

# AGIRE

Entrepreneur Solidaire **74**

## RAPPORT D'ACTIVITES 2015

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



# SOMMAIRE

<b>1. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES</b> .....	3
JEAN-FRED OUBRY - DIRECTEUR	
<b>2. LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2015</b> .....	5
<b>3. UN NOUVEL ELAN POUR LES CHANTIERS-ECOLE EN 2015</b> .....	9
<b>4. SERVICE EMPLOI-FORMATION</b> .....	11
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
<b>5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2015</b> .....	17
<b>6. STATISTIQUES 2015</b> .....	25
<b>7. BILAN FINANCIER 2015</b> .....	31

# INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2015 aura été celle de beaucoup de défis : assumer les impacts des réformes, organiser le développement des chantiers école, rassurer les collectivités partenaires sur la poursuite de notre action, faire évoluer les modalités d'accompagnement des salariés, adapter notre organisation interne et nos compétences aux nouveaux besoins de la structure, et notamment en terme d'autofinancement.

Début 2015, nous avons impulsé une nouvelle dynamique associative à travers une évolution des statuts, du projet associatif, du logo et du site internet. En parallèle, nous nous sommes attachés à faire évoluer notre méthode d'accompagnement vers un suivi de parcours professionnel, tel qu'organisé en entreprise au sein du service des ressources humaines. Cette évolution s'est appuyée sur la manière de présenter, d'organiser, de réaliser l'accompagnement pour en changer la représentation. L'objectif principal est de responsabiliser encore plus les salariés, de proposer davantage de formations, de formaliser les progressions, en un mot de créer plus d'autonomie : valeur chère à notre engagement depuis l'origine et élément clé du retour des salariés vers l'emploi, même s'il n'est pas suffisant à lui seul.

Nul ne doit oublier que si le statut juridique d'AGIRE 74 est une association avec une finalité sociale et solidaire, le cadre est celui d'une entreprise au regard des obligations qui pèsent sur les employeurs que nous sommes : code du travail, médecine du travail et enfin dialogue social. Un dialogue social qui a trouvé toute sa place au sein d'AGIRE 74 avec les délégués du personnel et l'ISCT (Instance Santé et Conditions de Travail), deux instances qui ont largement contribué à la refonte du règlement intérieur et à l'amélioration des conditions de travail et en particulier dans le domaine de la prévention des risques professionnels.

Si cette démarche globale nous a beaucoup mobilisé, elle ne nous a pas pour autant éloigné de nos objectifs, elle y a même participé, puisque tous sont atteints, que ce soit sur le nombre de salariés embauchés, dont 51% de bénéficiaires du RSA, les ETP réalisés (près de 28), les formations et immersions proposées aux salariés, et enfin les sorties professionnelles positives atteignant les 55%.

Inutile de nous attarder sur les contraintes liées aux réformes, au comportement inacceptable de quelques salariés, à la charge administrative de plus en plus lourde, aux exigences de plus en plus fortes, car nous en avons déjà beaucoup débattu dans plusieurs instances. Elles ne sont d'ailleurs pas propres à AGIRE 74 et impactent bon nombre de secteurs et de partenaires.

Ce sur quoi je souhaite mettre l'accent pour clore ce rapport moral est notre indéfectible engagement auprès des plus fragiles, avec vous, pour trouver ensemble des solutions aux obstacles. Seul, nous ne ferons pas grand-chose, ensemble nous pouvons changer le quotidien de beaucoup de personnes. C'est pourquoi, nous nous réunissons aujourd'hui, ici, à Valleiry, pour mettre en avant des chantiers et une nouvelle activité bois, qui devrait répondre aux besoins d'un public plus large et du territoire. Je voudrai à cette occasion remercier les élus et nos partenaires pour la confiance qu'ils nous font sur cette expérimentation, qui nous l'espérons tous, sera une réussite.

Nous sommes à ce jour, plus convaincus que jamais, de la pertinence des choix posés quant à l'évolution d'AGIRE 74. Le monde change, nous devons changer avec lui sans perdre nos valeurs. L'analyse, l'anticipation, l'adaptation restent, encore aujourd'hui, les atouts de notre entreprise solidaire et de ceux qui au quotidien insufflent leur énergie. De l'énergie, il en faut, c'est certain et des convictions également pour conserver la motivation et l'engagement nécessaires à cette belle et noble mission : permettre à des personnes de retrouver, par le travail, le chemin de l'estime de soi, de la confiance, de la dignité et de l'espérance. Des éléments qui sont le socle d'une employabilité durable.

Jean-Fred OUBRY - Directeur



## LES POINTS FORTS

### La structuration et la formalisation de l'évolution d'AGIRE 74 :

- **Réaffirmation de notre métier et de nos valeurs** en mettant en avant notre faculté d'innovation, d'adaptation, notre rigueur tout en restant centré sur nos activités et en embauchant la même typologie de public (en capacité de tenir un poste de travail en sécurité). Nous avons souhaité consolider notre démarche entrepreneuriale et accroître la lisibilité de nos activités en changeant notre logo, notre slogan « AGIRE 74, entrepreneur solidaire » et le papier à entête:
  - **Entrepreneur** par notre faculté de proposer des chantiers, des travaux proches ou similaires à celles attendues par toute entreprise (le temps de l'apprentissage en plus), mais également par notre faculté constante d'innovation (recherche de matériaux et de techniques différentes, conseil en aménagement et approche écologique...)
  - **Solidaire** par le fait d'employer des personnes très éloignées de l'emploi et de privilégier des actions au service des hommes et des territoires. Le projet associatif et les statuts ont été modifiés dans ce sens et présentés à l'Assemblée Générale du 08 avril 2015.

Le changement de logo a nécessité une refonte de la charte graphique (papiers en-tête, enveloppes, site web).

- **Mise en application du dialogue social**  
Dès le début de l'année 2015, des réunions d'information ont été organisées pour présenter aux salariés les IRP sur les deux bassins (Instances de Représentation du Personnel) : l'**ISCT** (Instance Santé et Conditions de Travail) et les **Délégués du Personnel**. Des élections se sont tenues au siège pour ces deux instances. Les salariés élus ont participé en 2015 à 11 sessions : 8 réunions de DP et 3 réunions ISCT.

### Les objectifs fixés avec les financeurs ont été atteints :

Nous avons pu répondre aux principaux objectifs en les dépassant mêmes pour certains, notamment l'embauche de RSA et les sorties dynamiques dont l'emploi durable, en s'appuyant sur la dynamique des chantiers-école.

- **Les chiffres-clés 2015 :**
  - **27,75 ETP - 50 495 heures** (objectif : 28 ETP – 51 000 heures)
  - **89 salariés recrutés** (objectif : 90 salariés)
  - **57 entrées** (objectif : 50 entrées)
  - **45 RSA embauchés - 43 RSA socle** (objectif : 45 RSA – 40 socle)
  - **244 mois RSA** (objectif : 221 mois)
  - **42 sorties > 3 mois** (objectif : 45 sorties)
  - **55% de sorties dynamiques** (objectif : 51 %)
    - 14,3% emploi durable (objectif 7%)
    - 14,3% emploi de transition (objectif 22 %)
    - 26,2% sorties positives (objectif 22 %)

Les objectifs ont été atteints et ce malgré un contexte difficile sur le Genevois, mettant en question la poursuite du chantier-école bâtiment.

- **La consolidation des chantiers-école portés par AGIRE 74**  
**Les objectifs des chantiers ont été atteints en matière d'activités et de financement.** Pour la première fois portés par AGIRE 74, ces deux chantiers sont annualisés en 2015 : le chantier-école environnement ne se limite plus à sept mois et augmente ainsi l'offre d'insertion. Les deux chantiers-école, bâtiment et environnement, ont accueilli une trentaine de salariés pendant l'année 2015. La diversité des interventions, la

constitution d'équipes de travail réduites, la mobilité, l'investissement d'AGIRE 74 en matériel, **l'organisation et le rythme de travail**, la qualification des encadrants techniques ont permis aux salariés de développer de nouvelles compétences, de gagner en autonomie et d'être plus employables.

**Sur les 13 salariés accueillis sur le chantier-école bâtiment et sortis en 2015 (contrats > 3 mois) 8 salariés (62%) ont accédé à l'emploi ou à la formation.** Il n'y a pas eu de salariés sortis en 2015 sur le chantier-école environnement.

▪ **Un travail de fond sur l'ingénierie liée à la professionnalisation**

Nous avons renforcé la qualification des permanents en 2015 (SST, manipulations d'extincteurs, vérification et montage d'échafaudages, utilisation des EPI antichute, illettrisme et alphabétisation), consolidée par d'autres compétences déjà acquises. Nous avons **structuré la démarche de professionnalisation sur les chantiers** (évaluations, livrets de suivi, guides d'apprentissage, fiches d'expériences professionnelles, attestations d'employeur).

▪ **Un investissement raisonné dans la location d'un local/atelier et l'achat de matériel**

Nous avons loué un local situé à proximité du siège d'AGIRE 74. Nous bénéficions d'un bail court, ce local/atelier consacré aux chantiers-école est utilisé comme un « outil » qui permet le développement, la professionnalisation et la pérennisation des activités d'autofinancement (rationalisation des espaces de stockage, centralisation et gestion de l'outillage, véhicules et matériaux, rabat en cas d'intempéries ou d'inactivités sur les chantiers, espace de formation et d'expérimentation de nouvelles techniques). Ce lieu est indispensable au développement des activités d'autofinancement et à la sécurisation des biens.

▪ **La refonte complète de la base de données de gestion et de suivi de parcours : un travail collaboratif**

Suites aux contraintes imposées par la réforme de l'IAE (nouvelles modalités de calculs sur les ETP, avec un calcul de mois RSA) et aux changements nécessaires liés au développement des chantiers-école (dossiers techniques, gestion des travaux, mouvements des salariés quotidiens ou hebdomadaires, ajout d'une photothèque et numérisation des contrats de travail et des PMSMP), un travail important a été effectué en partenariat avec deux autres SIAE (LEMAN INSERTION ENVIRONNEMENT et VERTE VALLEE GUADELOUPE).

## LES DIFFICULTES

▪ **Un absentéisme important dans le Genevois**

L'occupation des chantiers a mobilisé l'ensemble des permanents sur l'année 2015. Une préoccupation majeure est à relever sur le Genevois :

- **le taux d'absentéisme important aux informations collectives** (28% de présence en 2015) malgré une augmentation de 45% des séances collectives de recrutement par rapport à 2014
- **la difficulté d'occuper les 20 postes pendant toute l'année** dont 6 sont affectés au chantier école bâtiment (le chantier de Viry-Valleiry compte à lui seul plus de 2 300 heures d'absences en 2015, soit 52% des absences de tous les chantiers réunis, ce qui équivaut à **1.26 ETP** en moins).

**Ces difficultés rencontrées nous questionnent fortement sur notre organisation pour 2016.**

Comment envisager la poursuite du chantier école bâtiment sur le bassin Genevois et garder les 20 postes au total (14 pour les chantiers de Viry et Valleiry et 6 pour le chantier-école bâtiment) tout en sachant qu'il y a un risque très important qu'ils ne soient pas occupés, et ce malgré les efforts conjugués de tous les acteurs.

**Le chantier école bâtiment doit perdurer car il représente une source d'autofinancement importante** (objectif de 40 000 € en 2016) et reste porté par AGIRE 74 qui en supporte les coûts. Notre souhait n'est pas de quitter le Genevois - nous avons d'ailleurs tout fait ces dernières années pour conserver et développer une offre d'insertion avec la création du chantier école.

Malgré l'appui des partenaires et la commune de Valleiry, qui a accepté d'héberger le chantier-école, il semble compromis de pouvoir continuer dans des conditions satisfaisantes, en tous les cas dans l'immédiat. Plusieurs hypothèses seront à étudier avec les partenaires lors du dialogue de gestion, notamment avec des solutions transitoires pour éviter tout blocage d'activité. Une action à très court terme pour répondre aux

commandes et un travail sur les effectifs du Genevois, les deux peuvent être menés de concert. **Travailler au maintien de postes sur le Genevois reste une priorité.**

▪ **Des comportements de salariés préoccupants**

Des difficultés préoccupantes de comportement nous ont contraints à **multiplier les entretiens et les procédures disciplinaires** (36 entretiens avec la direction et 29 courriers envoyés en sept mois), ainsi que des déplacements sur site pour contenir et recadrer certains salariés. **Une plainte a été déposée à la gendarmerie** contre un salarié du Genevois (menaces verbales, physiques, insultes). Dans cette situation, nous avons du faire appel aux forces de l'ordre pour extraire le salarié du siège.

▪ **Des vols de matériel répétés**

AGIRE 74 a subi une nouvelle fois un vol de matériel thermique et d'outillage, occasionnant pour le chantier d'insertion et la commune de Meythet une perte sèche de 15 000 euros. Suite à une demande de subvention FDI, nous avons pu bénéficier d'une aide qui nous a permis de racheter une partie du matériel volé. Nous avons par ailleurs mis en place une sécurisation des chantiers (local de Meythet et nouveau local/atelier de Vovray) et des locaux du siège (installation d'une caméra et pose de barreaux aux fenêtres).

▪ **Les nouvelles contraintes liées aux changements imposés par les réformes**

Passage d'une aide forfaitaire de 45 000 euros pour l'accompagnement, à une aide au poste proratisée sur le temps de présence qui peut pénaliser les structures. Au cours de réunions d'information, il nous a été présenté et confirmé que ces changements favoriseraient très largement les grosses structures, une affirmation qui ne se vérifie pas. Pour preuve, si on neutralise l'aide modulable (qui par définition n'est pas acquise et reste aléatoire dans son montant), nous sommes passés pour l'accompagnement d'une aide forfaitaire de 45 000 € à une aide intégrée au poste de 27 653 € en 2015. Pour présenter la situation de manière objective, sans neutraliser l'aide modulable, nous atteignons la somme de 57 412 € en 2015, avec une aide modulable de 5%.

**Les critères d'attribution discutables de l'aide modulable, qui se limitent à des critères quantitatifs ou à des ratios**, ne tiennent pas compte de la qualité du travail effectué au quotidien (efforts de formations et d'immersions, évaluations de compétences, travail sur les compétences clés,...).

**La réforme du FSE et son périmètre global**, intervenant désormais en subvention d'équilibre, neutralisent les excédents liés à l'activité d'autofinancement. Cette stratégie d'autofinancement qui doit permettre à une structure de diminuer ses demandes de subvention et de générer des excédents, et ce afin d'investir pour pérenniser son activité, devient malheureusement caduque. Une charge administrative colossale est désormais liée à cette contrainte. Un retour à un périmètre restreint comme la loi le permet serait un soulagement pour tous.

▪ **La réforme de la formation professionnelle a impacté l'organisation interne et les perspectives d'autofinancement.**

En effet, les salariés en insertion jusqu'alors affectés à une ligne de remboursement spécifique, sont désormais rattachés à la ligne de remboursement globale (salariés permanents + salariés en insertion). Nous bénéficions donc d'un budget annuel qui a diminué considérablement et qui s'adresse pour autant à l'ensemble des salariés d'AGIRE 74. Les rencontres annuelles que nous avons eues avec les correspondants locaux de notre OPCA nous laissent envisager des perspectives 2016 assez difficiles. Par ailleurs, la démarche du CQP est stoppée à ce jour faute de financement. Cette situation est assez difficile à comprendre au moment où la formation est au centre de la politique de l'emploi.

▪ **Une charge de travail de plus en plus importante**

**Nous avons recruté une assistante administrative pour quatre mois** pour nous aider à finaliser les nombreuses tâches administratives liés aux changements de réforme (numérisation systématique des pièces justificatives), à la gestion des effectifs sur les chantiers (numérisation des fiches de paye et des feuilles d'émergement), à l'évolution et aux développements de nos activités (devis, facture, suivi de chantier). Le sentiment de travailler dans l'urgence est permanent et devient contreproductif (recherche d'autofinancement, dossiers en souffrance en cours de régularisation).

▪ **Le départ attendu de trois Encadrants Techniques**

Les trois départs (1 retraite et 2 départs volontaires) ayant été connus à l'avance, l'organisation du recrutement et leur remplacement ont pu être anticipés. Trois jeunes Encadrants diplômés en espaces-verts ont été recrutés et ce malgré un nombre de candidatures extrêmement restreint. La problématique du recrutement des encadrants demeure, de manière encore plus forte sur le Genevois.

## LES AXES DE DEVELOPPEMENT 2016

▪ **Un travail sur l'organisation et le fonctionnement de tous les chantiers**

Un « reformatage » sera nécessaire pour structurer et formaliser d'avantage l'activité et le fonctionnement des chantiers :

- gestion des travaux plus précise et plus complexe (devis, facture, suivi de chantier)
- gestion du matériel (étude des besoins, achats, gestion du parc)
- développement de la sécurité et de la prévention des risques encore et toujours
- renforcement des formations techniques

▪ **Une évolution de l'accompagnement vers un suivi de parcours**

Passage d'une logique d'accompagnement ressentie par le salarié à un suivi de parcours de professionnalisation organisé chez un employeur. Mise en place d'entretiens de suivi thématiques par le biais de modules de formation développés sur les chantiers (ces formations feront suite à un diagnostic réalisé en amont sur tous les chantiers). Au regard des restitutions faites aux salariés, ces derniers pourront s'engager dans un processus de professionnalisation personnalisé et internalisé).

▪ **La consolidation des chantiers-école portés par AGIRE 74**

L'aménagement du local/atelier permettra une meilleure prise en compte des besoins de l'activité. Il permettra également d'envisager la mise en place d'une activité au service de tous les chantiers, d'accueillir les salariés en surbooking les jours d'effectif complet. AGIRE 74 poursuivra son investissement matériel en 2016 et développera sa recherche d'activités, liée à l'augmentation des besoins d'autofinancement intégrée dans le budget (besoins doublés entre 2014 et 2016 avec une augmentation de 65 530 € à 115 014 €).

▪ **Un travail de réflexion sur les impacts de la loi NOTRe**

Une réflexion est déjà en cours sur la transformation possible d'un ACI (activité/public) afin d'anticiper une éventuelle fermeture de chantier en 2017 (liée à la création des communes nouvelles sur le bassin annécien). Quelle sera la décision de cette commune nouvelle quant à la poursuite des chantiers ?

▪ **Trouver une solution pertinente pour le Genevois**, qui prenne en compte les besoins de chacun, sans affaiblir notre capacité d'autofinancement.

La proposition retenue en dialogue de gestion a été de développer à titre expérimental une activité bois au sein des chantiers de Viry et Valleiry, sur 4 postes et ce dès le mois d'avril. L'activité est bien intégrée dans les chantiers existants et ne fait pas l'objet d'un atelier à part. Cette activité devrait permettre d'accueillir des personnes qui, aujourd'hui, ne viennent pas sur le chantier pour des raisons liées à l'activité bâtiment et espaces verts, assez physiques. L'activité qui est sédentaire, modeste dans ses réalisations bois, va également proposer une activité de création et de peinture décorative. Nous espérons ainsi toucher un public qui échappe au chantier et qui en a pourtant besoin. L'activité sera intégrée dans les autres activités du chantier, gérée par le responsable à l'aide de personnes ressources et compétentes : des tuteurs de compétences. L'ingénierie retenue a été de solliciter les communes pour les locaux, des matériaux et du matériel, l'Etat au travers du FDI pour le complément en matériel et AGIRE 74 supportera le coût résiduel des salaires non pris en charge par les communes sur l'ensemble du chantier de Viry et de Valleiry.

- Extrait du Dossier Unique 2016-

# UN NOUVEL ELAN POUR LES CHANTIERS-ECOLE

- **Au service des entreprises, des collectivités et des particuliers**
- **Porté par AGIRE 74 : une nouvelle démarche sur deux bassins**
  - Location et aménagement d'un atelier, investissement dans du matériel
  - Mise en place de procédures d'achats et de gestion du parc matériel/véhicule
- **Répond aux besoins de ses clients :**
  - Liés à des savoir-faire spécifiques (bâtiment, espaces-verts, multi-services)
  - Interventions programmées sur une ou plusieurs semaines
  - Nécessite une approche et une organisation particulières
- **Un espace d'expérimentation qui permet de :**
  - Consolider ou développer des compétences spécifiques
  - Former les salariés pour répondre aux besoins : travail sur cordes, échafaudage ...
  - Proposer de nouvelles activités : recyclage de palettes, travail du bois ...
- **Une passerelle pour l'emploi :**
  - Sur les 13 salariés sortis et passés sur le chantier-école bâtiment,  
**8 salariés ont accédé à l'emploi ou à la formation (62%)**

Depuis plus de deux ans, AGIRE 74 a expérimenté la mise en place de deux chantiers-école en bâtiment et en espaces verts, à la fois sur le bassin annécien et le genevois. Depuis nos premières interventions en espaces verts sur Ville-la-Grand et sur le plateau des Glières avec le Conseil Départemental, d'autres travaux ont pu voir le jour avec de nouveaux partenaires (fondation, syndicat, centre éducatif, bailleurs). La confiance faite sur cette démarche par nos partenaires du début -le Conseil départemental, les communes de Ville-la-Grand, de Viry et de Valleiry- a été un élément clé pour la réussite de ces chantiers-école.

En 2015, plus de trente salariés sont passés sur les deux chantiers-école, certains pour y travailler longuement et se professionnaliser, d'autres pour découvrir un métier ou des travaux spécifiques.

Près de 8 000 heures ont été effectuées par les deux chantiers-école au travers de réalisations très diversifiées : rénovation d'un centre de vacances, rénovation complète d'appartements, création d'un espace de jardins familiaux, entretien d'espaces verts en montagne, en milieu rural et urbain et aménagement de locaux.

## **UN CHANTIER-ÉCOLE À AGIRE 74, C'EST QUOI ?**

- **La reconnaissance et la formalisation d'une progression en passant d'un chantier polyvalent à un chantier-école**
- **L'acquisition, le développement et la valorisation de compétences dans un domaine et sur un métier particuliers**
- **Une professionnalisation renforcée avec des formations spécifiques au métier : montage d'échafaudage, travail sur corde, tronçonnage, utilisation de matériel spécifique**
- **Des cadres de travail et des exigences proches du milieu ordinaire : délais, autonomie, emploi de matériaux techniques, qualité de finition, relations clients**
- **Des possibilités d'évolution en matière de temps de travail et de responsabilités**

## **EXEMPLES DE RÉALISATIONS**

- **Chantier-école Environnement**
  - Entretien et aménagement sur le plateau des Glières : CG DAEDR – Syndicat Mixte
  - Entretien des espaces verts - Ville la Grand
  - Intervention marginale auprès des particuliers (2) et d'un syndic – IMMO de France
  - Aménagement de locaux à partir de bois issus de palettes
  - Rénovation de l'atelier d'AGIRE 74
- **Chantier école Bâtiment**
  - Rénovation complète d'un centre de vacances (achevé en 2015) – Fondation Jeunesse Feu Vert
  - Rénovation des vestiaires d'un gymnase (achevé en 2015) – VILLE-LA-GRAND
  - Création d'un espace de jardins familiaux - VERS
  - Rénovation complète d'un appartement (2015/2016) – Bassin annécien
  - Déménagement – Haute Savoie Habitat / Centre Wallon

# **SERVICE EMPLOI - FORMATION**

**Responsable du service : Lucie BERNAT  
en charge de la coordination des parcours et du partenariat**

Assistante de gestion en charge de la formation et des relations entreprises : Olivia GENIAUX  
Assistante de gestion en charge des ressources-humaines : Manon MONTANER

## **SOMMAIRE**

---

- 1. INTRODUCTION : AGIRE 74, ENTREPRENEUR SOLIDAIRE**
- 2. L'ORGANISATION DU SERVICE**
- 3. LE RECRUTEMENT**
- 4. L'ACCOMPAGNEMENT UNE GESTION DU PARCOURS VERS UNE MEILLEURE EMPLOYABILITE**
- 5. LES RESULTATS 2015**
- 6. LES PERSPECTIVES 2016**

## 1 – INTRODUCTION

L'année 2015 a été une année charnière, préparatoire aux changements de 2016. Les nouvelles mesures qui ont pesé sur les ACI et les exigences du marché de l'emploi nous ont amenés à renforcer l'autonomie de la structure et, en parallèle, l'employabilité des salariés. Le nouveau logo affiche clairement notre positionnement d'« Employeur solidaire » et notre « Action d'Ingénierie et de Gestion pour le Retour vers l'Emploi. »

**Ainsi, sans jamais déroger à notre mission et à nos valeurs (en 2015, nous avons accueilli 89 salariés dont plus de 50% de bénéficiaires du RSA), nous avons revu la manière d'appréhender « l'Accompagnement » comme une véritable « Gestion du parcours », telle qu'elle s'exerce au sein d'un service de Ressources Humaines.**

**Les résultats sont là : en accueillant le même type de public, et dans un contexte économique toujours difficile, nous avons augmenté le taux de sorties dynamiques (55% en 2015, par rapport à 40% en 2014), dont près de la moitié concerne des bénéficiaires du RSA.**

Cette évolution globale, menée en parallèle sur tous les fronts – celui du projet d'AGIRE 74, de l'accompagnement, du recrutement des permanents et des salariés en insertion (2 à 4 séances d'informations collectives par mois), des travaux (développement des chantiers-école), du financement (développement des prestations) – a demandé un travail colossal de réflexion, d'organisation, d'ingénierie, de formation et d'adhésion aux nouvelles pratiques, d'autant qu'en parallèle, le travail administratif n'a cessé d'augmenter.

Nous avons privilégié les entretiens tripartites avec les partenaires (4 entretiens en moyenne par parcours) et maintenu le nombre d'heures de formation par salarié. Les entretiens de suivi individuels ont dû être espacés – ils ont pu s'effectuer également de manière informelle lors des passages sur les chantiers (non comptabilisés) - mais ils ont gagné en qualité et cet état de fait, ajouté à notre nouvelle méthode de suivi, a incité les salariés à se mobiliser et se positionner davantage en acteur.

NOTA BENE.

*Les bilans précédents faisant déjà état des missions et fonctionnement global d'AGIRE 74 et de l'accompagnement, nous nous concentrerons ici sur les points particuliers ou nouveaux en 2015 et les perspectives 2016.*

## 2 - L'ORGANISATION DU SERVICE : GAGNER EN EFFICIENCE POUR ABSORBER LA CHARGE DE TRAVAIL

- **Meilleure répartition des tâches au sein du service** : face à la masse de travail liée à la diversité des projets internes et externes (intensifier les actions de recrutement face au manque de candidats, renforcer les actions de professionnalisation et d'immersion, créer un catalogue des formations et de nouveaux supports et outils de suivi, intensifier les relations avec les entreprises, développer les prestations chantier-école, participer aux différents collectifs ou réunions partenaires, etc.), nous avons dû encore gagner en efficience.
- **Renforcement du binôme Responsable du service Emploi Formation / Assistante en charge de la Formation et des Relations Entreprises** avec en particulier le suivi commun des immersions et l'animation conjointe ou en alternance des formations – d'autant que l'assistante a obtenu en juillet 2015 le Diplôme Universitaire Didactique Illettrisme Analphabétisme (DUDILA)
- **Utilisation de la nouvelle base de données**, qui permet un suivi encore plus précis des parcours et de la progression des salariés, et facilite la production de statistiques.

### 3 - LE RECRUTEMENT : UN TRAVAIL INTENSE AUPRES DES CANDIDATS AVEC UNE PRIORITE DONNEE AUX BENEFICIAIRES DU RSA

- **Malgré la multiplication des séances d'informations collectives (31 en 2015 par rapport à 26 en 2014), le recrutement reste le point noir, en particulier sur le Genevois**, qui totalise pourtant près de la moitié des séances et 51% des prescriptions du Conseil général. Le taux d'absentéisme aux informations collectives se creuse (28% de présence en 2015, par rapport à 35% en 2014) ne nous permettant pas d'assurer l'occupation pleine du chantier. Face à ce déploiement disproportionné d'énergie, que faire ? Il s'agira de poursuivre notre questionnement avec l'ensemble des partenaires sur les solutions encore possibles pour conserver le nombre de postes.
- **Un effort particulier pour capter les bénéficiaires du RSA qui constituent plus de 50% des effectifs.**
- **Un accueil de tous les publics** : 97% des candidats ayant maintenu leur candidature ont été embauchés et les 4 fins de périodes d'essai
- **Un effort de recrutement envers les femmes, (17% en 2015 par rapport à 11% en 2014) et les jeunes (19% des effectifs par rapport à 16% en 2014)** même si ce taux reste faible du fait en particulier de la priorité aux bénéficiaires du RSA (peu de jeunes le sont) et du peu d'attractivité de nos activités pour les femmes
- **Des contrats plus courts (4 mois au lieu de 7 mois)** qui occasionnent en interne un redoublement de travail, mais permettent toujours une prise de risque à l'embauche et constituent des leviers à la mobilisation (les renouvellements sont conditionnés à une grille de critères tels que la motivation, l'implication dans le travail et dans les démarches, un comportement respectueux des cadres et des autres).

### 4 - L'ACCOMPAGNEMENT : UNE GESTION DU PARCOURS VERS UNE MEILLEURE EMPLOYABILITE

- **Un effectif (89 salariés) et une typologie du public similaire à 2014, avec les mêmes freins à l'emploi** : le niveau scolaire et de qualification (58% des salariés ont un niveau infra V), le manque de mobilité (51% sont sans permis B), les conduites addictives (44%), l'âge (30% ont plus de 50 ans)...
- **En réponse aux freins : une Gestion du parcours des salariés visant un travail sur l'employabilité** avec une méthode de suivi similaire à celle d'un service de Ressources Humaines :
  - un bilan/diagnostic interne en entrée chantier pour évaluer les savoirs de base
  - la signature d'un « contrat d'objectifs »
  - l'inscription à des modules de professionnalisation/formation collective ou individuelle bi-mensuelle avec guides d'apprentissage et réalisation de fiches d'expérience
  - des immersions professionnelles en lien avec le projet
  - des évaluations régulières de la progression au travers d'un livret de suivi
  - des entretiens de suivi : tripartites avec les encadrants, référents ou employeurs ; entretiens individuels sur rendez-vous pour approfondir des points particuliers.
  - une attestation finale de compétences qui doit se systématiser en 2016
- **En réponse à l'illettrisme ou aux besoins en savoirs de base : un atelier élaboré à partir d'un bilan/diagnostic et animé en interne par la formatrice diplômée DUDILA.** L'expérimentation atteste de la pertinence de l'internalisation pour AGIRE 74, en termes d'organisation des chantiers, de contenu (adapté aux niveaux des salariés et à leurs métiers), de proximité, de flexibilité (toutes les formations internes font l'objet d'un travail pédagogique autour de l'illettrisme et des savoirs de base).

- **Un effort constant sur les immersions comme outil de base** : pour vérifier l'employabilité, valider un projet professionnel, se faire connaître d'un employeur... Ainsi, la baisse affichée (34 immersions en 2015 par rapport à 84 en 2014) ne reflète pas la réalité. Elle s'explique en particulier par :
  - la disparition des « stages de découverte » remplacés par les changements de chantier (non comptabilisés) que nous avons multipliés pour développer la mobilité des salariés ;
  - la disparition des « stages professionnels » du fait du développement des chantiers-école, qui favorisent l'acquisition et la valorisation des compétences (36 salariés sont passés sur ces chantiers) ;
  - l'impossibilité de mettre certains salariés en immersion compte tenu des critères requis (comportement, présence...) ;
  - la recherche d'une meilleure correspondance des stages avec le projet ;
  - l'appel à participation des salariés dans la recherche d'un stage, ce qui augmente leur adhésion et leur mobilisation mais demande du temps.
- **Un travail d'équipe renforcé avec les partenaires extérieurs et encadrants en interne.** 356 entretiens tripartites de suivi, auxquels il faut rajouter le temps de travail auprès des partenaires (employeurs, référents sociaux, prescripteurs...) pour informer, conseiller, prospecter ou venir en appui (offre de service aux employeurs), échanger sur des situations (CTA, passerelles avec les autres SIAE...).
- **La participation au montage de l'USIE 74 pour la mutualisation des services** – et en particulier la formation – inter SIAE

## 5 - LES RESULTATS 2015

- **55% de sorties professionnelles positives (40% en 2014), dont 14% d'emploi durable (4% en 2014) et 14% d'emploi de transition (18% en 2014).** Notre stratégie de développement de l'employabilité sur les chantiers s'avère efficace – y compris envers les publics les plus fragiles :
  - Les salariés au statut RSA représentent près de la moitié des sorties dynamiques, ce qui correspond également à la typologie des salariés accueillis en 2015 ; l'équilibre a été trouvé.
  - Les mises en emploi ont été réalisées avec un marché de l'emploi aussi morose qu'en 2014 (a fortiori sur les emplois non qualifiés qui concernent la majorité de nos publics)
  - Ces résultats ne tiennent pas compte des embauches enregistrées en janvier 2016 et qui résultent des fruits du travail de 2015 : en particulier un contrat d'avenir en entretien/maintenance bâtiment à la commune de Baumont.
  - Ces résultats ne tiennent pas compte des postes proposés aux salariés et qu'ils ont refusés : douze au total sur l'année.
- **Les sorties emploi**
  - Les emplois obtenus le sont dans des domaines diversifiés et porteurs, qui témoignent du travail sur la définition d'un projet professionnel réaliste (transport, environnement, entretien/maintenance, commerce et vente, restauration, aide à la personne, industrie...)
  - Les embauches sont le fait d'entreprises nouvelles (7) mais aussi d'entreprises fidélisées (6), ou du développement de passerelles avec d'autres SIAE : EI, AI, ACI (8 passerelles avec un travail sur les progressions de parcours).
  - La majorité des emplois obtenus font appel aux compétences directement développées en chantier (espaces verts, nettoyage, entretien/maintenance bâtiment, peinture) ou transférables.
  - 65% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont réalisé une immersion professionnelle
  - L'offre de service aux entreprises a été un déclencheur important : pouvoir vérifier les compétences du salarié dans le cadre d'une immersion, bénéficier d'une aide au montage du contrat ou à la définition du plan de formation, être assuré d'un suivi en poste (tutorat), favorisent la décision d'embauche et facilitent l'intégration du salarié.

### ▪ **Les sorties en formation**

- 1 AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement) sur un poste de commercial polyvalent, action montée clé en main pour l'employeur en lien avec le Pôle Emploi.
- 1 contrat de professionnalisation en alternance en menuiserie via une MFR, avec aide à la recherche d'un employeur ;
- 1 formation préqualifiante en agent des espaces verts avec l'AFPA ;

Les formations ont fait l'objet au préalable d'une immersion en entreprise afin de valider le projet professionnel, conforté par le développement des compétences au sein du chantier (menuiserie/espaces verts) qui ont permis de préparer les salariés et leur apporter la confiance nécessaire pour entamer leur apprentissage.

### ▪ **Les sorties « non dynamiques »**

Si les salariés ne sont pas sortis en emploi ou en formation, certains ont toutefois amélioré voire développé une forte employabilité (sans pour autant trouver de suite un poste) et la majorité a progressé grâce à des démarches réalisées à tous les niveaux : santé, justice, mobilité, logement, garde d'enfants, lien familial... L'analyse des raisons qui font que d'autres salariés ne parviennent pas à accéder à un emploi sont significatives de problématiques profondément ancrées. En particulier, nous avons été confrontés en 2015 à des comportements particulièrement irrespectueux qui ont donné lieu à des sanctions disciplinaires voire pour l'un d'entre eux à un dépôt de plainte.

Les sorties « non dynamiques », tous statuts confondus : 19 personnes

- 32% Un comportement inadapté en emploi (assorti parfois d'absences), avec une absence de remise en question
- 21% La santé générale ou spécifique empêchant le maintien en poste
- 21% La persistance du déni par rapport aux limites ou aux freins qui empêchent la cohérence des actions et en particulier la définition d'un projet réaliste
- 11% Le fait de ne pas trouver de travail en correspondance avec son profil malgré l'employabilité
- 10% Le manque de motivation à travailler ou sortir

## **6 - LES PERSPECTIVES 2016**

Si l'expérimentation menée en 2015 confirme la pertinence de nos axes d'orientation, nous sommes conscients que, par manque de temps ou faute de recul, nous n'avons pas pu entamer ou finaliser certaines actions. Cela fera l'objet de l'année 2016, qui visera la consolidation et une meilleure structuration des actions, indispensables à la conduite des changements qui s'annoncent déjà pour 2017.

- **Une meilleure structuration du parcours d'employabilité** avec un affinement du système d'évaluation des salariés et de l'attestation de compétences.
- **Un bilan/diagnostic systématisé en entrée chantier**, avec mise en place des formations correspondantes dans le cadre de l'atelier de lutte contre l'illettrisme et de développement des savoirs de base.
- **Au sein du collectif USIE 74, la poursuite du projet de mutualisation des services et en particulier de la formation**
- **Un travail sur la communication et la valorisation des parcours d'insertion** sous des formes diverses (CV vidéos, films, exposition, recueil...) au travers des témoignages et expériences des salariés en chantier et de tous les acteurs de l'insertion.

Au travers de toutes ces actions, en élargissant les possibilités d'expérimenter les champs d'investigations, dans une société qui tend à marginaliser et diviser, face à l'individualisation et la perte de sens, il s'agit plus que jamais, à notre échelle, de restaurer de l'humanité et d'amener tout un chacun à « trouver sa place ».

- Extrait Bilan d'accompagnement 2016 -



**EXEMPLE DE TRAVAUX  
REALISES PAR LES  
CHANTIERS EN 2015**

## CHANTIER D'ANNECY : 7 437 HEURES DE TRAVAUX

- **Peinture et rénovation de salles municipales, écoles et bâtiments communaux.**
- **Entretien de mobilier urbain.**
- **Bâtiments** : Adixen, combles de la mairie, abri Saint-Christophe, Sou des écoles, local parc technique, loge du cimetière des Iles, église Saint-Maurice, Bibliothèque de Novel
- **Appartements** : les Fins, avenue de Genève, serres municipales, impasse Trippoz, Edelweiss
- **Ecoles** : Romains, Parmelan, Plaine, quai Jules Philippe, Novel
- **Mobilier urbain** : pont des Halles, toilettes publiques Marquisats et jardins publics, barrières passage sous-terrain de la mairie
- **Entretien d'espaces verts** : centre aéré Saint-Eustache, cimetière des Iles, Alloin, villa Chamaly, garage Suzuki, la doranne



## CHANTIER DE CLERMONT : 7 796 HEURES DE TRAVAUX

- **Entretien du château de Clermont et de ses abords.**
- **Multiservices liés à la saison culturelle..**
  - **Abords du château** : débroussaillage, entretien du bois et de la chapelle, fleurissement et entretien des massifs, nettoyage des accès.
  - **Nettoyage, entretien et maintenance** : salles d'exposition, locaux, appartements des artistes, billetterie.
  - **Entretien spécifique du patrimoine, du mobilier historique et des portes du château.**
  - **Multiservices** : manutention et maintenance, montage et démontage de scènes, sécurisation du parking pour les festivaliers.
  - **Rénovation et entretien des espaces verts pour les communes de Clermont et Droisy**



## CHANTIER DE MEYTHET : 8 948 HEURES DE TRAVAUX

- **Entretien régulier du Météore, du cimetière paysager, des espaces verts et des espaces naturels de la commune.**
- **Entretien et rénovation en bâtiment.**
  - **Météore** : taille, tonte, désherbage, débroussaillage, fleurissement, entretien de massif.
  - **Cimetière paysager** : taille, tonte, désherbage, entretien de massifs
  - **Espaces verts de la commune** : parking Prévert, parcours gymnique, gendarmerie, voirie.
  - **Espaces naturels** : bois des Côtes.
  - **Rénovation en bâtiment** : pose de clôtures au stade de rugby, peinture de la salle annexe du Météore, rénovation et sécurisation du local du chantier



## CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : 14 809 HEURES DE TRAVAUX

- **VIRY : Débroussaillage et nettoyage des hameaux. Second-oeuvre bâtiment.**
  - **VALLEIRY : Entretien du parc des sports, aménagement urbain, rénovation de bâtiments communaux. Entretien des espaces verts du centre-ville et des hameaux.**
- **Hameaux de Viry et Valleiry** : curage des caniveaux, débroussaillage des bords de route.
  - **Rénovation de bâtiments communaux** : travaux de rénovation et de peinture à l'Agoraespace et au centre-ville de Viry, pose de cloisons sèches aux ateliers du Vuache et aménagement du local du chantier à Valleiry.
  - **Rénovation des écoles de Viry et Valleiry**: peinture, ragréage, pose de lino et petite maçonnerie à l'école maternelle de Valleiry, pose d'une cloison coupe-feu dans le local chaudière et rénovation partielle d'un appartement de fonction à l'école Malagny de Viry.
  - **Entretien du parc des sports de Valleiry** : nettoyage et ramassage, débroussaillage et réparation de mobilier, pose de barrière de protection.
  - **Travaux de propreté urbaine à Valleiry** : nettoyage de site, ramassage de déchets, création et réparation de mobilier urbain, pose de pavés, déneigement, désherbage.



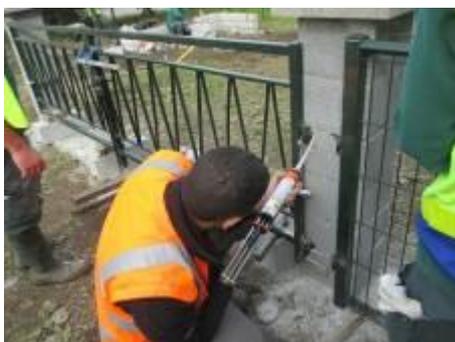
## CHANTIER-ECOLE ENVIRONNEMENT: 3 169 HEURES DE TRAVAUX

- **Entretien des espaces naturels, aménagement en moyenne montagne**
- **Entretien des espaces verts, création et aménagement paysager. Travail du bois.**
  - **Site historique des Glières** : passerelles, Monument, Mémoire du maquis et Marie des Bossons. Entretien des 20 panneaux du sentier Nature et Histoire
  - **Captages des Mouilles, de Plan Loup et du parking** : mise en place de fils de protection, débroussaillage et curage de fossés
  - **Sécurisation de sentiers et aménagement paysager** : contournement «Mathieu», captage Plan Loup, passerelles
  - **Entretien et maintenance de mobilier** : rénovation du mobilier du Conseil Départemental ( 21 tables et 40 bancs)
  - **Rénovation du chalet Vauthey** : couloir, blocs sanitaires haut et bas
  - **Rénovation de l'atelier d'AGIRE 74**
  - **Aménagement à base de bois de palettes**



## CHANTIER-ECOLE BATIMENT: 5 958 HEURES DE TRAVAUX

- **Etude et conseil (agencement, choix des matériaux)**
- **Réhabilitation et rénovation de bâtiments, Travail du bois.**
  - Fin de rénovation du centre de vacances « Fondation Feu Vert » : peinture et intervention du chantier suite à des dégradations.
  - Peinture au stade des Verchères de Ville-la-Grand
  - Mise en place de jardins partagés à la commune de Vers : création d'une dalle béton, pose d'une clôture grillagée, détuilage avant déplacement du chantier, réalisation de bacs de compostage en maçonnerie, mise en place d'un portail (semelle et piliers), détuilage et aménagement d'un chalet.
  - Rénovation complète d'un appartement : salle de bain, pose de parquet, peinture
  - Aménagement et sécurisation du local de Meythet : pose de parpaings, mise en place d'une porte sécurisée. Démantèlement de palettes pour création de stockage d'outils et matériel
  - Déménagement pour le Centre Wallon et Haute-Savoie Habitat





# STATISTIQUES 2015

## CANDIDATS POSITIONNES EN 2015

SEXE		
Hommes	181	85,78%
Femmes	30	14,22%
Total	211	100,00%

STATUTS		
<b>RSA</b> 49%	86	40,76%
<b>ASS minima sociaux</b>	13	6,16%
<b>AAH</b>	4	1,90%
DELD	0	0,00%
Accompagnement MLJ	39	18,48%
Justice	9	4,27%
TH	3	1,42%
DE	41	19,43%
DE-25 ans	8	3,79%
DE+ 50 ans	8	3,79%
Non connu / prescription	0	0,00%
Total	211	100,00%

AGES		
- 20 ans	14	7%
20-29 ans	53	28%
30-39 ans	47	22%
40-49 ans	51	24%
+ 50 ans	34	16%
Non renseigné / prescription	6	3%
Total	211	100%

### POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- ☐ 211 candidats ont été positionnés
- ☐ 248 candidats ont été invités
- ☐ 187 candidats invités se sont présentés  
51 % des personnes invitées ont nécessité plusieurs relances  
32 candidatures en cours de traitement
- ☐ 155 candidatures ont été traitées en 2015 (83%)
- ☐ 82 candidats reçus ont été retenus (53%)
- ☐ 57 candidats ont été embauchés (70%)  
97% des candidats ayant maintenu leur candidature ont été embauchés

### INFORMATIONS COLLECTIVES - ENTRETIENS

- ☐ 31 séances d'information collective préalables au recrutement  
15 séances d'information collective sur le bassin annécien  
16 séances d'information collective sur le bassin genevois
- ☐ 41% de présence aux informations collectives (324 invitations)  
91 % de présence en entretien de constitution de dossier (issus de l'information collective)
- ☐ 81 % de présence aux entretiens d'embauche (124 invitations)

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	5	2,37%
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	55	26,07%
MLJ GENEVOIS	10	4,74%
MLJ BASSIN ANNECIEN	34	16,11%
POLE EMPLOI - AIX-LES-BAINS	1	0,47%
POLE EMPLOI - ANNECY	43	20,38%
POLE EMPLOI - ANNEMASSE	14	6,64%
POLE EMPLOI - CLUSES	4	1,90%
POLE EMPLOI - MEYTHET	13	6,16%
POLE EMPLOI - MONTMELIAN	1	0,47%
POLE EMPLOI - SEYNOD	21	9,95%
POLE EMPLOI - ST-JULIEN	6	2,84%
POLE EMPLOI - THONON	1	0,47%
POLE EMPLOI - VILLE-LA-GRAND	1	0,47%
POLE EMPLOI - HORS DEPARTEMENT	2	0,95%
Total prescriptions	211	100,00%

RECRUTEMENT	
Positionnés	221
Invités (y compris positionnements antérieurs)	248
Reçus	187
Candidatures traitées en 2015	155
Retenus	82
Embauchés en 2015 (entrées)	57

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL DEPARTEMENTAL - DIRECCTE - COMMUNES	55	26%
PÔLE EMPLOI	107	51%
MISSION LOCALE JEUNES	44	21%
CAP EMPLOI	5	2%
Total prescriptions	211	100%

CONSEIL GENERAL (55 PRESCRIPTIONS DIRECTES)		
CLI Anancy	27	49%
CLI Genevois	28	51%
Total prescriptions CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	55	100%



# PROFIL DES SALARIES 2015 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	74	83%
Femmes	15	17%

AGES		
- 20 ans	2	2%
20-29 ans	23	27%
30-39 ans	20	22%
40-49 ans	17	19%
+ 50 ans	27	30%

**26 ans**  
**19 %**

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	2%
BAC+2	1	1%
BAC ou BT obtenu	0	0%
Niveau BAC ou BT	8	9%
BEP ou CAP obtenu	26	29%
Niveau BEP ou CAP	14	16%
Fin de scolarité obligatoire	31	35%
Certificat d'Etudes	5	6%
Difficulté de communication écrite	2	2%

**Infra V**  
**58 %**

STATUTS		
RSA	45	50,56%
ASS	5	5,62%
AAH	1	1,12%
DELD	1	1,12%
Accompagnement MLJ	13	14,61%
TH	4	4,49%
Justice	2	2,25%
DE (DE, DE-25, DE+50)	18	20,23%

**Minima sociaux**  
**57 %**

12 % de salariés TH dont 4 % en statut prioritaire

RESIDENCE		
ANNECY	22	24,72%
BASSIN ANNECIEN	15	16,85%
RUMILLY	11	12,36%
ALBANAIS	7	7,87%
RIVES LAC	2	2,25%
ANNEMASSE	9	10,11%
GAILLARD	2	2,25%
ST JULIEN EN GENEVOIS	5	5,62%
VALLEIRY	4	4,49%
VIRY	3	3,37%
VILLE-LA-GRAND	1	1,12%
GENEVOIS	8	8,99%

**Bassin annécien**  
**64 %**

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	63	71%
Non inscrits	26	29%

NATIONALITE		
F	68	76%
C.E.E.	7	8%
Hors C.E.E.	14	16%

MOBILITE		
Voiture	27	30,34%
Moto	0	0,00%
Voiture sans permis	2	2,25%
Vélomoteur	8	8,99%
Bicyclette	2	2,25%
Transports en commun	47	52,81%
Piéton	3	3,37%

**Sans permis**  
**51 %**

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	42	47%
A.R.E.	10	11%
A.S.S.	9	10%
A.A.H.	1	1%
Alloc familiales	10	11%
Alloc logement	21	24%
Alloc temporaire d'attente	0	0%
Autres allocations	2	2%
Néant	30	34%

**Sans ressources**  
**34 %**

LOGEMENT		
Propriétaire	5	6%
Locataire	46	52%
Foyer	9	10%
Tiers	22	25%
Caravane / Mobil-Home	3	3%
Rue - urgence	4	4%

**Logement précaire**  
**43 %**

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	14	16%
Union libre	12	13%
Célibataire	39	44%
Séparé(e)	13	15%
Divorcé(e)	11	12%
Veuf(ve)	0	0%

**Célibataires**  
**44 %**

JUSTICE		
Sous-main de justice	8	9%
- Alternative à l'incarcération	3	3%
- Mesure conditionnelle	5	6%
Mesure de justice (famille, expulsion...)	9	10%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	36	40%
Troubles du comportement	23	26%
Troubles psychologiques	22	25%
Santé générale insatisfaisante	31	35%
Alimentation insuffisante	8	9%
Problème d'hygiène alimentaire	25	28%
Problème dentaire	46	52%
Problème d'hygiène corporelle	4	4%
Problème de compréhension générale	13	14%
Illéttérisme	25	28%
Analphabétisme	4	4%

**Conduites addictives**  
**44 %**

# SALARIES EN CHANTIER EN 2015

## EFFECTIFS EN CHANTIER

Chantier d'Annecy	13	14,61%
Chantier de Clermont	13	14,61%
Chantier de Meythet	23	25,84%
Chantier de Viry-Valleiry	28	31,46%
Chantier-école bâtiment	6	6,74%
Chantier-école environnement	6	6,74%
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,00%</b>

## PRESENCES EN CHANTIER

Présences	50 495	97%
Arrêts maladie / Accidents du travail	2 728	5%
Autres absences	4 441	8%

## ACTIONS D'ORIENTATION

### 525 entretiens

169 entretiens individuels de suivi  
356 entretiens (tripartites + extérieurs)

### 50 séances collectives d'accompagnement 382 actions d'orientation et de suivi individuel

68 structures partenaires impliquées  
88 salariés ont effectué des démarches

## NB D'ACTIONS REALISEES (382)

Orientation emploi - formation	64
Orientation santé	69
Orientation logement	20
Orientation permis	14
Entretiens individuels de suivi	169
Autres actions	46
<b>Total</b>	<b>382</b>

## DEMARCHES REALISEES POUR 88 SALARIES

### DEMARCHES REALISEES

Administratif	99%
Logement	26%
Famille	34%
Permis	20%
Santé	57%
RQTH	7%
Justice	16%

### Sur les 88 salariés ayant effectué des démarches

19 ont amélioré leur situation de logement  
48 ont amélioré leur situation de santé  
14 ont amélioré leur situation de justice  
17 ont amélioré leur situation de mobilité

1 salarié a obtenu le permis  
1 salarié a obtenu le code  
2 salariés ont récupéré leur permis  
6 salariés se sont inscrits ou sont en attente d'examen  
5 salariés ont acheté une voiture

## SALARIES PRESENTS EN 2015 : 89

## MOUVEMENTS

Présents au 01/01/15 : 32  
Entrées en 2015 : 57  
Sorties en 2015 : 48  
Présents au 01/01/16 : 41

## MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 70  
Nombre d'arrêts de prolongation : 22  
542 jours d'arrêt ( 2 135 heures)  
29 salariés concernés

## ACCIDENTS DU TRAVAIL

10 déclarations d'accidents  
dont 2 accidents de trajet  
135 jours d'arrêt (783 heures)  
10 salariés concernés

## ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

### 89 salariés concernés - 10 partenaires mobilisés

<b>Accompagnement</b> (individuel / collectif / tripartites)	985	10,0%
<b>Sensibilisation</b>		
Budget	39	0,7%
Gestion des documents administratifs	36	0,7%
Instances Représentatives du Personnel (IRP)	107	2,0%
Contrat de travail - fiches de paye	125	2,3%
Culturel	70	1,3%
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)	251	4,6%
Renfort code	32	0,6%
Sensibilisation à l'environnement / écocitoyenneté	71	1,3%
<b>Professionalisation - Prévention des risques</b>		
Développer des compétences en bâtiment	1 095	20,0%
Développer des compétences en espaces-verts	1 029	18,8%
Développer des compétences en multi-services	615	11,2%
Utilisation d'une tronçonneuse	45	0,8%
Montage et vérification d'échafaudages	30	0,5%
Utilisation des EPI anti-chute	28	0,5%
Sauveteur Secouriste du Travail <b>29 obtentions</b>	484	8,8%
Visite d'entreprise	45	0,8%
<b>Compétences-clés et savoirs de base</b>		
Alphabétisation - lutte contre l'illettrisme	197	3,6%
Français Langues Etrangères	141	2,6%
Ateliers d'écriture	53	1,0%
<b>Total</b>	<b>5 476</b>	<b>100,0%</b>

86 % de formation interne - 14 % de formation externe  
97% de taux de présence

## IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

### 34 immersions réalisées

1 588 heures (97% de présence)  
26 salariés mobilisés  
27 partenaires mobilisés

\* Baisse du nombre d'immersions en 2015 due aux stages de découverte et de professionnalisation qui sont désormais intégrés dans l'activité des chantiers-école

IMMERSIONS (VOL. HORAIRES)			NB D'IMMERSIONS / TYPE		
PMSMP	1 128	71%	PMSMP	24	71%
Stage et hors de contrat	460	29%	Stage et hors de contrat	10	29%
<b>Total</b>	<b>1 588</b>	<b>100%</b>	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

# SALARIES SORTIS EN 2015

48 salariés sortis en 2015

Dont 6 salariés sortis avant les 3 premiers mois

- 4 fins de période d'essai (absences, comportement, incarcération)
- 2 incarcérations

55 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques

Emploi durable : 14,3 %  
 Emploi de transition : 14,3 %  
 Sorties positives : 26,2 %

SUITES DE PARCOURS (nomenclature A GIRE)		
Accès à l'emploi	18	43,0%
Création d'entreprise	2	5,0%
Accès à la formation	3	7,0%
Démarches d'emploi	10	24,0%
Démarches d'accompagnement	3	7,0%
Démarches santé	2	5,0%
Aucune démarche	1	2,0%
Non connue	3	7,0%
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 9 mois  
 36 % vers des démarches actives d'insertion

## 20 sorties emploi

### 8 contrats de droit commun

- 2 CDI
- 2 CDD > 6 mois
- 4 CDD < 6 mois

### 2 créations d'entreprise

### 10 contrats en emploi aidé

- 2 contrats aidés secteur marchand
- 8 contrats autres SIAE

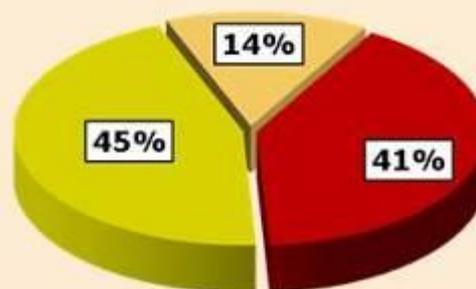
### Secteurs d'activité emploi

Entretien - Nettoyage	16,7%
Commerce - Vente	16,7%
Valorisation de déchets	16,7%
Bâtiment	11,1%
Espaces verts	11,1%
Sous-traitance industrielle	5,6%
Transport	5,6%
Restauration	5,6%
Aide à la personne	5,6%
Multiservices	5,6%

## COMPETENCES DEVELOPPEES PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
<b>Bâtiment</b>	<b>19794</b>	<b>41%</b>
Peinture, toile de verre, papier-peint	8328	17%
Pose de cloisons sèches, faux plafonds	6371	13%
Carrelage, pose de parquet	1313	3%
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)	3782	8%
<b>Espaces verts</b>	<b>21857</b>	<b>45%</b>
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement...		
<b>Multiservices</b>	<b>6966</b>	<b>14%</b>
Entretien-nettoyage de locaux	3336	7%
Manutention	1249	3%
Voirie - nettoyage urbain - déneigement	1127	2,3%
Activités multi-services (déménagement, couture transformation de palettes)	1274	2,6%
<b>Total</b>	<b>48637</b>	<b>100%</b>

## Travaux effectués en 2015



■ Bâtiment ■ Espaces verts ■ Multiservices



# **BILAN FINANCIER**

## **2015**

...

## Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2015			31/12/2014
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
Capital souscrit non appelé (1)					
ACTIF IMMOBILISE	<b>IMMOBILISATIONS INCORPORELLES</b>				
	Frais d'établissement				
	Frais de développement				
	Concessions brevets droits similaires	14 568	14 220	347	3 654
	Fonds commercial(1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	<b>IMMOBILISATIONS CORPORELLES</b>				
	Terrains				
	Constructions				
Installations techniques,mat. et outillage indus.	15 034	2 871	12 163	592	
Autres immobilisations corporelles	99 050	61 737	37 313	23 429	
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
<b>IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)</b>					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations					
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières	980		980		
<b>TOTAL (II)</b>	<b>129 632</b>	<b>78 829</b>	<b>50 803</b>	<b>27 675</b>	
ACTIF CIRCULANT	<b>STOCKS ET EN-COURS</b>				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	<b>Avances et Acomptes versés sur commandes</b>				
	<b>CREANCES (3)</b>				
	Créances clients et comptes rattachés	19 762		19 762	21 101
	Autres créances	248 327		248 327	183 981
Capital souscrit appelé, non versé					
<b>VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT</b>	359 724		359 724	413 246	
<b>DISPONIBILITES</b>	30 583		30 583	40 585	
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance	1 651		1 651	1 413
	<b>TOTAL (III)</b>	<b>660 047</b>		<b>660 047</b>	<b>660 325</b>
	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
Primes de remboursement des obligations (V)					
Ecart de conversion actif (VI)					
<b>TOTAL ACTIF (I à VI)</b>	<b>789 679</b>	<b>78 829</b>	<b>710 850</b>	<b>688 000</b>	
(1) dont droit au bail					
(2) dont immobilisations financières à moins d'un an				980	
(3) dont créances à plus d'un an					

## Bilan Passif

Etat exprimé en euros		31/12/2015	31/12/2014
<b>Capitaux Propres</b>	Capital social ou individuel Primes d'émission, de fusion, d'apport ... Ecart de réévaluation		
	<b>RESERVES</b> Réserve légale Réserves statutaires ou contractuelles Réserves réglementées Autres réserves	486 239	393 872
	Report à nouveau		
	<b>Résultat de l'exercice</b>	23 886	92 367
	Subventions d'investissement Provisions réglementées		
	<b>Total des capitaux propres</b>	<b>510 125</b>	<b>486 239</b>
	<b>Autres fonds propres</b>	Produits des émissions de titres participatifs Avances conditionnées	
<b>Total des autres fonds propres</b>			
<b>Provisions</b>	Provisions pour risques Provisions pour charges		
	<b>Total des provisions</b>		
<b>DETTES (1)</b>	<b>DETTES FINANCIERES</b> Emprunts obligataires convertibles Autres emprunts obligataires Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2) Emprunts et dettes financières divers Avances et acomptes reçus sur commandes en cours	34 562	18 332
	<b>DETTES D'EXPLOITATION</b> Dettes fournisseurs et comptes rattachés Dettes fiscales et sociales	31 345 112 550	16 315 108 858
	<b>DETTES DIVERSES</b> Dettes sur immobilisations et comptes rattachés Autres dettes	19 045	19 045
	Produits constatés d'avance (1)	3 223	39 211
	<b>Total des dettes</b>	<b>200 725</b>	<b>201 761</b>
	Ecart de conversion passif		
	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>710 850</b>	<b>688 000</b>
Résultat de l'exercice exprimé en centimes		23 885,59	92 367,24
(1) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an		178 643	190 663
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			

## Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2015	31/12/2014
		12 mois	12 mois
<b>PRODUITS D'EXPLOITATION</b>	Ventes de marchandises, de produits fabriqués		
	Prestations de services	5 920	
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	1 113 628	1 212 544
	Dons		
	Cotisations		
	Legs et donations	720	720
	Autres produits de gestion courante	5	35
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	146 120	188 951
	Autres produits		
<b>Total des produits d'exploitation</b>	<b>1 266 392</b>	<b>1 402 250</b>	
<b>CHARGES D'EXPLOITATION</b>	Achats	17 229	15 528
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	99 124	74 144
	Impôts, taxes et versements assimilés	32 569	25 603
	Rémunération du personnel	841 633	870 845
	Charges sociales	180 962	254 587
	Subventions accordées par l'association		
	Dotations aux amortissements et dépréciations	22 695	20 119
	Dotations aux provisions		
	Autres charges	72 166	72 499
	<b>Total des charges d'exploitation</b>	<b>1 266 377</b>	<b>1 333 325</b>
<b>1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER</b>		<b>15</b>	<b>68 925</b>
<b>Produits financiers</b>	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérêts et produits financiers	1 671	2 129
	Dotations aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérêts et charges financières	757	190
<b>Charges financières</b>	<b>2 - RESULTAT FINANCIER</b>	<b>913</b>	<b>1 939</b>
	<b>3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT ( 1 + 2 )</b>	<b>928</b>	<b>70 864</b>
<b>Produits exceptionnels</b>	Produits exceptionnels	24 002	45 543
	Charges exceptionnelles	1 045	24 040
<b>Charges exceptionnelles</b>	<b>4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>22 958</b>	<b>21 503</b>
	Impôts sur les sociétés et Participation des salariés		
	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs (-) Engagements à réaliser sur ressources affectées		
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>		<b>1 292 065</b>	<b>1 449 923</b>
<b>TOTAL DES CHARGES</b>		<b>1 268 180</b>	<b>1 357 536</b>
<b>EXCEDENT ou DEFICIT</b>		<b>23 886</b>	<b>92 367</b>
<b>EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE</b>	<b>PRODUITS</b>		
	Bénévolat		
	Prestations en nature		
	Dons en nature		
	<b>CHARGES</b>		
	Secours en nature		
	Mise à disposition gratuite de biens et services Personnel bénévole		

## ORIGINE DU RESULTAT 2015

CHIFFRES EN €	RÉSULTAT	AFFECTATION
Investissements	23 128	Investissement
Revenus financiers	1 670	Fonds de Dotation
Recettes sur projet solidaire	1 130	Fonds de Dotation
Plus value sur cession véhicule	3 667	Fonds de Dotation
Solde / écart sur budget total	- 5 710	Fonds de Dotation
<b>RESULTAT 2015</b>	<b><u>23 885</u></b>	

\* IDL : Insertion et Développement Local

## AFFECTATION DU RESULTAT 2015

Fonds	Cumul 2003-2014	2015	Cumul
Investissement	27 676 €	23 128 €	50 804 €
Fonds de Dotation	458 563 €	757 €	459 320 €
<b>Total</b>	<b>486 239 €</b>	<b>23 885 €</b>	<b>510 124 €</b>

dont provision pour projet de développement : 50 k€  
 dont provision pour équilibre de trésorerie : 409 k€  
 environ 4 mois de dépenses de fonctionnement (salaires et frais généraux)

