 74), les ESAT (MESSIDOR, LES ATELIERS DU THIOU, l'ADIMC 74, l'ESAT DU PARMELAN), les Entreprises d'insertion ainsi qu'avec les collectivités (communes, communauté de communes, établissements scolaires et de santé), le réseau des entreprises étant développé à partir des besoins et recherches des salariés.

- **AVEC QUELS OUTILS ?**

- **Une consolidation des immersions professionnelles**

L'immersion professionnelle ne débouche pas obligatoirement sur un emploi dans le domaine directement concerné mais contribue à mettre la personne dans une dynamique d'emploi ou de formation, valoriser ses compétences, la remettre en confiance : 59% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle en 2011.

- ❖ **Doublement des mises à disposition:**

22 en 2011, 10 en 2010. Fait nouveau : 1/4 des mises à disposition en 2011 (5) n'ont pas été réalisées dans des communes mais dans des établissements de santé (3), scolaire (1) ou en ESAT (1), avec un travail de définition et de suivi en poste qui s'apparente à celui effectué auprès des entreprises : 3 ont débouché sur un emploi (1 ESAT, 1 EHPAD, 1 MFR Annecy-le-Vieux), 1 sur une formation d'assistante de vie avec le GRETA.

- ❖ **Stages de découverte :**

Moindre en nombre (38 en 2011 ; 46 en 2010), du fait des contrats plus courts (8 mois en moyenne), des besoins plus ou moins importants de certains salariés de se stabiliser sur leur chantier d'affectation, et de la fermeture prématurée de certains chantiers (Glières, Ville-la-Grand), leur volume horaire a quasiment triplé (2632 heures en 2011 ; 941 heures en 2010) du fait principalement



des salariés de Faverges en déplacements sur le bassin annécien. Fait nouveau depuis 2011, le stage de découverte est rendu « obligatoire » en amont d'un stage d'entreprise. Le stage de découverte permet en effet de travailler sur la mobilité, l'adaptabilité et le développement des compétences par le biais d'immersions sur les différents chantiers d'AGIRE 74. Il correspond à la volonté d'AGIRE 74 d'affiner les pertinences de mise en stage tout en tenant compte de l'équilibre des équipes, sans compter que ces actions exigent un travail conséquent de la part de l'équipe en interne (convention, organisation des chantiers, intégration, formation, évaluation).

❖ **Stages d'entreprise stables :**

9 réalisés en 2011, 14 si l'on inclut les 5 mises à disposition hors communes qui s'apparentent au stage d'entreprise (13 en 2010) : nous les voulons « obligatoires » sur un parcours mais il est cependant nécessaire de posséder les prérequis pour pouvoir être immergé dans une entreprise (travail pédagogique sur les cadres : ponctualité, assiduité, respect, implication dans les démarches). Tous les salariés possédant ces prérequis ont été au moins une fois immergés. 30% des stages d'entreprises (60% si l'on inclut les mises à disposition hors communes) ont débouché directement sur un emploi (dont une proposition d'embauche à CARREFOUR déclinée pour cause de déménagement dans le nord). Les stages d'entreprises ont été définis en fonction des projets des salariés ou des emplois ciblés : 22% en grande distribution, 33% en rénovation bâtiment, 11% en travaux publics, mécanique automobile, manutention et élevage.

❖ **Suspensions de contrats stables (9) :**

80% ont débouché sur un emploi (voire 100% si l'on considère une réelle perspective d'embauche en 2012 par rapport aux deux suspensions dans des entreprises différentes - ALTRIMA et FOURNIER - pour le même salarié).

❖ **EMT avec modération (1 EMT avec le GEIQ BTP) :**

Comme convenu avec Pôle Emploi, les EMT ont été sollicitées en dernier recours, uniquement dans le cas de salariés ayant déjà réalisé au moins une immersion (validation de l'employabilité), avec un projet précisément défini voire des possibilités d'embauche à la clé

▪ **Actions de professionnalisation et de formation professionnelle**

❖ **Une baisse des RSFP avec l'AFPA :**

6 salariés ont obtenu une Reconnaissance de Savoir-Faire Professionnel dans les domaines des espaces verts (9 en 2010, 27 en 2009). Cette baisse est liée à la capacité des salariés à être présentés et au problème d'organisation des RSFP (difficulté à trouver un jury de professionnels, problème de concordance des dates avec les chantiers, manque de soutien et de structuration de l'organisme porteur du dispositif).

❖ **31 personnes ont obtenu leur diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail :**

(42 en 2010), la baisse étant en partie due à l'impossibilité de présenter des candidats à partir de septembre 2011, l'organisme de formation s'étant vu momentanément retirer son agrément.



▪ **Accompagnement à la prise de poste pendant la période d'essai dans le cas d'une sortie du chantier pour emploi durable**

Un accompagnement à la prise d'emploi est effectué quasi systématiquement avec modulation au cas par cas. Il s'agit de sécuriser les deux parties :

- le salarié, d'une part, avec suspension de contrat durant la période d'essai, présentation à l'employeur, visite de l'entreprise et du poste de travail, étude des conditions à mettre en place (transport, garde d'enfants, etc.) ;
- l'employeur d'autre part, avec explicitation des qualités et compétences du salarié, mais aussi exposition des points de vigilance à avoir, des aménagements à effectuer, du type de management à privilégier, aide parfois au montage des contrats.

▪ **Suivi à 6 mois après la sortie**

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



3. BILAN

3.1. LES SORTIES

- **Emploi et formation**

48% de sorties dynamiques

Le taux de 48% de sorties dynamiques, similaire à 2010 (48%) correspond aux tendances actuelles du marché. Si les sorties sont positives dans la mesure où elles permettent au salarié de franchir une nouvelle étape avec un retour à l'emploi en milieu ordinaire, elles reflètent la précarité générale du marché de l'emploi.

Concernant les 24% en emploi de transition, il serait intéressant de réaliser des statistiques sur 2012, certains salariés étant encore en emploi début 2012 après renouvellement des contrats. La majorité des entreprises vérifient l'adéquation des salariés au poste de travail avant de s'engager sur un contrat long voire un CDI.

- **Amélioration de la situation sociale des salariés sortis**

La quasi totalité des salariés améliorent globalement leur situation, ce qui est particulièrement visible sur les problématiques prégnantes pour lesquelles nous avons réalisé des démarches ou des orientations avec les salariés, c'est-à-dire en matière de santé (98% des salariés ayant effectué des démarches améliorent leur situation), justice (94% des salariés), logement (75% des salariés), mobilité (54% des salariés), famille (86% des salariés).

- **Concernant le logement :**

12 salariés ont déménagé pour un logement plus confortable, 6 ont accédé à un foyer autonome (dont 2 étaient dans la rue).

- **Concernant la santé :**

2 personnes ont réalisé une cure, 2 des soins intensifs en matière de santé, 5 ont entamé un suivi spécifique.

- **Concernant la mobilité :**

3 salariés ont obtenu le code, 1 salarié a récupéré son permis B, 4 ont fait l'achat d'un véhicule, 2 se sont inscrits au permis B, 14 sont en cours de formation.

- **Concernant le handicap :**

1 salarié a obtenu l'orientation ESAT, 1 une obtention de RQTH avec AAH, 7 sont en attente de décisions de la MDPH.



3.2. MESURE DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

- **Au niveau quantitatif**
 - 48% de sorties dynamiques
 - 80% taux de présence sur les chantiers
 - 59% des salariés ayant accédé à un emploi ou à une formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle
 - 4475 heures d'actions pédagogiques ; 796 actions d'orientation avec 151 structures partenaires
 - Un nombre croissant d'anciens salariés gardent le lien avec AGIRE 74.
- **Au niveau qualitatif**
 - Définition des objectifs avec les référents en tripartite dans le cadre d'un contrat d'accompagnement et vérification de la progression tout au long du parcours
 - Rédaction de synthèses trimestrielles retraçant l'évolution du parcours
 - Questionnaire de satisfaction en sortie chantier
 - Mobilisation des partenaires pour la résolution de problématiques (référents et personnes ressources)
 - Valorisation des compétences avec élaboration par le salarié de son attestation finale de compétences
 - Mobilisation des salariés dans leur parcours (assiduité, ponctualité, respect des consignes, engagement dans les actions), à travers la mise en place de cadres mais aussi d'outils (voir structuration technique et pédagogique de l'accompagnement)

3.3. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- **La nécessité d'une adaptation permanente** liée en interne à la fermeture momentanée des sites des chantiers de Faverges et Ville-la-Grand et la reprise à mi-temps thérapeutique du responsable du service gestion des chantiers ; en externe à la réorganisation du Pôle Emploi avec mise en place d'un fonctionnement nouveau et aux changements des politiques publiques qui rendent difficile la tenue d'un cap et la stabilisation des situations des salariés.
- **Un public très hétérogène**, avec des besoins divers et spécifiques, qui nécessiterait l'ouverture de chantiers d'un autre type ou ciblé (chantier d'utilité sociale pour les plus loin de l'emploi, chantier école pour les plus proches, chantier jeunes, chantier femmes), avec la mise en place d'un accompagnement, d'actions et de partenariat spécifiques : actions de citoyenneté, découverte du monde du travail, éducation parentale, garde des enfants...
- **Une tendance de certains salariés à adopter un comportement professionnel très revendicatif**, davantage centré sur leurs exigences et leurs droits avant même d'accomplir leurs devoirs.
- **Une tendance des salariés à s'installer dans le chantier** avec une difficulté à se mobiliser sur l'emploi et à mettre en place les actions périphériques nécessaires. Certains attendent la fin de leur contrat pour se mobiliser. Fort de ce constat, nous sommes encore plus vigilants sur tout renouvellement (qui doit faire l'objet d'une demande préalable du salarié, par courrier à la Direction) et sur ses objectifs pédagogiques : la moyenne des durées de contrat est descendue à 7 mois en 2011.



- **L'accueil des anciens salariés de plus en plus nombreux** à garder le lien avec AGIRE 74 qu'ils considèrent comme un lieu ressource. Nous les accompagnons et les aidons si nécessaire à reprendre contact avec leurs référents sociaux. Il nous faudra continuer cette démarche sans transformer l'association en accueil de jour.
- **Un turnover important des salariés.** La moyenne de durée de contrat est de 7 mois pour 77 personnes entrées et 82 personnes sorties en 2011. Ce turnover s'explique par le nombre de sorties en emploi ou en formation, les interruptions en fin de période d'essai (11) et les limites de contrat à 7 mois (avec de moins en moins de renouvellement pour des raisons pédagogiques).
- **Des entreprises difficiles à impliquer dans l'insertion** : l'organisation d'un déjeuner buffet en décembre 2011 avec pour objectifs de recenser les besoins des employeurs et de préciser des axes de partenariat a abouti à la présence de 3 entreprises sur 104 invitées (partenaires depuis 2003). Un fait coutumier des structures qui ont eu l'occasion d'organiser ce genre d'événements.
- **L'écart entre les exigences des employeurs et les capacités des salariés.** La majorité des personnes ne possèdent pas le permis B, pourtant exigé à ce jour dans la majorité des offres d'emploi. La faiblesse de leur niveau de qualification ou le manque de diplôme demanderaient un temps de formation long pour pouvoir prétendre au niveau exigé par certaines offres d'emploi (CAP ou autre), alors qu'ils possèdent par ailleurs les compétences techniques requises.
- **Le manque de moyens périphériques à l'emploi.** La pénurie des moyens de garde, les difficultés de logement, la réduction des possibilités de passage d'examen voire d'inscription dans les auto-écoles, les tarifs parfois onéreux des moyens de transport, la réduction des possibilités d'accueil en suivi psychologique au sein des CMP... sont autant d'obstacles périphériques à surmonter pour rendre une personne employable.
- **L'inadéquation des offres de formations proposées en terme d'illettrisme** par rapport aux besoins de nos publics en insertion et de l'organisation des chantiers AGIRE 74 (répartis sur deux bassins et non pas intégrés dans une seule et même structure).
- **Les limites de suspension des contrats** définies par un certain nombre de conditions à remplir pour pouvoir en bénéficier (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Certaines suspensions ont été réalisées pour des contrats inférieurs à 6 mois ; pourtant elles ont quasi toutes débouché sur un emploi (sauf deux), avec des contrats courts qui s'avèrent à terme renouvelés.
- **Des prescriptions parfois imprécises** liées en partie à une absence de DIAG en amont pour vérifier la pertinence de l'orientation et donner des axes de travail (demande systématique d'AGIRE 74 par courrier aux prescripteurs). En outre, s'il faut souligner une meilleure connaissance des prescripteurs quant à l'action et à l'offre d'AGIRE 74 (développement des actions et supports de communication), certains ont encore une représentation décalée ; une visite de chantier s'imposerait pour acquérir une vision de la réalité du terrain, afin d'orienter à juste titre et mieux informer les candidats potentiels.



3.4. LES POINTS A DEVELOPPER

- **Perfectionner la formation des salariés et la professionnalisation des chantiers**
 - **Illettrisme et Savoirs de Base.** Il s'agit d'étudier la possibilité d'internaliser la formation, afin de mettre en place une action adaptée à l'organisation des chantiers et aux besoins concrets des salariés ; une formation en lien direct avec leur travail (utilisation des documents de travail comme supports d'apprentissage), avec les travaux qu'ils réalisent (réalisation d'un journal de chantiers) et en rapport avec leur parcours de vie (projet d'écriture autour des parcours de vie avec réalisation d'un livret).
 - **RSFP avec l'AFPA :** elles ne sont pas suffisamment développées à ce jour, du fait d'une difficulté d'organisation de l'AFPA. Elles sont pourtant un élément primordial de valorisation et de validation des compétences – à développer absolument en lien avec la certification des compétences, d'autant qu'elles obtiennent l'adhésion de la majorité des salariés.
 - **Attestation de compétences :** il s'agit de constituer un portefeuille de compétences grâce à une analyse précise des activités, capacités et compétences (modules métiers) développées sur les chantiers (travail en cours avec CHANTIER école).
- **Développer le réseau entreprises**
 - **Intensifier la prospection** à partir des projets professionnels des salariés et des offres d'emploi avec poursuite des immersions professionnelles.
 - **Aller au devant des entreprises :** organiser des visites d'entreprises avec les chantiers, mener une enquête auprès des employeurs avec présentation de l'association AGIRE 74, réaliser un journal des chantiers pour faire connaître l'action de l'association et les personnes qui y travaillent.
 - **Formaliser l'offre de service d'AGIRE 74 aux entreprises**
 - **Explorer de nouvelles pistes de partenariat avec une démarche plus globale** telle celle en projet avec SOMFY
 - **Impliquer les employeurs dans la formation des salariés,** avec en particulier intervention de leur part dans la préparation aux entretiens d'embauche ou partage d'expérience professionnelle dans le cadre d'un chantier-école bâtiment.
- **Développer de nouveaux partenariats, avec des accompagnements spécifiques pour de nouveaux chantiers en correspondance aux besoins de publics divers**
 - **La formalisation du partenariat avec le SPIP 74** au vu de l'accueil de plus en plus important des salariés relevant de la justice
 - **Une organisation différente du chantier jeunes des Glières.** L'expérience de trois ans du chantier jeunes aux Glières permet de repérer les aspects à développer pour travailler l'employabilité des jeunes sur la durée (cadres, sécurité au travail, environnement, prise de poste). En plus d'un travail préparatoire en lien avec la MISSION LOCALE JEUNES et l'association PASSAGE, il s'agit d'étudier une nouvelle organisation avec des passages plus courts sur le chantier des Glières et des stages de découverte sur d'autres chantiers du bassin annécien.
 - **Un chantier femmes.** Concernant le public féminin, il est nécessaire de retravailler la représentation que chacun (référént ou candidate) peut avoir des métiers du bâtiment ou des espaces verts. Il est nécessaire en parallèle d'étudier un autre type de chantier avec une activité support plus attractive pour un public féminin des conditions de travail plus adaptées (horaires) et une approche plus large en terme d'accompagnement avec la mise en place d'actions nouvelles liées à l'éducation ou à



la famille. Cela aura pour conséquence le développement de nouveaux partenariats, avec en particulier le CIFF Haute-Savoie et la CAF.

- **Un chantier-école bâtiment** qui s'appuie sur les ressources d'AGIRE 74 (compétences de l'encadrement) avec développement, valorisation et évaluation des savoir-faire des salariés en lien avec les organismes de formation et les entreprises.
 - **Un chantier d'utilité sociale.** Concernant un public très éloigné de l'emploi, qui a besoin d'une activité pour se stabiliser ou progresser mais n'est pas encore en capacité de respecter les cadres d'un contrat de travail, il serait urgent d'étudier d'autres types de chantier proposant différentes activités, dans un cadre plus souple – ce n'est cependant pas la mission première et prioritaire d'AGIRE 74.
- **Formaliser les procédures à travers la création d'un guide méthodologique**

La structuration et l'évaluation des actions sont garantes d'un niveau d'exigence et de qualité indispensable à la valorisation des chantiers d'insertion et des personnes qui y travaillent. Une attention particulière sera mise sur l'évaluation des actions à tous les niveaux et la formalisation des procédures qui permettra de capitaliser le travail effectué et d'intégrer les nouvelles données du marché de l'emploi.



4. CONCLUSION

De même qu'il n'existe pas un individu unique, il n'existe pas un seul type de chantier, une seule vision de l'insertion, une seule façon d'accompagner les salariés. Plus que jamais, avec l'élargissement du public en insertion généré par la crise, il s'agit, à partir d'un public particulier, de déterminer un projet pédagogique précis, avec une démarche particulière et un accompagnement adapté. Les besoins en chantier sont nombreux : chantier d'utilité sociale, chantier école, chantier jeunes, chantier femmes... Le défi est aujourd'hui de proposer une offre multiple, avec des moyens simples mais des projets novateurs en correspondance avec l'évolution de la société et des hommes.



ANNEXES STATISTIQUES 2011



STATISTIQUES 2011

CANDIDATS POSITIONNES EN 2011

SEXE		
Hommes	234	87%
Femmes	34	13%

STATUTS		
RMI	112	42%
ASS	11	4%
AAH	14	5%
DELD	9	3%
Accompagnement MLJ	50	19%
Justice	9	3%
TH	8	3%
DE	17	6%
DE-25 ans	10	4%
DE+ 50 ans	8	3%
Non connu / prescription	20	8%

AGES		
- 20 ans	24	9%
20-29 ans	75	28%
30-39 ans	61	23%
40-49 ans	53	20%
+ 50 ans	47	17%
Non renseigné / prescription	8	3%

PRESCRIPTIONS		
ADECCO Parcours et Emploi	2	0,75%
ALAP	4	1,49%
ANPAA	2	0,75%
APRETO	1	0,37%
ASSOCIATION PASSAGE	16	5,97%
ASSOCIATION SAINT-FRANCOIS D'ASSISE	2	0,75%
ATMP	1	0,37%
CAP EMPLOI 73 74	13	4,85%
CENTRE LA TRAVERSE	1	0,37%
CENTRE PENITENTIAIRE DE SAINT-QUENTIN FALLAVIER	1	0,37%
CIDFF	3	1,12%
CMP JOSEPH DAQUIN - EPSM	5	1,87%
COMMUNE D'ANNECY	26	9,70%
COMMUNE D'ANNEMASSE	5	1,87%
COMMUNE DE GAILLARD	1	0,37%
COMMUNE DE MEYTHET	3	1,12%
COMMUNE DE RUMILLY	2	0,75%
CONSEIL GENERAL 74	32	11,94%
DIRECCTE UT 74	1	0,37%
EPIDE CENTRE D'ANNEMASSE BURDIGNIN	1	0,37%
ESPACE EMPLOI FORMATION DE RUMILLY	2	0,75%
FORMATION	2	0,75%
IFRA Haute-Savoie	1	0,37%
L'ADAPT - CENTRE JEAN FOA	3	1,12%
L'INTERVALLE	4	1,49%
MISSION LOCALE JEUNES DE FAVERGES	3	1,12%
MISSION LOCALE JEUNES DU GENEVOIS	7	2,61%
MLJBA	37	13,81%
MSA ALPES DU NORD SERVICE SOCIAL	1	0,37%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNECY	14	5,22%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNEMASSE	5	1,87%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MEYTHET	8	2,99%
POLE EMPLOI - AGENCE DE SEYNOD	9	3,36%
POLE EMPLOI - AGENCE DE THONON	1	0,37%
POLE EMPLOI - AGENCE DE VILLE LA GRAND	6	2,24%
RETRAVAILLER	1	0,37%
SOLERYS	6	2,24%
SPIP 01	1	0,37%
SPIP 54	1	0,37%
SPIP 73	3	1,12%
SPIP 74	11	4,10%
SPR	8	2,99%
TREMPLIN	6	2,24%
TREMPLIN ADULTES	6	2,24%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 268 candidats ont été positionnés
- 324 candidats ont été invités
- 60% des personnes invitées se sont présentées (197)
- 56% des personnes reçues ont été retenues (111)

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 36 séances collectives d'information préalables au recrutement
- 59% de présence aux informations collectives (457 invitations)
96% de présence en entretien de constitution de dossier (issu de l'information collective)
- 72% de présence aux entretiens d'embauche (162 invitations)

BILAN - DIAGNOSTIC

- Aucun candidat positionnés n'a effectué un bilan et/ou diagnostic

RECRUTEMENT		
Positionnés	268	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	324	
Reçus	197	
Retenus	111	
Embauchés en 2011 (entrées)	77	
Retenus en 2011 et embauchés en 2012	14	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - DIRRECTE - COMMUNES	70	26%
PÔLE EMPLOI	45	17%
MISSION LOCALE JEUNES	47	17%
CAP EMPLOI	13	5%
EMPLOYEURS IAE	18	7%
OF	31	12%
AUTRES	44	16%

CONSEIL GENERAL		
PMS d'Annecy-le-Vieux	5	16%
PMS de Cran-Gevrier	1	3%
PMS de Cruseilles	1	3%
PMS de Faverges	2	6%
PMS de Rumilly	1	3%
PMS de Seynod	2	6%
PMS de Gaillard	6	19%
PMS de St-Jeoire	4	13%
PMS de St Julien	9	28%
PMS des Voirons	1	3%

PROFIL DES SALARIES 2011 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	99	87%
Femmes	15	13%

AGES		
- 20 ans	8	7%
20-29 ans	40	35%
30-39 ans	22	19%
40-49 ans	28	25%
+ 50 ans	16	14%

**-26 ans
31%**

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	1,8%
BAC+2	5	4,4%
BAC ou BT obtenu	3	2,6%
Niveau BAC ou BT	3	2,6%
BEP ou CAP obtenu	28	24,5%
Niveau BEP ou CAP	35	30,8%
Fin de scolarité obligatoire	28	24,5%
Certificat d'Etude Professionnel	5	4,4%
Difficulté de communication écrite	5	4,4%

**Infra V
64%**

STATUTS		
RSA	56	49%
ASS	9	8%
AAH	7	6%
DELD	3	3%
Accompagnement MLJ	29	25%
TH	2	2%
Justice	1	1%
DE	7	6%

**Minima sociaux
63%**

16% de salariés TH dont 2% en statut prioritaire

RESIDENCE		
ANNECY	34	29,8%
BASSIN ANNECIEN	7	6,1%
CRAN-GEVRIER	3	2,4%
MEYTHET	4	3,5%
SEYNOD	13	11,4%
RUMILLY	11	9,6%
ALBANAIS	5	4,4%
FAVERGES	7	6,1%
DOUSSARD	2	1,8%
RIVES LAC	2	1,8%
AMBILLY	1	0,9%
ANNEMASSE	5	4,4%
BEAUMONT	1	0,9%
BONNE	1	0,9%
BONNEVILLE	1	0,9%
CLARAFOND ARCINE	1	0,9%
CRANVES-SALES	1	0,9%
GAILLARD	3	2,6%
HABERE POCHE	1	0,9%
JUVIGNY	1	0,9%
PERS JUSSY	1	0,9%
REIGNIER	1	0,9%
ST-JULIEN EN GENEVOIS	4	3,5%
THONON LES BAINS	1	0,9%
VETRAZ MONTHOUX	1	0,9%
VILLE LA GRAND	1	0,9%
VIRY	1	0,9%

**Bassin annécien
77 %**

**Genevois
23 %**

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	76	67%
Non inscrits	38	33%

NATIONALITE		
F	95	83%
C.E.E.	4	4%
Hors C.E.E.	15	13%

MOBILITE		
Voiture	32	28%
Voiture sans permis	2	1%
Moto	1	2%
Vélocitateur	14	12%
Bicyclette	3	3%
Transports en commun	49	43%
Piéton	13	11%

**Sans permis
62%**

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	54	47%
A.R.E.	13	11%
A.S.S.	8	7%
A.A.H.	7	6%
Alloc familiales	12	11%
Alloc logement	23	20%
Autre allocation	4	4%
Néant	33	29%

**Sans ressources
29%**

LOGEMENT		
Propriétaire	3	3%
Locataire	53	46%
Foyer	14	12%
Tiers	38	33%
Caravane / Mobil-Home	4	4%
Rue	2	2%

**Logement précaire
51%**

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	11	10%
Union libre	16	14%
Célibataire	75	66%
Séparé(e)	6	5%
Divorcé(e)	6	5%

**Célibataires
66%**

JUSTICE		
Sous-main de justice	27	24%
Curatelle	2	2%
Alternative à l'incarcération	10	9%
Mesure conditionnelle	9	8%
Surrendettement	6	5%
Mesure de justice (affaires familiales)	5	4%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	39	34%
Troubles du comportement	26	23%
Troubles psychologiques	11	10%
Santé générale insatisfaisante	29	25%
Alimentation insuffisante	3	3%
Problème d'hygiène alimentaire	19	17%
Problème dentaire	59	52%
Problème d'hygiène corporelle	7	6%
Problème de compréhension générale	5	4%
Illéitisme	36	32%
Analphabétisme	5	4%

**Conduites addictives
34%**



SALARIES EN CHANTIER EN 2011

EFFECTIFS EN CHANTIER	
Chantier d'Annecy	19
Chantier de Clermont	14
Chantier de Faverges	8
Chantier des Glières	9
Chantier de Meythet	20
Chantier de Seynod	17
Chantier de Viry-Valleiry	11
Chantier de Ville-la-Grand	15
Siège AGIRE 74	1
Total	114

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	48 209	80%
Arrêts maladie / Accident du travail	5 589	9%
Autres absences	6 562	11%

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

4475 heures d'actions pédagogiques

77% en interne / 23% en externe

82% de présence

109 salariés concernés / 12 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel : 39%

Formation : 22%

Sensibilisation : 8%

Echange de pratiques : 31%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

764 entretiens

387 entretiens individuels de suivi

377 entretiens (tripartites + extérieur)

107 séances collectives d'accompagnement

796 actions d'orientation et de suivi individuel

151 structures partenaires impliquées

100 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (796)		Démarches réalisés pour 100 sal.	
Orientation emploi	134	Administratif	88%
Orientation santé	99	Logement	29%
Orientation logement	35	Famille	28%
Orientation permis	29	Permis	27%
Entretiens individuels de suivi	387	Santé	49%
Autres actions	112	RQTH	13%
Total	796	Justice	12%

Sur les 100 salariés ayant effectué des démarches

21 salariés ont amélioré leur situation de logement

55 salariés ont amélioré leur situation de santé

28 salariés ont amélioré leur situation de justice

5 salariés ont obtenu le code

2 salariés ont récupéré leur permis

12 salariés sont en attente de passer le code / permis

3 salariés ont acheté une voiture

3 salariés ont acheté un scooter

SALARIES PRESENTS EN 2011 : 114

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/11 : 37

Entrées en 2011 : 77

Sorties en 2011 : 82

Présents au 01/01/12 : 32

Intégration au 16/01/12 : 07 } 39 présents en janvier 2012

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 105

Nombre d'arrêts de prolongation : 52

1278 jours d'arrêt (4863 heures)

53 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

10 déclarations d'accidents du travail (4 accidents de trajet)
dont 8 reconnues par la CPAM et 1 en attente de décision

dont 9 ayant entraîné un arrêt de travail

197 jours d'arrêts (726 heures)

10 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

Accompagnement CI (individuel / collectif / tripartite)	1757	39,3%	
Culturel	77	1,7%	
Informatique	105	2,3%	
Echanges de pratiques inter-chantiers	1385	30,9%	
Budget - Assurance	120	2,7%	
Visite d'entreprise	12	0,3%	
Sensibilisation à l'environnement	14	0,3%	
Solidarité internationale - Humanitaire	126	2,8%	
Illettrisme et alphabétisation	101,5	2,3%	
Information santé	109,5	2,4%	
Mobilité (renfort code)	35	0,8%	
S.S.T.	31 obtentions SST	569	12,7%
R.S.F.P.	6 obtentions RSFP	64	1,5%

Partenaires :

ABEJ - AFPA - ANPAA - CFPPA - ENAMSP - FINANCE SET P EDAGOGIE
FRATE FORMATION CONSEIL - MLJBA - NON NOBIS - PRIORIT ERRE - PROMOB 74
TIP TOP EMPLOI

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

86 conventions d'immersions professionnelles

79 immersions réalisées

4888 heures (73% de présence)

45 salariés mobilisés

29 partenaires mobilisés

NB D'IMMERSIONS / TYPE			IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	1	1,3%	E.M.T.	70	1,4%
Mise à disposition	22	27,8%	Mise à disposition	1118,5	22,9%
Stage entreprise	9	11,4%	Stage entreprise	358,5	7,3%
Stage de découverte	38	48,1%	Stage découverte	2632	53,8%
Suspension de contrat	9	11,4%	Suspension de contrat	709	14,5%
Total	79	100%	Total	4888	100%



SALARIES SORTIS EN 2011

82 salariés sortis en 2011

dont 11 salariés sortis avant les 3 premiers mois
91% pour inadaptation au poste de travail
(pb de santé, compréhension, comportement)
9% incarcération

48% de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques

Emploi durable : 8.5 %
Emploi de transition : 23.9 %
Sorties positives : 15.5 %

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 7 mois
59% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle

SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE)		
Accès à l'emploi	26	36,6%
Accès à la formation	8	11,3%
Démarches d'emploi	16	22,5%
Démarches santé	9	12,7%
Aucune démarche	9	12,7%
Incarcération	1	1,4%
Non connu	2	2,8%
Total	71	100,0%

35% vers des démarches actives d'insertion

26 sorties emploi

19 contrats en milieu ordinaire

CDI	3
Contrat de professionnalisation	1
CDD > 6 mois	2
CDD < 6 mois	4
Contrats d'Intérim	9

7 contrats en emploi aidé

CDD > 6 mois	3
CAE	1
CIE	1
CUI	2

Secteurs d'activité emploi

Bâtiment	35%
Entretien / nettoyage	8%
Entretien polyvalent	12%
Espaces verts	4%
Hôtellerie	4%
Industrie	8%
Maintenance - mécanique	4%
Manutention	4%
Recyclage	4%
Restauration	8%
Sécurité	8%
Service	4%

Secteurs d'activité formation

Agriculture	25%
Bâtiment	13%
Boucherie	13%
Espaces verts	25%
Service à la pers	13%
Vente	13%

Evaluation de la situation sociale des salariés sortis (base 71)

98% des salariés ayant effectué des démarches santé ont amélioré leur situation

SANTE	39
Cure	2
Redynamisation / moral	18
Santé générale	4
Suivi addictions (alcool, stupéfiants, drogues)	8
Suivi psychologique	7

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

LOGEMENT	18
Accès foyer	6
Déménagement	12
Logement conservé	0
Réabilité	0

20% des salariés ayant effectué des démarches RQTH ont amélioré leur situation

RQTH	9
Obt orient ESAT	1
Obt RQTH + AAH	1
Obt RQTH milieu ordinaire	0
Renouv RQTH	0
En attente de renouvellement	7

54% des salariés ayant effectué des démarches de permis ont amélioré leur situation

PERMIS	24
Code obtenu	3
Permis obtenu	0
Récup permis	1
Achat véhicule	4
En attente de permis / code	14
Inscription	2

94% des salariés ayant effectué des démarches justice ont amélioré leur situation

JUSTICE	16
Alternative	3
Conditionnelle	5
Curatelle	1
Divorce	1
Garde d'enfants	3
Surrendettement	3
Obligation de travail	
Pension alimentaire	
Récup permis	
Respect des obligations	

86% des salariés ayant effectué des démarches familiales ont amélioré leur situation

FAMILLE	19
Obt garde d'enfants	3
Lien	16
Mariage	0
Naissance	0
Naissance - UL	0
Pension aliment	0





BILAN 2011



Bilan

	Brut	Amortissement Dépréciations	Net au 31/12/11	Net au 31/12/10
ACTIF				
<i>CAPITAL SOUSCRIT NON APPELE</i>				
Immobilisations incorporelles				
<i>Frais d'établissement</i>				
<i>Frais de recherche et de développemen</i>				
<i>Concessions, brevets et droits assimilé</i>	9 346	9 346		
<i>Fonds commercial</i>				
<i>Autres immobilisations incorporelles</i>				
Immobilisations corporelles				
<i>Terrains</i>				
<i>Constructions</i>				
<i>Installations techniques, matériel et outil</i>				
<i>Autres immobilisations corporelles</i>	71 798	54 486	17 313	15 459
<i>Immob. en cours / Avances & acomptes</i>				
Immobilisations financières				
<i>Participations et créances rattachées</i>				
<i>Autres titres immobilisés</i>				
<i>Prêts</i>				
<i>Autres immobilisations financières</i>				915
TOTAL ACTIF IMMOBILISE	81 145	63 832	17 313	16 374
Stocks				
<i>Matières premières et autres approv.</i>				
<i>En cours de production de biens</i>				
<i>En cours de production de services</i>				
<i>Produits intermédiaires et finis</i>				
<i>Marchandises</i>				
Créances				
<i>Clients et comptes rattachés</i>				400
<i>Fournisseurs débiteurs</i>				
<i>Personnel</i>	1 579		1 579	1 501
<i>Etat, Impôts sur les bénéfices</i>				
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>				
<i>Autres créances</i>	271 665		271 665	73 328
Divers				
<i>Avances et acomptes versés sur comm</i>				
<i>Valeurs mobilières de placement</i>	189 609		189 609	377 248
<i>Disponibilités</i>	14 545		14 545	15 961
<i>Charges constatées d'avance</i>	1 294		1 294	897
TOTAL ACTIF CIRCULANT	478 692		478 692	469 335
<i>Charges à répartir sur plusieurs exercic</i>				
<i>Prime de remboursement des obligation</i>				
<i>Ecarts de conversion - Actif</i>				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL ACTIF	559 837	63 832	496 005	485 709

Bilan

	Net au 31/12/11	Net au 31/12/10
PASSIF		
<i>Capital social ou individuel</i>		
<i>Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...</i>		
<i>Ecarts de réévaluation</i>		
<i>Réserve légale</i>		
<i>Réserves statutaires ou contractuelles</i>		
<i>Réserves réglementées</i>		
<i>Autres réserves</i>	268 628	254 366
<i>Report à nouveau</i>		
Résultat de l'exercice	3 186	14 262
<i>Subventions d'investissement</i>		
<i>Provisions réglementées</i>		
TOTAL CAPITAUX PROPRES	271 814	268 628
<i>Produits des émissions de titres participatifs</i>		
<i>Avances conditionnées</i>		
TOTAL AUTRES FONDS PROPRES		
<i>Provisions pour risques</i>		
<i>Provisions pour charges</i>		
TOTAL PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
<i>Emprunts obligataires convertibles</i>		
<i>Autres emprunts obligataires</i>		
Emprunts		
Découverts et concours bancaires		
<i>Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits</i>		
<i>Emprunts et dettes financières diverses</i>		
<i>Emprunts et dettes financières diverses - Associés</i>		
<i>Avances et acomptes reçus sur commandes en cours</i>		
<i>Dettes fournisseurs et comptes rattachés</i>	20 282	20 721
Personnel	19 820	16 243
Organismes sociaux	72 644	70 717
Etat, Impôts sur les bénéfices		
Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires		
Etat, Obligations cautionnées		
Autres dettes fiscales et sociales		
<i>Dettes fiscales et sociales</i>	92 463	86 960
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>		
<i>Autres dettes</i>	17 714	11 685
<i>Produits constatés d'avance</i>	93 731	97 715
TOTAL DETTES	224 191	217 081
<i>Ecarts de conversion - Passif</i>		
TOTAL PASSIF	496 005	485 709

Compte de résultat

	du 01/01/11 au 31/12/11 12 mois	%	du 01/01/10 au 31/12/10 12 mois	%	Variation relative (montant)	Var. rel. (%)
PRODUITS						
<i>Subventions d'exploitation</i>	1 138 882		1 239 375		-100 493	-8,11
<i>Autres produits</i>	156 981		93 035		63 947	68,73
Total	1 295 864		1 332 410		-36 546	-2,74
CONSOMMATION M/SES & MAT						
<i>Achats de m.p & aut.approv.</i>	19 696		22 945		-3 248	-14,16
<i>Autres achats & charges externes</i>	67 274		64 899		2 375	3,66
Total	86 970		87 844		-873	-0,99
MARGE SUR M/SES & MAT	1 208 893		1 244 566		-35 673	-2,87
CHARGES						
<i>Impôts, taxes et vers. assim.</i>	33 437		33 427		9	0,03
<i>Salaires et Traitements</i>	829 362		881 599		-52 237	-5,93
<i>Charges sociales</i>	270 409		265 937		4 471	1,68
<i>Amortissements et provisions</i>	7 710		7 753		-43	-0,56
<i>Autres charges</i>	68 996		44 871		24 125	53,76
Total	1 209 913		1 233 588		-23 675	-1,92
RESULTAT D'EXPLOITATION	-1 020		10 978		-11 998	-109,29
<i>Produits financiers</i>	4 206		3 284		922	28,07
Résultat financier	4 206		3 284		922	28,07
RESULTAT COURANT	3 186		14 262		-11 076	-77,66
Résultat exceptionnel						
RESULTAT DE L'EXERCICE	3 186		14 262		-11 076	-77,66