



« Une Association, un engagement »

RAPPORT D'ACTIVITES 2003 - 2004

Quelques dates

Oct 2002 :
Constitution du bureau

Nov 2002 :
Dépôt des statuts

Janv 2003 :
Recrutement du Directeur

Février :
Intervention sur les chantiers du bassin annecien (Aravis Lac – Andilly – Alby)

Mars 2003 :
Installation dans les locaux
Recrutement du 1^{er} salarié

Avril 2003 :
Mise en place de l'organisation avec le principe d'adhésion à l'Association pour accéder à différents niveaux de services (conseil, appui, gestion)

Juin 2003 :
Ouverture des premiers chantiers comme employeur sur Seynod, Meythet et Clermont
Intervention sur le Chablais

Janv 2004 :
Reprise du chantier de Viry - Valleiry
Intervention sur la vallée de l'Arve

2004 :
Travail sur l'ouverture des chantiers de Ville la Grand, Faverges et Glières (pour mai 2005)

Quelques Chiffres

De janvier 2003 à décembre 2004

Equipe AGIRE : 11 permanents
Chantiers gérés par AGIRE : 4
Chantiers adhérents : 4
Chantiers partenaires : 10
Une action auprès de 200 salariés

Recrutement pour les chantiers d'insertion

Candidats positionnés : 305
Candidats reçus : 250
Salariés embauchés : 89
(+ 32 salariés embauchés par les adhérents)

Salariés AGIRE 74

90 % de présence en chantier
85 % de présence en formation
26 immersions professionnelles

Sorties : 57
Sorties positives : 70 %
- 35 % démarches sociales et professionnelles
- 35 % retour à l'emploi

Budget 2003 : 464 247 €
Budget 2004 : 718 154 €

L'Association de Gestion pour l'Insertion et le Retour à l'Emploi de la Haute-Savoie a été créée en novembre 2002 sous l'impulsion de l'Etat et du Conseil Général de la Haute-Savoie. Elle répond à un besoin de meilleure coordination et d'harmonisation des pratiques des chantiers d'insertion, révélé par deux années d'étude et d'observation de terrain.

Pour répondre à la mission d'optimisation qui lui a été confiée, des objectifs de structuration des chantiers, de professionnalisation des acteurs et d'accompagnement du public vers l'emploi ont été définis.

AGIRE 74 a développé son action autour de trois fonctions :

- la **coordination** départementale des chantiers,
- la **consolidation** des chantiers existants,
- la **gestion** de chantiers en tant qu'employeur.

Après un démarrage en janvier 2003, suivi d'une montée en charge rapide, AGIRE 74 s'est donné comme objectif de consolider son action durant l'année 2004.

En ce qui concerne l'organisation générale de l'association, une démarche de structuration et de formalisation du fonctionnement a été mise en place. Elle sera finalisée d'ici la fin de l'année 2005.

Cette démarche a d'ores et déjà permis :

- de clarifier les rôles et missions de chacun (profils de poste, lettres de mission)
- de structurer les procédures internes (délégation de responsabilités, règlement intérieur, classeur de procédures)
- de développer des actions intitulées « micro projets ». Ces actions concernent le lien avec les entreprises, la professionnalisation, la structuration, ainsi que le suivi et l'évaluation des actions de l'association
- de faciliter un cadrage juridique. Ce dernier, réalisé avec l'aide de professionnels, a contribué à la clarification des statuts et la rédaction de règlements

En ce qui concerne le développement des chantiers, AGIRE 74 est passée d'une intervention auprès de 6 chantiers (dont 3 en tant qu'employeur) à 18 chantiers à la fin de l'année 2004. Ces actions ont notamment concerné la Vallée de l'Arve (8 chantiers) et le Genevois français.

Nous sommes actuellement employeur de 4 chantiers, (45 postes en insertion) et travaillons à l'ouverture de 3 autres chantiers pour mai 2005 (Faverges, Ville la Grand, Glières), ce qui portera le nombre de postes en insertion à 70.

Enfin, il faut souligner l'**engagement** particulier d'AGIRE 74 autour d'actions de prévention et d'éducation liées à la sécurité, la santé, l'environnement, la citoyenneté, la solidarité et la culture. Ces actions ont permis une approche et une prise en charge plus globale des salariés favorisant leur redynamisation et une meilleure compréhension de leur environnement.

Les actions réalisées depuis janvier 2003

La mise en place de l'association

Tout en travaillant à l'installation et l'équipement de l'association, le recrutement de l'équipe a fait partie des premières actions d'AGIRE 74. Il a pris une place particulière du fait de l'absence de métiers suffisamment codifiés et de références professionnelles des candidats à des postes similaires (coordonnateur, encadrant technique d'insertion).

Si le recrutement tient une place importante, la professionnalisation des salariés est un des enjeux majeurs dans le développement et la pérennisation des structures d'insertion.

La coordination départementale

AGIRE est intervenue progressivement sur l'ensemble du département et plus particulièrement sur le bassin annecien. Les interventions sur le Genevois et la Vallée de l'Arve se sont concentrées sur 2004. Quant aux chantiers du Chablais, ils ont souhaité continuer sans l'aide d'AGIRE 74.

Les réalisations en matière de coordination sont les suivantes :

➤ La transmission d'informations :

- Une mission de service public pour tous les acteurs
- Des apports de connaissances sur les évolutions juridiques et réglementaires (contrat, formation, règlement disciplinaire)

➤ L'harmonisation et l'échange de pratiques :

- Travail sur l'organisation des chantiers (rythme de travail, formation, fonctionnement, documents utilisés...)
- Aide à la valorisation de l'activité par la préparation des comités
- Organisation et animation de réunions de réflexion autour de l'activité

➤ La mutualisation des besoins et des moyens :

Gestion d'un dispositif de recrutement inter-chantiers

● Les prescriptions

Une nette évolution des prescriptions des services sociaux entre 2003 et 2004 : + 17% et donc une représentation plus importante de bénéficiaires du RMI

● L'accueil des candidats

305 candidats positionnés pour 121 embauches
85 % des candidats positionnés ont été reçus
35 % des candidats reçus ont été embauchés par AGIRE et 13 % par des adhérents

Organisation de la formation complémentaire

- Création d'un **cahier des charges commun** en avril 2003
- Création d'une **convention cadre** en sept 2004
- Organisation d'un **bilan systématique** dès l'entrée en chantier
- Mise en place d'une procédure avec le PPOPE, en juin 2004, pour un **diagnostic préalable à l'entrée** (12 prescriptions en 2004)

➤ La création d'outils pour tous les chantiers adhérents

- Base de données informatique (**pro logiciel AGIRE 74**)
- Guide organisationnel de chantier
- Livret sur les immersions professionnelles
- Livret d'accueil et de suivi des salariés
- Livret d'évaluation : comportement et compétences
- Elaboration d'un répertoire des formations pour les chantiers d'insertion - en cours
- Site Internet - en cours

L'engagement d'AGIRE 74 dans ce processus de professionnalisation a été immédiat et se concrétise par un accompagnement soutenu des salariés à leur poste de travail et la mise en place de formations.

Cette démarche d'accompagnement et d'échanges de pratiques a permis à l'équipe de répondre avec réactivité à la montée en charge rapide de l'activité.

Les actions d'AGIRE 74 ont été réalisées au travers des 3 fonctions : la coordination, la consolidation avec un service de conseil ou d'appui et la gestion de chantiers.

➤ Les actions de professionnalisation

● Les rencontres de l'encadrement (10 personnes)

2 journées, d'avril à juillet 2004, sur le thème « finalité du chantier et rôle de l'encadrement » organisées par AGIRE 74 pour le bassin annecien

● La mallette tutorale (+ de 30 personnes)

3 jours sur l'accueil et l'accompagnement en chantier, animés par AIR'H et organisés par AGIRE pour tout le département

● Des sensibilisations thématiques pour une meilleure prise en charge des salariés

Equipe mobile psycho sociale : 1/2 journée
PDITH : 2 jours (handicap)
CRIA : 1.5 jours (illettrisme)

● Un colloque sur l'accompagnement en chantier (15 pers)

Réseau Cognition - Lyon

● Un colloque sur la démarche qualité en chantier d'insertion

Chantier école - Paris

● Des échanges inter chantiers (encadrants et salariés) pour découvrir d'autres sites et activités : 6 chantiers impliqués pour 70 salariés mobilisés

● Une formation à la sécurité pour les encadrants d'AGIRE 74 (3 jours)

● Des échanges de pratiques en interne : 1 j / mois

● Une formation informatique pour le pôle administratif d'AGIRE 74 (6 pers) : 5 jours

● L'inscription dans un projet sur l'évaluation et la prévention des risques en chantier : **EVARISK** (Projet initié par la DDTEFP et animé par le cabinet Essor)

La consolidation des chantiers

Une intervention auprès de 4 chantiers pour apporter un appui méthodologique en proposant :

- Un accompagnement dans la **démarche de structuration** et de développement du chantier au travers de réunions mensuelles
- Un appui dans l'**accompagnement des salariés** et la mobilisation des partenaires
- Des **rencontres de «débriefting»** avec l'encadrement
- Une **mise en réseau des acteurs** de l'insertion en favorisant les partages d'expérience et les échanges de pratiques entre encadrants

La gestion de chantiers

➤ L'étude de faisabilité

Etude de projets de création ou de reprise de chantiers d'insertion avec AGIRE 74 comme employeur dans le cadre de projets de développement local avec les collectivités territoriales.

➤ La création des chantiers

- 2 chantiers repris : Seynod et Viry-Valleiry
- 2 chantiers créés : Meythet et Clermont
- 3 chantiers en cours d'ouverture :
Ville la Grand - Faverges - Glières

➤ Le recrutement

- 89 embauches de janv 2003 à déc 2004

➤ Le travail

- Une présence significative : 90 %
- 5 % arrêts maladies - 5 % absences non justifiées
- 48 000 heures réalisées

➤ La formation complémentaire

- Plus de 85 % des salariés ont démarré une formation
- Le taux de présence en formation est d'environ 85 %
- 23 200 heures comptabilisées (CNASEA)

Les types de formation

- Le **bilan** sur 2 mois (30h) pour 65 salariés
- L'**accompagnement** sur 4 mois (40h) pour 65 salariés
- La **sécurité** : SST et Gestes et Postures pour prévenir les accidents du travail, sur 3 jours pour 41 salariés
- La sensibilisation à la gestion de **budget** et aux **assurances** pour prévenir le surendettement et les litiges, sur 2 jours pour 55 salariés
- Les **déjeuners santé** de la Mission Locale pour prévenir les problèmes d'hygiène alimentaire et corporelle, sur 1/2 journée pour 27 salariés

➤ La formation interne

- **Sensibilisation à la sécurité** autour de réunions de travail sur le repérage des risques liés à l'activité et le port des Equipements de Protection Individuels
- **Sensibilisation à la citoyenneté** avec une procédure d'élection de représentants de chantiers, lesquels sont reçus tous les 2 mois par la direction avec ordre du jour préalable.
- La participation à des **salons et forums** autour des métiers, de l'emploi et de la formation

➤ Les immersions professionnelles

- 26 immersions professionnelles soit 30 % de l'effectif
- 75 % des immersions ont abouti à un emploi

Les types d'immersions professionnelles :

- Stage découverte : 3
- Mise à disposition inter chantiers : 2
- EMT (Evaluation en milieu de travail) : 1
- Stage en entreprise : 11
- Suspension de contrat CES pour une période d'essai en entreprise : 8
- Cumul d'activités : 1

➤ Les activités périphériques

- Le **théâtre** « La récupération des sentiments » : Un atelier théâtre mis en place par AIR'H s'est déroulé sur 6 mois avec un groupe de 7 salariés qui a écrit, scénarisé et joué une pièce. Quatre reprises ont été programmées dont une devant plusieurs chantiers d'insertion (70 personnes).
- Le **colloque des jeunes de la rue** « Comment vivre citoyenneté et solidarité quand on est jeune de la rue » : Atelier de 4 mois avec des salariés de plusieurs chantiers AGIRE 74 qui ont créé une fresque en mosaïque sur ce thème. Sa fabrication a été le support d'un travail d'échange. Le projet a été clôturé par un séjour de 3 jours sur Lille autour de tables rondes avec 200 jeunes venus de la France entière et la participation d'élus, dont quatre de Haute Savoie. Le projet a été organisé dans le cadre du programme « Lille, capitale Européenne de la culture en 2004 ».
- Un **spectacle de marionnettes** a été organisé pour les enfants des salariés à l'occasion des fêtes de Noël.
- Des journées de convivialité ont été organisées pendant l'année autour de repas détente, en été et à Noël.

➤ Le profil des salariés

- 80 % hommes - 20 % femmes
avec une augmentation de 4% du public féminin entre 2003 et 2004
- Age moyen : 37 ans
plus de la moitié ont entre 30 et 50 ans
- Commune de résidence : majoritairement sur Annecy, de plus en plus de salariés habitent près du chantier
- Statut : plus de la moitié sont bénéficiaires du RMI avec une augmentation de 20 % entre 2003 et 2004
- Niveau de qualification : 2/3 des salariés ont un niveau infra V
- Problématique : santé, logement et qualification

➤ Les sorties

- 57 salariés sont sortis du chantier
- 70 % des sortants ont amélioré leur situation sociale de façon significative dont 35 % d'insertion professionnelle

Les types de sorties

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - Emploi : 20 | 35 % (4% IAE) |
| 3 CDI - 10 CDD - 7 Intérim | |
| - Formation : 1 | 1 % |
| - Démarche emploi : 4 | 7 % |
| - Démarches sociales : 5 | 8 % |
| - Démarches santé : 9 | 16 % |
| - Sans suite : 19 | 33 % |

➤ Le lien avec les entreprises

Adecco, Intermarché, C3A, Calligo, Boudouya, Ceccon, Selorest, Campoza, Jardins du Salève, Formule 1, Mairie de Valleiry, AMI, Bazar sans frontière, Hôtel Bellevue, Carrefour, Pringy automobile, ID'EES Intérim.

Secteur d'activité : restauration, hôtellerie, bâtiment, espaces verts, maraîchage, couture, secrétariat, grande distribution, construction, travaux publics.

Constat et perspectives

L'association AGIRE 74 a tenté de répondre au mieux durant ces deux années aux attentes de ses partenaires institutionnels et opérationnels. La structure est en place, forte d'une équipe de 14 permanents en janvier 2005, tous engagés dans une **démarche collective de professionnalisation**. Elle intervient sur l'ensemble du département, en lien avec les chantiers existants, et propose une **offre d'insertion variée et renforcée** même s'il reste beaucoup à faire en matière de diversification d'activité et d'intégration des femmes sur les chantiers.

AGIRE a répondu aux sollicitations des collectivités par la **prise en charge de nouveaux chantiers** et a inscrit son travail dans un **esprit d'échanges et de collaboration** avec les chantiers existants. Toutefois, il convient de trouver un équilibre dans la prise en charge d'autres chantiers en tant qu'employeur. L'association doit veiller à rester au service des chantiers actuellement en place en apportant toute l'aide nécessaire à leur consolidation.

De nombreuses actions ont été conduites en matière de professionnalisation et d'ingénierie, notamment en ce qui concerne le développement d'outils comme la base de suivi de parcours, laquelle a nécessité une année de développement.

Ces actions ont permis d'instaurer une **dynamique de partage et de capitalisation de bonnes pratiques**, tout en respectant la spécificité de chaque chantier.

La gestion des chantiers avec AGIRE 74 comme employeur a nécessité un travail conséquent de recrutement pour l'ensemble des salariés (plus de 100 personnes recrutées), de cadrage juridique, de prise en charge et de structuration de la formation complémentaire suite à l'arrêt du FLES.

Avec seulement 18 mois d'existence, les résultats d'insertion des chantiers d'AGIRE 74 sont honorables bien qu'insuffisants (35 % de retour à l'emploi).

Si notre objectif ne se résume pas à l'accès à l'emploi, nous avons pu mesurer l'**effet des immersions** pour l'insertion professionnelle des salariés, tout comme l'accompagnement et les activités périphériques au chantier en matière de redynamisation et de resocialisation des personnes.

Enfin, la mise en place des **nouveaux contrats** pose un certain nombre de questions, notamment sur les possibilités d'immersion professionnelle et d'accompagnement. Par ailleurs, la gestion administrative et financière du nouveau dispositif nécessitera une organisation spécifique qu'il convient d'anticiper.

La structuration et l'échange de pratiques sont donc plus que jamais à l'ordre du jour pour l'ensemble des chantiers :

" échanger pour construire ensemble "

Jean-Fred OUBRY
Directeur

Le partenariat d'AGIRE 74 avec les chantiers d'insertion

Les chantiers gérés par AGIRE 74

PROXIM + - Seynod
Démarré le 16 juin 2003
12 postes

Entretien des espaces urbains
Petite menuiserie - citoyenneté
jardinage

MEYTHET
Créé le 19 mai 2003
12 postes

Environnement et espaces verts
Bâtiment et citoyenneté

CLERMONT
Créé le 16 juin 2003
15 postes en 2003
Activités restauration - accueil

8 postes en 2004
Entretien et maintenance des
bâtiments - espaces verts -
Blanchisserie - Couture - Accueil -
Jardinage

VIRY - VALLEIRY
Repris le 1er janvier 2004
12 postes

Environnement et espaces verts
Bâtiment et citoyenneté

VILLE LA GRAND
Démarrage prévu en mai 2005
12 postes

Environnement et espaces verts
Bâtiment et citoyenneté

FAVERGES
Démarrage prévu en mai 2005
6 postes

Restauration du patrimoine et
espaces verts

GLIERES
Démarrage prévu en mai 2005
8 postes

Environnement

Les chantiers Partenaires

Sur le Chablais :
Le Lien et Chablais Insertion

Sur le Genevois :
Trait d'Union

Sur la Vallée de l'Arve :
Alvéole - Alpabi - SIVOM de Cluses
et Bonneville - Les Flocons Verts -
Lycée de Combloux - ENILV -
Scouts de Cluses

Les chantiers Adhérents

ARAVIS Lac
Créé en 2000
14 postes
Porté par la communauté de
communes

Environnement et espaces verts
Restauration patrimoine et Bâtiment

ANDILLY Loisirs
Créé en 2001
14 postes
Porté par l'Association

Environnement et espaces verts
Restauration patrimoine
Bâtiment
Animation culturelle et loisirs

CLI d'Alby sur Chéran
Créé en 1995
16 postes
Porté par la communauté de
communes

Environnement et espaces verts
Restauration patrimoine et Bâtiment

GAILLARD
Créé en 2002
12 postes
Porté par la commune

Maraîchage

Profil des candidats - 2003 et 2004

Prescripteurs	2003	2004	Total
ANPE	8	17	25
ANPE Annecy	11	9	20
ANPE Seynod	16	8	24
ANPE Annemasse		2	2
Mission Locale	15	11	26
PMS	22	40	62
CMS	14	21	35
Accueil de jour	8	4	12
Cap emploi	4	7	11
Mesure ASI	23	11	34
Of	15	18	33
Autres	19	2	21
	155	150	305

Statuts	2003	2004	Total
RMI	80	105	185
DELD	12	9	21
ASS	11	8	19
TRACE	17	9	26
COTOREP	23	17	40
Autres	12	2	14
Positionnement	2003	2004	Total
Positionnés	155	150	305
Reçus	132	120	252
Retenus AGIRE	45	44	89
Retenus Adhérents	17	15	32

Profil des salariés 2003 et 2004

Sexe	2003	%	2004	%
Hommes	37	82	55	78
Femmes	8	18	15	22
	45		70	

Age	2003	%	2004	%
- 26 ans	7	16	13	19
+ 50 ans	5	11	14	20

Statut	2003	%	2004	%
RMI	21	47	46	66
TH	12	26	6	8
TRACE	6	13	7	10
ASS	3	6	4	6
DELD	3	6	3	4
ASSEDIC			4	6
	45		70	

Age	2003	%	2004	%
- 20 ans	2	5	4	6
20-30 ans	10	22	15	21
30-40 ans	16	36	16	23
40-50 ans	12	26	21	30
+ 50 ans	5	11	14	20
	45		70	

Résidence	2003	%	2004	%
Annecy	25	56	25	36
Seynod	5	11	7	10
Meythet	3	7	5	7
Cran Gevrier	4	9	4	6
Annecy-le-Vx	2	4	2	3
Agglomération			4	6
Rumilly	2	4	3	4
Menthonnex	1	2	2	3
St Jorioz	1	2		
Poisy	1	2		
Epagny	1	2	3	4
Faverge			1	2
Viry			2	2
Valleiry			6	9
St Julien			6	9

ANPE	2003	%	2004	%
Non inscrits	9	20	23	33
Inscrits	36	80	47	67
	45		70	

Niveau de qualification	2003	%	2004	%
II	1	2	1	1
IV	2	4	5	7
V	17	38	13	19
V bis	18	40	36	51
VI	7	16	15	22
	45		70	

Les sorties 2003 et 2004

Sorties	2003	2004	Total
Emploi	5	15	20
Démarches emploi	3	1	4
Démarches sociales		5	5
Démarches santé	2	7	9
Sans suite	9	10	19
	19	38	57
Fin période d'essai	2	2	4
Démission	6	6	12
Non renouvellement salarié	3	1	4
Non renouvellement employeur	7	3	10
Fin de contrat	1	26	27

Précautions d'interprétation

Les chiffres affichées pour 2003 prennent en compte la période de mai à décembre alors que ceux de 2004 couvrent l'ensemble de l'année.



RAPPORT D'ACTIVITES 2005



SOMMAIRE

	<i>Page</i>
PRESENTATION GENERALE	3
1. LES FONDEMENTS DE L'ASSOCIATION	
2. NOTRE METHODOLOGIE	
3. NOTRE APPROCHE CHANTIER	
4. AGIRE 74 en quelques chiffres	
A –LA COORDINATION DEPARTEMENTALE	4
1. UNE FONCTION DE RESEAU IMPORTANTE AVEC LE P.C.S	
2. LA MUTUALISATION DES BESOINS ET DES MOYENS	
3. DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION	
B – LA CONSOLIDATION DES CHANTIERS EN APPUI	5
C – LA PLATEFORME AGIRE 74	
2. UN ACCOMPAGNEMENT AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	
1. UNE REORGANISATION INTERNE POUR GERER LE DEVELOPPEMENT	
D – LA GESTION DES CHANTIERS EN TANT QU'EMPLOYEUR	6
1. LA CREATION DE CHANTIER	
2. LE RECRUTEMENT	
3. LE TRAVAIL	
4. LE PROFIL DES SALARIES	
5. LA FORMATION EXTERNE	
6. LA FORMATION INTERNE	
7. LES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES	
8. LES ACTIVITES PERIPHERIQUES	
9. LES SORTIES	
10. LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE	
CONCLUSION	8
LES RESULTATS ET IMPACTS DE L'ACTION 2005	
LES ACTIONS 2006	
ANNEXES	10
1. LES SALARIES DES CHANTIERS	
2. CHIFFRES 2004 et 2005	

PRESENTATION GENERALE

1. LES FONDEMENTS DE L'ASSOCIATION

- **FINALITE**
 - Lutter contre l'exclusion
 - Coordonner et gérer des chantiers d'insertion
 - Instaurer une dynamique de promotion et de développement local
- **MISSIONS**
 - Optimiser la qualité et l'offre du dispositif chantier d'insertion
- **OBJECTIFS**
 - Structurer le dispositif chantier d'insertion
 - Aider à la professionnalisation des acteurs
 - Favoriser l'accès des personnes à un emploi stable
- **MOYENS**
 - Coordination départementale par une démarche d'ingénierie
 - Consolidation des chantiers existants par une démarche de conseil
 - Gestion de chantiers en tant qu'employeur par une démarche de développement local

2. NOTRE METHODOLOGIE

- L'INNOVATION et L'INGENIERIE SOCIALE
- L'ANIMATION PAR LE PROJET
- LA CONSTRUCTION COMMUNE
- LA PROFESSIONNALISATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE
- UNE DEMARCHE QUALITE PERMANENTE

3. NOTRE APPROCHE CHANTIER

- LE CHANTIER COMME SUPPORT EDUCATIF
« *La réalisation des travaux n'est pas une finalité mais un moyen* »
- LE CHANTIER COMME ETAPE D'UN PARCOURS
« *le chantier doit servir de tremplin et faciliter la remise en lien* »
- UNE APPROCHE GLOBALE ET MULTIDIMENSIONNELLE
« *La plus value du chantier doit être la production d'une richesse sociale au sens large : le mieux vivre ensemble* »
- UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE

« L'insertion est notre activité et les salariés des chantiers en sont les bénéficiaires »

OBJECTIF GENERAL DU CHANTIER

*DEVELOPPER L' AUTONOMIE ET LA RESPONSABILITE DE CHAQUE SALARIE
EN FAVORISANT SA COMPREHENSION DE L' ENVIRONNEMENT ET EN LUI
DONNANT CONFIANCE EN SA CAPACITE DE CHANGEMENT
EN TANT QU ' ACTEUR DANS LA SOCIETE*

4. AGIRE 74 en quelques chiffres

- 98 salariés en 2005
 - 15 permanents
 - 83 salariés en insertion pour 60 postes
- 64 % RMI
- 19 CA- 11 CAE

- 70 % des salariés sortis ont amélioré leur situation
 - dont 35 % de retour à l'emploi

- 7 chantiers en portage
- 20 chantiers adhérents

- Une intervention auprès de 200 salariés de chantiers
- Un appui auprès de 30 professionnels

A –LA COORDINATION DEPARTEMENTALE

1. UNE FONCTION DE RESEAU IMPORTANTE AVEC LE P.C.S

- Rôle d'observatoire et de conseil sur l'impact du P.C.S. – mars 2005
 - Courriers envoyés aux Institutions, élus et professionnels « pour que la cohésion sociale ne soit pas qu'une loi » et envoi d'un questions-réponses
- Organisation de réunions d'échanges et d'information – juillet 2005
 - 2 rencontres départementales avec les ACI : 27 participants
- Organisation de 4 rencontres sur le département sur la mise en place des nouveaux contrats – septembre 2005
- Rôle de suivi et d'information sur les évolutions réglementaires
 - Envoi hebdomadaire de mails d'information et travail d'ingénierie financière et organisationnelle

2. LA MUTUALISATION DES BESOINS ET DES MOYENS

- Développement des inter chantiers : 9 inter chantiers - 98 pers - 784 h
 - Découverte d'activités et « coups de main ponctuels »
 - Échanges de pratiques entre encadrants

- Finalisation d'outils
 - Pro logiciel AGIRE 74
 - Guide de chantier et Livret d'accueil
 - Catalogue d'équipement de travail
 - Référentiel réglementaire de chantier : classeur juridique et réglementaire de fonctionnement de la structure et du chantier
 - Répertoire des structures d'insertion par l'activité : + de 50 structures
 - Fiches descriptives des chantiers d'insertion

- Réalisation d'études de faisabilité : Commune de Cran Gevrier et d'Annecy – Communauté de communes de Faverges

3. DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION

- Le programme de professionnalisation organisé par AGIRE 74
 - 20 chantiers - 25 pers
 - 18 demi journées de septembre 2005 à décembre 2006
 - 3 axes
 - Des échanges de pratiques animés par les coordonnateurs
 - Des formation animées par AIR'H
 - Des modules de sensibilisation thématiques avec intervention d'experts

- Des formations sur la prise en compte de problématiques proposées aux chantiers (illettrisme – handicap – alcoolisme)

- Une formation des encadrants à la validation de compétences (15j) : la Reconnaissance de Savoir - Faire Professionnels avec l'AFPA

B – LA CONSOLIDATION DES CHANTIERS EN APPUI

- Une intervention auprès de 4 chantiers :
Aravis Lac – Andilly Loisirs - CLI d'Alby – Gaillard
 - Un accompagnement dans la démarche de réorganisation / P.C.S
 - Des rencontres de débriefing avec l'encadrement

- Une mise en réseau des acteurs
- Un renfort d'équipe en matière de coordination et d'encadrement

C – LA PLATEFORME AGIRE 74

1. UNE REORGANISATION INTERNE POUR GERER LE DEVELOPPEMENT

- Structuration juridique permanente
- Redéfinition des profils de poste
- Recrutement secrétaire (gérer la formation suite à l'arrêt du FLES)
- Recrutement de 3 Encadrants pour les nouveaux chantiers
- Ingénierie financière conséquente avec les nouveaux contrats
- Travail d'anticipation (conventions et budgets) pour assurer la trésorerie 2006

2. UN ACCOMPAGNEMENT AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

- Des réunions mensuelles d'échanges de pratiques
- Une formation à la communication – 3 j
- Une formation informatique – 5 j
- Une formation à la sécurité (SST, Evarisk) et à l'environnement (CIT'ECO) avec des intervenants extérieurs : ASMI, Essor, Énergies environnement...

D – LA GESTION DES CHANTIERS EN TANT QU'EMPLOYEUR

1. LA CREATION DE CHANTIER : une montée en charge rapide

- 3 nouveaux chantiers: Ville la Grand - Faverges – Glières

2. LE RECRUTEMENT : une part importante de l'activité

- 181 positionnements -106 candidats reçus – 51 candidats embauchés
 - Manque de bilan diagnostic préalable à l'orientation
 - Statistiques difficiles
 - Manque d'information sur les fiches de prescription
 - Beaucoup d'absence aux premiers rdv

3. LE TRAVAIL : une présence significative qui démontre l'intérêt du chantier

- 81.5 % de taux de présence (47 319 h)
- 5.5 % arrêt maladie
- 13 % absence non justifiée

4. LE PROFIL DES SALARIES : une féminisation toujours difficile

- 84 % hommes
- 64 % RMI

- Répartition plus équitable de 20 à 60 ans (par tranche de 10 ans)
- 2/3 ont un niveau de qualification infra V
- Les spécificités des salariés sont :
 - Santé générale insatisfaisante : 16
 - Problèmes d'hygiène corporelle et alimentaire : 11
 - Alimentation insuffisante : 3
 - Problèmes dentaires : 8
 - Conduite addictive : 32
 - Troubles de comportement : 22 Trouble psychologique : 14
 - Démarches de soins : 27
 - Problème de compréhension générale : 11
 - Analphabétisme : 8 Illettrisme : 8

5. LA FORMATION EXTERNE : 82 % taux de présence

- 4097 h formation externe sur 5653 h soit 75 % du total des formations réalisées
 - Bilan / accompagnement : 2358 h – tous les salariés
 - Illettrisme / RAN : 204 h – 4 pers
 - Sécurité / santé : 528 h – 59 pers
 - Gestion budgétaire / assurances: 213 h – 66 pers

Mise en place de nouvelles formations

- Découverte des métiers avec l'AFPA (80h) : Nettoyage, E.Verts – 12 pers
- Certification de compétences par la R.S.F.P – 9 pers
- Gestion d'un double dispositif et baisse considérable des fonds
 - Plafonnement à 45 000 € au-delà de 3 chantiers
- Multiplication et cloisonnement des financements : FIPJ - ACI - CES
- Mise en place tardive des règles et des conventions – nov 2005

6. LA FORMATION INTERNE : *une implication de tous les acteurs de la structure*

- 1384 h formation interne soit 25 % du total des formations réalisées
 - Mise en place d'une réunion d'accueil des nouveaux salariés – 130 h
 - Sensibilisation à la citoyenneté par l'élection de représentants – 254 h
 - Implication des salariés dans la prévention des risques et l'environnement
 - Rédaction de journaux de chantiers « pilotes »

7. LES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES : *un effet levier pour l'emploi*

- 27 immersions professionnelles dont 50 % ont abouti à un emploi

8. LES ACTIVITES PERIPHERIQUES : *une approche pluridisciplinaire*

- Une journée de convivialité inter chantiers à Andilly : 70 pers
- Des ateliers d'orientation et de découverte de la montagne: 204 h – 37 p

- La participation à des forums, des sorties culturelles
- La constitution d'une bibliothèque sociale à AGIRE : 400 livres

9. LES SORTIES : *des perspectives encourageantes*

- 37 salariés sont sortis des chantiers
 - 35 % ont retrouvé un emploi
 - 3 % ont accédé à la formation
 - 14 % sont en démarche active d'emploi
 - 8 % poursuivent un accompagnement social
 - 11 % ont continué des démarches de santé
 - La durée des parcours est d'environ de 10 mois

10. LE LIEN AVEC L'ENTREPRISE : *des contacts à formaliser autour d'un réseau*

- Plus d'une vingtaine de partenaires
- Des secteurs d'activités diversifiées
- Mais un accueil en entreprise devenu très difficile - cf la réglementation

CONCLUSION

LES RESULTATS ET IMPACTS DE L'ACTION 2005

- Une meilleure compréhension du rôle d'AGIRE 74
 - Un partenaire considéré par les structures d'insertion un peu plus comme un allié avec lequel ils sont plus ouverts à partager des informations, des pratiques professionnelles. La mise en place du P.C.S a été un révélateur du besoin d'échange d'information et de l'attente des partenaires envers AGIRE 74 d'être informés régulièrement de l'actualité de l'insertion. Une fonction qui doit être consolidée mais qui nécessite beaucoup de temps, notamment de lecture, d'analyse et de synthèse.
- Une dynamique d'échanges départementale
 - Professionnalisation et Proximité ont été un autre axe fort de l'intervention d'AGIRE 74 auprès des structures d'insertion et de l'encadrement des chantiers. La mise en place du programme de professionnalisation a permis des rencontres entre structures sur des modes différents (échanges, formation, table ronde) et participe à construire une culture commune et une pratique qui tente à s'harmoniser.
- Un travail de construction avec les communes
 - Une dynamique de développement social local avec les élus locaux. Le principe d'intervention de l'association : une adhésion pour un service destiné à construire une action en commun fait la différence avec une facture pour une prestation d'un partenaire solitaire. Ce mode d'intervention a permis d'associer et d'impliquer l'ensemble des acteurs (élus, institutions et associations locales, partenaires sociaux, entreprises, services techniques) d'un territoire à la création et au développement d'un chantier d'insertion. Le chantier ainsi

construit est le chantier De la commune et du territoire et non celui d'AGIRE 74 uniquement.

LES ACTIONS 2006

- Mise en place du site Internet et d'autres outils de communication
 - Site ressource : actualité, documents, présentation des chantiers
- Consolidation des actions de professionnalisation
 - Reconnaissance des Savoir - Faire Professionnels avec l'AFPA – 8 encadrants
 - Programme de professionnalisation départemental – 25 encadrants
 - Rencontres thématiques entre responsables de structures et entre coordonnateurs
 - Participation à des colloques : RSFP – 5ème Rencontre de Chantier école
- Finalisation de projets collectifs inter chantiers
 - CIT'ECO : finalisation d'une charte éco citoyenne
 - Evarisk : finalisation des documents uniques et création d'un guide méthodologique
 - Réalisation d'un Film sur les chantiers
 - Mise en place d'un journal inter chantiers – semestriel
 - Diffusion mensuelle d'affiches de communication sur les travaux des chantiers
- Réalisation d'un guide méthodologique de chantier
 - Charte de bonnes pratiques en chantier
- Réorganisation de l'association
 - Fiabilisation et structuration des données informatiques

LES SALARIES DES CHANTIERS – Annexe 1

**173
salariés
depuis 2003**

134 CES
2 CEC
53 CA
25 CAE



**aujourd'hui, 67 salariés
47 CA - 20 CAE**

MOUVEMENTS

Année 2005 : **Au 31/12/05**
2 CEC 2 CEC
76 CES 17 CES
4 CA et 1 CAE 19 CA et 11 CAE

37 sorties
dt 3 au 01/01/06

2005	Volume horaire	Taux
Présences	47 319	81.5 %
Arrêt maladie	3175	5.5 %
Autres absences	7583	13 %
Formation	5653	81 %
Nbre AM : 39 Nbre AT : 3 dont trajet : 1		
Nbre AM 1er trimestre 2006 : 16		

EFFECTIFS 2005

- Clermont : 10
- Meythet : 16
- Seynod : 18
- Viry- Valleiry : 17
- Glières : 7
- Faverges : 6
- Ville la Grand : 9

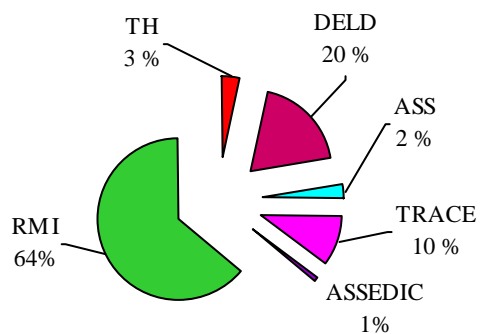
SORTIES 2005

- Emploi : 35 %
- Démarches d'emploi : 14 %
- Accès à la formation : 3 %
- Accompagnement social : 8 %
- Démarches de santé : 11 %
- Aucune démarche : 24 %
- Non connu : 5 %

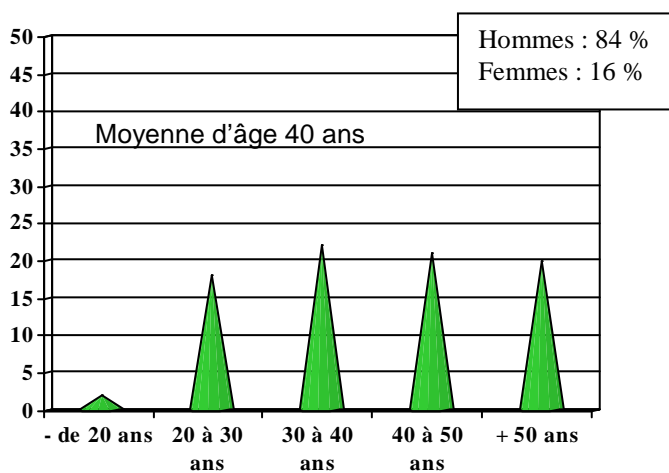
Immersion professionnelle : 27

Structures mobilisées : 25

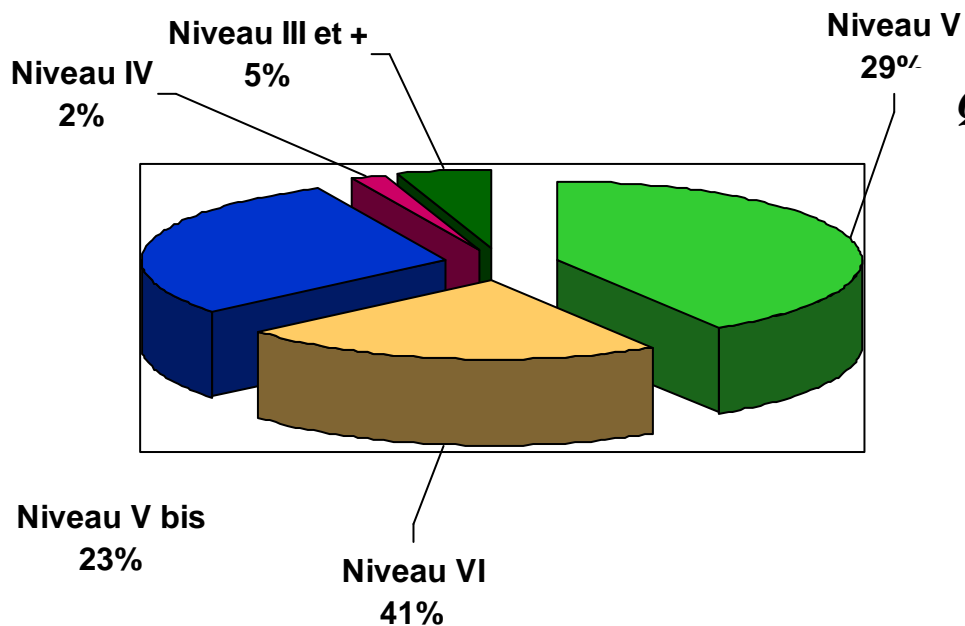
- 5 stages en entreprise : 379 h
- 5 EMT : 275 h
- 5 mises à disposition : 92 h
- 11 suspensions de contrat : 1504 h
- 1 cumul d'activités : 35 h



STATUT



AGE



QUALIFICATION

Profil des candidats – Annexe 2

Prescripteurs	2003	2004	2005
ANPE	8	17	
ANPE Annecy	11	9	6
ANPE Seynod	16	8	15
ANPE Faverges			2
ANPE Annemasse	2	2	9
Mission Locale	15	11	17
PMS	22	40	49
CMS	14	21	10
Accueil de jour	8	4	4
Cap emploi	4	7	2
Mesure ASI	23	11	
Of	15	18	45
Employeurs IAE			18
Autres	19	2	4
	155	150	181

Statuts	2003	2004	2005
RMI	80	105	91
DELD	12	9	14
ASS	11	8	6
TRACE	17	9	9
COTOREP	23	17	17
Autre	12	2	3
Sans statut			41
Positionnement	2003	2004	2005
Positionnés	155	150	181
Reçus	132	120	106
Retenus AGIRE	45	44	51
Retenus par ACI Adhérents	17	15	10

Profil des salariés

Sexe	2004	%	2005	%
Hommes	55	78	70	84
Femmes	15	22	13	16
	70		83	

Age	2004	%	2005	%
- 26 ans	13	19	11	13
+ 50 ans	14	20	20	24

Statut	2004	%	2005	%
RMI	46	66	53	64
TH	6	8	3	3
TRACE - MLJ	7	10	8	10
ASS	4	6	2	2
DELD	3	4	16	20
ASSEDIC	4	6	1	1
	70		83	

Age	2004	%	2005	%
- 20 ans	4	6	2	2
20-30 ans	15	21	18	22
30-40 ans	16	23	22	27
40-50 ans	21	30	21	25
+ 50 ans	14	20	20	24
	70		83	

Résidence	2004	%	2005	%
Annecy	25	36	28	33.5
Seynod	7	10	4	5
Meythet	5	7	2	2.5
Cran Gevrier	4	6	4	5
Annecy-le-Vx	2	3	2	2.5
Agglo + autre	4	6	9	11
Rumilly	3	4	5	6
Menthonnex	2	3		
Epagny	3	4	2	2.5
Faverges	1	2	7	8
Ville la Grand			5	6
Viry	2	2	2	2.5
Valleiry	6	9	7	8
Annemasse			2	2.5
St Julien	6	9	4	5
	70		83	

ANPE	2004	%	2005	%
Non inscrits	23	33	28	34
Inscrits	47	67	55	66
	70		83	

Niveau de qualification	2004	%	2005	%
III et +	1	1	4	5
IV	5	7	2	2
V	13	19	24	29
V bis	36	51	19	23
VI	15	22	34	41
	70		83	

Présences

Présences	2003		2004		2005	
Chantier	16 817 h	92 %	31 179 h	89 %	47 319 h	81.5 %
Arrêt maladie	368 h	2 %	2364 h	6 %	3175 h	5.5 %
Autres absences	1207 h	6 %	1807 h	5 %	7583 h	13 %
Formation	10 210 h cnasea	89 %	12 977 h cnasea	83 %	5653 h réelles	82 %
Arrêts maladie	15		27		39	
Accidents travail	2		3		3	

Immersions professionnelles

Immersions professionnelles	2003/4	2005
Stage de découverte	3	
Mise à disposition	2	5
EMT	1	5
Stage en entreprise	11	5
Suspension contrat	8	11
Cumul activité	1	1
Total	26	27

Sorties

Suite de parcours	2003	2004	2005
Emploi	5	15	13
Accès à la formation			1
Démarches emploi	3	1	5
Démarches sociales		5	3
Démarches santé	2	7	4
Sans suite	9	10	11
	19	38	37
Type de sortie			
Fin période d'essai	2	2	4
Démission	6	6	11
Non renouvellement salarié	3	1	6
Non renouvellement employeur	7	3	10
Fin de contrat	1	26	6

→

5 en Milieu ordinaire
 4 CDD < 6 mois
 1 CDD > 6 mois

5 en Emploi aidé
 1 CES
 1 CIE
 1 CI-RMA
 2 Intérim

3 en Reprise d'activité



Une association, un engagement

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2006

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



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES.....	3
> JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR	
2. SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE DES CHANTIERS.....	7
> LAURENT GASDON	
3. SERVICE GESTION DE CHANTIERS.....	19
> JEAN-PAUL MUGNIER	
4. SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE.....	34
> LUCIE BERNAT,	
5. ANNEXES STATISTIQUES 2006.....	52
6. ANNEXES STATISTIQUES 2003-2005	56
7. BILAN & COMPTE DE RESULTAT 2006	58



INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES

L'année 2006 aura été marquée par un changement profond de l'organisation de l'association AGIRE 74, laquelle a été impulsée par des contingences internes et environnementales : évolution de la réglementation liée au Plan de Cohésion Sociale, hausse du coût des nouveaux contrats, diminution des fonds dédiés à la formation et à l'accompagnement, impossibilité de réaliser des immersions en entreprise compte tenu du cadre juridique, montée en charge de l'activité d'AGIRE 74, mouvements de personnel, réflexion autour du projet pédagogique de l'association, attentes et besoins des partenaires et exigences institutionnelles de plus en plus fortes, notamment en terme de retour à l'emploi. Faire des contraintes une force de mouvement et de création, voilà quel a été le programme 2006.

CONDUIRE UN PROCESSUS DE CHANGEMENT PARTICIPATIF

Le postulat qui a encadré cette réorganisation a été de trouver une nouvelle place à chaque membre de l'équipe (tout en intégrant les départs et les arrivées au nombre de 10), avec le souci de construire une organisation qui mobilise notre énergie sur l'accompagnement des salariés et non sur le fonctionnement de la structure. Autrement dit, comment rendre un service de meilleure qualité aux salariés en parcours d'insertion avec des moyens constants, voire en baisse. Cette action aura nécessité 6 mois d'un travail participatif qui a interrogé nos pratiques, nos compétences et nos projets professionnels. Un vrai défi qui a pu se concrétiser grâce à l'implication et à l'engagement des permanents qui se sont tous mis au service du projet associatif dans le respect des valeurs défendues.

La nouvelle organisation repose aujourd'hui sur une approche thématique et départementale, par la création de trois services : coordination, gestion et insertion. Cette approche participe d'une meilleure lisibilité de notre action à l'interne comme à l'externe, d'une plus grande autonomie des permanents, d'une clarification des pratiques, d'une plus grande fiabilité des données destinées à évaluer les actions, d'un accompagnement de proximité auprès des salariés, d'une efficacité plus importante en terme de gestion et de suivi de parcours. Les rapports qui suivent démontrent l'impact positif de cette nouvelle organisation.

Dans le même temps, nous avons internalisé la fonction d'accompagnement en en faisant une fonction transversale à l'ensemble des postes permanents. L'objectif était que chacun se sente concerné par la progression des salariés en parcours d'insertion et participe de son poste à l'amélioration de leur situation. C'est la question du sens de son travail et de son engagement qui a été travaillée dans l'animation de cette fonction transverse.

Si cette nouvelle structuration a permis d'aborder l'année 2007 plus sereinement, il n'en demeure pas moins que des réajustements seront nécessaires pour optimiser notre fonctionnement et que les évolutions réglementaires des prochains mois vont apporter soit une bouffée d'oxygène soit un coup fatal à certains chantiers d'insertion.

L'IAE, LIEU DES INJONCTIONS PARADOXALES

Diriger, c'est anticiper. Voilà une affirmation qui prend tout son sens quand il faut gérer une association avec des règles peu lisibles et qui changent en cours de route (notamment sur le plan budgétaire).

Dans ce contexte, il convient alors de se rattacher à des valeurs, un but pour ne pas céder à la tentation d'une gestion technocratique, froide diraient certains experts, au détriment d'un public qui ne s'éloigne pas de l'emploi mais qui voit l'emploi s'éloigner de lui, y compris celui des structures de l'IAE.



Rappelons nous que le contrat unique annoncé en 2005 dans le projet du P.C.S (Plan de Cohésion Sociale) s'est transformé en deux contrats très distincts, avec : une approche catégorielle du public (un type de contrat en fonction du statut), des modalités de mise en œuvre contradictoires (volume horaire hebdomadaire et législation sociale différents), un coût et des modalités de prise en charge différenciés, de nombreux partenaires et un pilotage du dispositif très aléatoire. Tout ceci a amené, au fil des mois, les employeurs du secteur à privilégier certains contrats donc certaines catégories de public en difficulté pour ne pas mettre en péril leur structure et envoyer leur équipe pointer à l'ANPE. D'autres employeurs n'ont pas fait le choix des contrats les moins coûteux mais ont choisi de se positionner sur une logique d'entreprise avec un souci de rentabilité en privilégiant la production et donc une sélection des candidats à l'entrée. Et certaines ont disparu tout simplement. Je parle bien entendu de tendances au niveau national.

Restons pragmatiques pour comprendre les fondements de ces choix, le coût résiduel par mois (à la charge de l'employeur) et sur la base de 26h hebdomadaire d'un CA est de 70 € contre 215 € pour un CAE alors qu'il était de 49 € pour un CES, toujours sur une base 26h. Le rapport financier peut aller de 1 à 4. Le choix de certains contrats, compte tenu de leur coût, devra nécessiter plus de « performance » au travail : quelle contradiction !

C'est également dans ce contexte que les ACI (Atelier Chantier d'Insertion) vont devoir augmenter la part d'autofinancement dans leur budget sur des règles concurrentielles, dans le cadre du code des marchés publics et donc des appels d'offre. Le rapport de l'IGAS sur les chantiers d'insertion annonce clairement comme solution pour les employeurs face à l'augmentation du coût des chantiers, de se tourner vers une logique de prestation plus que de subvention. L'équilibre budgétaire de nos structures va devenir plus qu'un défi, alors qu'il occupe déjà une part importante de l'activité d'un dirigeant.

Nous ne ferons qu'évoquer l'obligation de se rapprocher des entreprises comme partenaire privilégié et de l'impossibilité juridique de nouer des relations contractuelles avec elles pour permettre aux salariés d'expérimenter des activités et des postes de travail. Que dirons nous de cette obligation d'accompagner et de former avec des moyens plafonnés. Pour les structures embauchant plus de 74 salariés comme AGIRE 74, il y a effectivement un effet de seuil car le financement est bloqué à 45 000 €, quelque soit le nombre de postes au-delà de 49 salariés.

Faut-il évoquer les difficultés d'organisation liées aux 26h et qui ont poussé certains employeurs à proposer de nouveau des contrats de 20h, au détriment d'une plus grande solvabilité des salariés. Ce retour en arrière a permis d'éviter des baisses d'effectif, de conserver un taux d'encadrement raisonnable avec une gestion de planning réaliste. On peut également ajouter l'incapacité financière de certaines structures à appliquer la convention collective aux salariés en parcours d'insertion, ce qui les met dans l'illégalité. Que doivent-elles faire ? Tribunal ou ANPE ?

On voit donc bien que le chantier d'insertion se voit confier le rôle de dernière marche d'un parcours vers l'emploi dit durable alors qu'il en était la première étape.

La notion de durabilité est à la mode et s'il y a quelque chose de durable dans notre secteur d'activité, c'est l'instabilité des mesures, celles-la mêmes qui doivent nous permettre de stabiliser les publics les plus en difficulté.

Heureusement, il y a des élus locaux, des fonctionnaires engagés, des partenaires mobilisés, des professionnels militants qui déploient une énergie folle à trouver des solutions aux problèmes posés. Force est de constater que si certains aménagements aux problèmes soulevés dès la mise en place du P.C.S ont été opérés, des difficultés majeures restent d'actualité et sont peu entendues bien que fortement relayées par les institutions au niveau local et les réseaux nationaux. C'est également l'objet de l'engagement d'AGIRE 74 au niveau national en tant qu'administrateur de l'association nationale Chantier école et du syndicat d'employeur nouvellement créé, Synési. L'objectif de ce dernier est de créer une convention collective spécifique aux employeurs d'insertion.



L'ACTION D'AGIRE 74

La réorganisation d'AGIRE 74 ne nous a pas stoppés dans notre évolution. Cette année 2006 aura été riche en projets, en développement de chantiers, en communication, en soutien apporté aux adhérents, en implication dans des réseaux (Chantier école, Synesi) et groupes de travail nationaux (INRS), en partenariat et surtout en progression pour les salariés des chantiers : 52 % de sorties professionnelles positives dont 40 % de retour à l'emploi et 42 % des salariés sortis sont dans des démarches actives d'insertion.

La fonction de coordination a permis de développer de nombreux projets autour de la prévention des risques, la protection de l'environnement, la valorisation des compétences et d'apporter un soutien aux chantiers adhérents, plus nombreux qu'en 2005. AGIRE 74 intervient de manière significative auprès de 80 % des structures du département. Les différentes actions ont touché plus de 50 professionnels de ces structures et ont mobilisé de nombreux partenaires aux champs de compétences multiples. L'axe central de la Coordination départementale est de développer une démarche globale de professionnalisation par l'information, la formation et l'échange de pratiques.

La fonction employeur quant à elle est animée par le service Gestion de chantier et le service Insertion professionnelle qui concourent tous deux à accompagner, suivre et évaluer le parcours des salariés des chantiers. L'internalisation de l'accompagnement a démontré à quel point il est plus efficace et pertinent d'avoir une chargée d'insertion en son sein. Cette dernière acquiert la culture de l'association, intègre les procédures de travail, gagne en proximité avec les salariés des chantiers mais également avec l'encadrement, avec qui elle forme un binôme efficace.

Il faut noter que le recrutement est assuré conjointement par le responsable du service Gestion (ancien coordonnateur), la chargée d'insertion et l'encadrement technique. Cette équipe a reçu 133 candidats au cours de 151 entretiens pour en intégrer définitivement 49 sur les chantiers. Le Conseil Général et l'ANPE se sont particulièrement bien impliqués dans les positionnements avec 60 % des prescriptions.

Le profil des salariés est globalement identique à celui des autres années, excepté pour certaines problématiques de plus en plus présentes : les problèmes de santé (psychologiques et conduites addictives) touchent plus de 40 % des salariés et l'illettrisme prend une dimension nouvelle avec plus de 25 % de salariés concernés.

On constate que les efforts réalisés en terme d'actions pédagogiques et d'accompagnement, qui ont concerné la quasi-totalité des salariés, ont un impact assez rapide sur leur progression et l'amélioration de leur situation : 21 salariés ayant effectué des démarches de santé ont amélioré notablement leur situation, 6 ont obtenu un permis de conduire et 5 ont évité une incarcération grâce au chantier tandis que 17 salariés ont vu leur situation logement s'améliorer.

Les efforts déployés par l'association n'ont pas été vains. Nous avons diversifié nos actions pédagogiques sur 7043 h (+25% / 2005) et doublé nos immersions professionnelles par rapport à 2005 (51 sur l'année 2006). Les immersions et les actions pédagogiques représentent 15 % des heures effectuées sur le chantier, ce qui signifie que 85 % du temps payé est consacré à la mise en situation de travail. Par ailleurs, si notre effectif a évolué de 15% uniquement, le volume horaire réalisé (63 932 h) a augmenté de 35% par rapport à l'an dernier. On peut noter que les taux de présence en immersion, actions pédagogiques ou au travail sont tout a fait satisfaisants : plus de 85% en moyenne.

Pour faire un point sur les sorties, on ne peut que souligner l'impact des immersions, et donc du travail d'orientation et d'accompagnement en amont, sur les sorties vers l'emploi : 68 % des salariés ayant réalisé une immersion sont sortis en emploi ou en formation. Par ailleurs, sur les 41 salariés sortis ayant effectué des démarches, leur situation s'est améliorée pour 77 % au niveau justice, 67 % au niveau du logement, 50% au niveau de la santé, 43 % au niveau mobilité.



Notre réorganisation et l'ensemble de nos actions ont produit des effets plutôt positifs sur la situation sociale et professionnelle de nos salariés. Ils ont pu être mesurés grâce à la mise en place d'une base informatique de suivi de parcours. La suite logique de ce travail est d'élaborer une méthode d'évaluation partagée entre employeurs et partenaires institutionnels afin de valoriser le travail réalisé par les structures en dehors du seul critère de retour à l'emploi.

EN CONCLUSION, LE TEMPS DU REVE

Force est de constater que la mise en œuvre du P.C.S aura fait des dégâts, sans doute non souhaités, mais pourtant présents au quotidien. Alors, que faire ?

J'ai rêvé d' un contrat de travail unique au secteur de l'IAE avec :

- *des aides au poste adaptées en fonction du dispositif auquel il s'adresse (chantier, EI, ETTI) et des possibilités simples de passerelles entre SIAE,*
- *une prise en charge financière proche de celle des CES d'antan,*
- *un horaire hebdomadaire modulable de 20 à 35 heures, mobilisable en fonction de la progression du salarié pour le rapprocher des exigences du secteur marchand,*
- *un vrai droit à la formation avec un forfait financier et un accompagnement socio professionnel associé au contrat de travail,*
- *des possibilités de stage en entreprise avec maintien de salaire,*
- *un accompagnement en emploi post chantier,*
- *et pourquoi pas le maintien d'allocations pendant trois mois lors de l'entrée en chantier (afin d'aider au relogement, notamment) et à la sortie (pour faire face aux dépenses liées à la reprise d'un emploi durable).*

Et si ce n'était pas qu'un rêve ?

Jean-Fred OUBRY
Directeur AGIRE 74



SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE DES CHANTIERS

SOMMAIRE

- 1. ACTIVITES AU COURS DU PREMIER SEMESTRE 2006**
- 2. MISSIONS CONFIEES AU SERVICE DE COORDINATION DEPARTEMENTALE**
- 3. BILAN D'ETAPE DU FONCTIONNEMENT DU SERVICE**
 - 3.1. APPUI INTERNE
 - 3.2. APPUI EXTERNE
 - 3.3. PROGRAMMES DEPARTEMENTAUX
 - 3.4. AUTRES ACTIVITES
- 4. QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE**
- 5. PERSPECTIVES**
- 6. CONCLUSION**

ANNEXES :

PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2005-2006 : BILAN EN QUELQUES CHIFFRES.
PRESENTATION DU PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2007-2008.



La réorganisation d'AGIRE 74, effective à compter de septembre 2006, a conduit -entre autres- à la création de ce service. Le responsable, coordonnateur sur le secteur « Arve-Genevois-Chablais » jusqu'à l'été 2006, intervient dorénavant sur l'ensemble du département de la Haute-Savoie. Ses actions auprès des chantiers d'insertion se déclinent sous forme d'interventions spécifiques (appui ou conseil), de mise en œuvre de programmes départementaux ou d'animation territoriale.

1. ACTIVITES AU COURS DU PREMIER SEMESTRE 2006

Le coordonnateur est intervenu sur le secteur nord de la Haute-Savoie pour 4 missions principales, à savoir :

- Gestion de deux chantiers, pour lesquels AGIRE 74 a le statut d'employeur : chantiers de Viry-Valleiry et de Ville la Grand.
- Appui au chantier du Jardin de Gaillard et relation avec les adhérents du secteur.
- Mise en œuvre, sur le territoire considéré, des programmes départementaux : Evarisk 2 et Cit'Eco.
- Participation à l'animation du programme de professionnalisation 2005-2006.

2. MISSIONS CONFIEES AU SERVICE DE COORDINATION DEPARTEMENTALE

Elles s'articulent toutes autour d'une mission globale de professionnalisation des structures, des permanents et des salariés en insertion :

- Appui interne, au bénéfice des 8 chantiers pour lesquels AGIRE 74 remplit la fonction d'employeur.
- Appui externe, au bénéfice de 4 chantiers : Andilly-Loisirs, Aravis-Lac, CLI de la C.C. du Pays d'Alby, Jardin de Gaillard.
- Autres interventions spécifiques : aide ponctuelle à des chantiers adhérents, information pour des chantiers non adhérents, réalisation d'études de faisabilité...
- Mise en œuvre de programmes départementaux : Evarisk, Cit'Eco, programme de professionnalisation 2005-2006 et préparation du programme 2007-2008.
- Animation territoriale : sur le secteur « Arve-Genevois-Chablais ».

3. BILAN D'ETAPE DU FONCTIONNEMENT DU SERVICE

APPUI INTERNE

Cette mission s'est traduite par :

- des visites sur 6 chantiers (évaluation et prévention des risques professionnels, liste des travaux effectués, attestation de compétences, procédures...)
- une aide particulière pour les nouveaux encadrants.
- la réponse à des demandes ponctuelles d'information.

APPUI EXTERNE

Pour la période considérée, cette mission - dont les objectifs sont définis en commun avec chaque chantier bénéficiaire - s'est articulée principalement autour du programme de professionnalisation et des actions suivantes :



- **Andilly-Loisirs** : apport d'informations réglementaires et juridiques, réflexion sur les procédures internes. L'action menée a concerné 5 personnes (le Président et 4 permanents).
- **Aravis-Lac** : élaboration d'un projet du chantier (document qui sera proposé au Comité de Pilotage fin 2007) et réflexion sur l'évolution de celui-ci, avec le coordonnateur.
- **CLI d'Alby** : aide au montage d'un chantier « recyclage », réflexion sur les procédures internes, mise à disposition de la base de données d'AGIRE 74. L'action a concerné 4 personnes (la coordinatrice, le chef de travaux et les deux chefs d'équipe).
- **Jardin de Gaillard** : aide à l'élaboration d'un projet du chantier, réflexion sur les procédures internes, mise à disposition de la base de données. L'action a concerné 3 permanents (responsable du CCAS, encadrant technique et chef d'équipe) et les salariés en insertion à plusieurs occasions (sortie à raquettes, visite du domaine de Rovorée-Châtaignière, réunion sur le projet de chantier...).

PROGRAMMES DEPARTEMENTAUX

- **Evarisk 2**: en 2006, ce programme (Evaluation et prévention des risques professionnels en chantiers d'insertion) a concerné 22 chantiers du département. Pour le mener à bien, AGIRE 74 a bénéficié du soutien d'Yves Jorand, avocat spécialisé du cabinet Essor. Il s'est décliné sous forme de :
 - module de formation pour les trois coordonnateurs d'AGIRE 74, assuré par Yves Jorand (3 journées réparties sur le premier semestre 2006)
 - visites des coordonnateurs sur site (10 chantiers concernés, en plus de ceux d'AGIRE 74)
 - visites d'appui avec Yves Jorand (9 chantiers)
 - réunions d'information pour les encadrants techniques (12 chantiers) et pour les salariés en insertion (9 chantiers)
 - appui individualisé à la démarche pour tous les chantiers
 - deux réunions départementales d'information (session « santé et sécurité au travail » le 25/01/06 et réunion avec la DDTEFP le 07/12/06)

Cette démarche et toutes les procédures afférentes ont permis, en outre, de réaliser un CD Rom qui sera diffusé en 2007.

- **Citoyenneté-Ecologie** : après des réunions d'information pour des salariés en insertion, assurées par Energie-Environnement 74, et un travail d'enquête sur les pratiques environnementales des chantiers mené par un encadrant d'AGIRE, ce programme s'est poursuivi par une visite au domaine de Terre Vivante à Mens (38) le 22/06/06 (quarante personnes présentes environ : encadrants et salariés de 2 chantiers AGIRE 74, de 2 chantiers adhérents et d'un chantier non adhérent, élus et travailleurs sociaux). Ensuite, le CPIE de Seyssel a réalisé, fin 2006, 3 évaluations au regard du développement durable sur les chantiers AGIRE 74 de Clermont, Viry-Valleiry et Seynod. Les documents finaux, avec les préconisations, ont été remis aux communes concernées. A compter d'avril 2007, cette action - comme la précédente - a été pour partie intégrée au programme de professionnalisation.

- **Programme de professionnalisation 2005-2006 : cf. annexe 1 pour le bilan.**

Ce programme s'est déroulé de septembre 2005 à décembre 2006 et s'est composé d'échanges de pratiques, d'apports de connaissances par des experts et de mise en commun d'outils utilisés. Destiné principalement aux encadrants techniques, il s'est focalisé plus particulièrement sur l'approche pédagogique, avec deux modules animés par l'organisme de formation AIR'H (animation et gestion d'un chantier d'insertion, accompagnement et évaluation de la progression).

Il a concerné une cinquantaine de personnes de 17 structures différentes.

Pour cette action (sessions de sensibilisation) ont été mobilisés les partenaires suivants : ARRADEP, ASMI, ASTERS, CCAA (alcoologie), commune de Meythet, Conseil Général (Service de l'Environnement), CPIE de Seyssel, CRAM Annecy, DDTEFP, Essor (Yves Jorand), IER (Guy Roux), MSA, PPOPE Annecy.



- **Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels :**

Sur les 9 encadrants d'AGIRE 74, 8 ont participé au dispositif en 2006 (4 en « second œuvre bâtiment », 2 en « entretien d'espaces verts », 1 en « entretien et nettoyage de locaux » et 1 en « entretien d'espaces naturels »).

Sur les 16 salariés en insertion présentés, 14 ont obtenu une attestation pour au moins une unité. Le fort taux de réussite démontre que les encadrants présentent des personnes bien préparées et d'un niveau conforme aux exigences du jury.

AUTRES ACTIVITES

- La participation régulière au CTIAE de la vallée de l'Arve, organisé par OPALE.
- Une intervention pour deux projets de chantier (M.L. de Cluses et Lycée J. Antide de Reignier).
- L'organisation de réunions de coordonnateurs de chantiers (20/06/06, 28/09/06 et 23/01/07), réunions qui ont abouti - entre autres - à la mise en œuvre en 2007 d'une action de supervision des chargés d'insertion, à titre expérimental et financée sur les fonds mutualisés d'AGIRE 74.
- L'animation de deux demi-journées d'information pour le personnel technique, en charge de salariés en insertion, des chantiers des Flocons Verts (Les Carroz d'Araches) et du Lycée Agricole de Combloux, les 14/09/06 et 23/11/06.
- La participation à un module de formation «management», organisé par AIR'H pour les coordonnateurs de chantiers (5 journées réparties de mai 2006 à janvier 2007).

4. QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE

La création du Service de Coordination Départementale visait à rendre plus cohérentes les actions d'appui, de conseil, de mise en œuvre de programmes départementaux, tout en les étayant par l'appui interne. Cet objectif d'harmonisation semble en passe d'être atteint, avec quelques nuances :

- le service est en relation, plus ou moins régulière, avec 20 des 24 structures porteuses de chantiers en Haute-Savoie (soit 27 chantiers sur les 33 du département).
- l'appui externe touche dorénavant 4 des 5 territoires de CLI du département.
- le programme de professionnalisation mobilise 23 chantiers, autour de l'échange de pratiques et de la création d'outils communs.

Au regard de la répartition du temps de travail sur le premier semestre 2007, les trois activités principales du responsable s'équilibrent : mise en œuvre des programmes départementaux (37.5% du temps total de travail), fonctionnement AGIRE 74 + appui interne (31%), appui externe + relations avec adhérents + animation territoriale (30%).

Toutefois :

- L'appui interne, encore en phase de structuration, ne remplit pas encore totalement son rôle d'étayage des Encadrants et notamment des nouveaux.
- L'animation territoriale sur le secteur nord de la Haute-Savoie n'est pas encore vraiment mise en place et sera sans doute intégrée dans une animation globale des chantiers du département.
- La coordination se heurte parfois à la difficulté de mobilisation des structures. Les structures sont souvent dans la gestion de l'urgence. Nous pouvons citer, à cet égard, la présence d'un seul représentant de chantiers extérieurs à AGIRE 74 lors des journées nationales du réseau « Chantier Ecole », organisées à Poitiers les 19 et 20/10/06.
- Le rôle du Service de Coordination est de les amener à une plus grande prise de recul.



5. PERSPECTIVES

L'évolution des missions du service pourrait s'articuler autour des actions suivantes :

- Appui renforcé au bénéfice du chantier du Jardin de Gaillard à compter de fin février 2007 : à la demande de la commune et pour mieux le structurer, ce chantier bénéficie actuellement de cette action particulière (10 journées d'intervention pour les permanents, assurées par le directeur et les différents services d'AGIRE 74).
- Nouvel appui en mars 2007 (chantier des Scouts de Cluses) : l'action portera principalement sur une aide pour la gestion financière et la réalisation de dossiers annuels (DDTEFP et FSE). La mise à disposition de la base de données est également prévue.
- Programme Evarisk 2007, financé par la DDTEFP et le Conseil Général.
- Programme de professionnalisation 2007-2008 : cf. annexe 2. Démarré en avril 2007 et prévu jusqu'en juin 2008 (à raison d'une à deux séances par mois), il concerne 23 chantiers et 45 personnes environ. En plus des 8 chantiers d'AGIRE 74, 15 autres se sont inscrits : 12 des 13 participants au précédent programme et 3 nouveaux.

Redéfinition de l'appui interne, à partir des visites de terrain menées par le directeur en juin-juillet 2007, avec également l'organisation depuis début 2007 de réunions thématiques mensuelles avec l'ensemble des encadrants (thèmes abordés : procédures, livret d'accueil pour les salariés en insertion, nomenclature commune de travaux).

- Validation des Acquis de l'Expérience : après une réunion d'information assurée par le CIBC et AGEFOS-PME, trois encadrants d'AGIRE 74 sont prêts à s'engager dans une démarche pour obtenir le diplôme d'ETI (Encadrant Technique d'Insertion).
- Mise en place d'un groupe de travail regroupant les 5 chantiers en appui externe, autour de thèmes définis en commun, à partir de juillet 2007.
- Démarrage le 05/07/07 d'un groupe de travail, piloté par le CPIE de Seyssel avec la participation du Conseil Général (animateur du projet « Excellence environnementale »), pour la réalisation d'une charte de bonnes pratiques environnementales sur les ACI.
- Création à l'automne 2007 d'un Comité Départemental « hygiène et sécurité », regroupant chantiers, partenaires institutionnels et organismes « conseil ».
- Mise en œuvre de la bourse de compétences « encadrants techniques » début 2008.
- Evolution du programme de professionnalisation pour 2008-2009, avec une éventuelle ouverture vers d'autres employeurs, en relation avec le programme « Ensemble pour l'emploi » qui associe les entreprises du secteur marchand.

6. CONCLUSION

Le Service de Coordination Départementale d'AGIRE 74 devra, à l'avenir, consolider ses missions actuelles d'appuis interne et externe et de conseil aux adhérents, tout en faisant évoluer les programmes départementaux notamment le programme de professionnalisation, avec un projet à mûrir sur la professionnalisation en alternance des Encadrants Techniques. L'objectif principal demeurera l'harmonisation des pratiques, dans le respect des spécificités des cinq bassins du département.

Laurent GASDON
Service Coordination Dpt. des chantiers

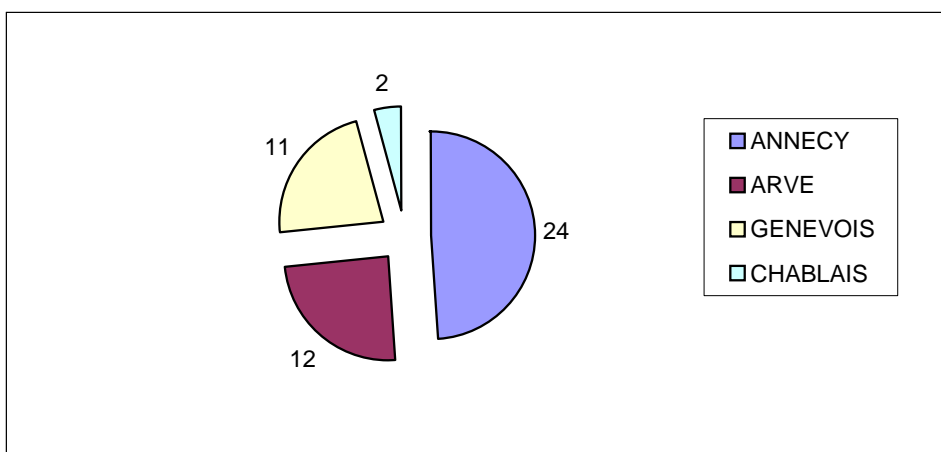


QUELQUES CHIFFRES SUR LE PROGRAMME DE PROFESSIONNALISATION 2005-2006

Nombre de structures par Bassin ayant participé à au moins un module

Bassin	Nombre de structures
Annecy	6
Vallée de l'Arve	5
Genevois	5
Chablais	1

Nombre de personnes par Bassin ayant participé à au moins un module



Nombre d'heures totales de la formation réalisées par bassin

Bassin	Total des heures	% des heures
Annecy	483	58%
Vallée de l'Arve	177	21%
Genevois	168	20%
Chablais	9	1%
Total	837	100%

Liste des modules avec le nombre de participants pour chacun

Modules Programme Professionnalisation 2005-2006	Nombre de participants
L'impact de nouveaux contrats	27
Session d'ouverture - Animer et gérer un chantier d'insertion	39
Module 1 - Suivre, contrôler et gérer les dérives	35
Echange de pratiques - Accompagner et évaluer la progression des salariés	18
Module de sensibilisation - Santé et Sécurité au travail	21
Module 2 - Manager au quotidien	37
Module 3 - Conduire un entretien d'évaluation	35
Sensibilisation Environnement et citoyenneté	9
Module 4 - Relation d'aide	32
Echange de pratiques - Accompagner et évaluer la progression des salariés	6
Sensibilisation Partenariat et Développement local	17





SYNTHESE DES FICHES D'EVALUATION DU PROGRAMME 2005-2006 DE PROFESSIONNALISATION DE L'ENCADREMENT TECHNIQUE DES CHANTIERS D'INSERTION DE LA HAUTE-SAVOIE

Vous avez participé du 28/09/2005 au 13/12/2006 à tout ou partie du programme organisé par AGIRE 74 (avec l'intervention d'AIR'H, organisme de formation, pour certains modules), à savoir :

- A. Impact des nouveaux contrats
- B. - Animer et gérer un chantier d'insertion
 - Suivre, contrôler et gérer les dérives
 - Manager au quotidien
- C. - Accompagner et évaluer la progression des salariés
 - Conduire un entretien d'évaluation
 - Relation d'aide
- D. - Sensibilisation sur "Santé, sécurité au travail"
 - Sensibilisation sur "Environnement et citoyenneté"
 - Sensibilisation sur "Partenariat et développement local"

Afin de mieux préparer le programme 2007, nous vous avons demandé si ce premier programme avait répondu à vos attentes. Voici le résultat de vos réponses :

➤ sur la forme :

Réponses

- choix du mercredi matin : convient → 9 oui -7 non

- fréquence des sessions (1 par mois) trop importante → 2
 correcte → 14
 insuffisante → 0

- choix des lieux : préférence pour un lieu fixe "central" → 7
 pour une rotation sur les différents chantiers participant au programme → 9

- organisation des modules (avec un échange de pratiques en ouverture, une intervention extérieure et une session de clôture) :
 - tout à fait satisfaisante → 6
 - satisfaisante → 8
 - insatisfaisante → 2



➤ **sur le fond :**

- choix des thèmes retenus tout à fait satisfaisant → 7
 satisfaisant → 9
 insatisfaisant → 0

- richesse des échanges entre participants tout à fait satisfaisante → 6
 satisfaisante → 9
 insatisfaisante → 1

- apports des intervenants tout à fait satisfaisants → 6
 satisfaisants → 9
 insatisfaisants → 1

- réutilisation des acquis du programme dans votre pratique quotidienne
 totale → 6
 partielle → 7
 faible → 3

➤ **Les thèmes que vous souhaiteriez aborder pour le programme 2007-2008 :**

- Addictions (Alcoologie, toxicologie) → 5
- Notions de psychologie → 3
- Pathologie psychologique → 2
- Santé - sécurité → 2
- Sécurité travaux en hauteur → 1
- Partenariat Développement local → 2
- Environnement → 1
- Projet professionnel → 1
- Thèmes professionnels → 1
- Professionnalisation chargés d'insertion → 1
- Procédure recrutement → 1
- Apports pédagogiques → 1
- Notions de sociologie → 1
- Motivation et aptitude → 1
- Formation générale → 1

AGIRE 74

101 rue du Val Vert - 74600 SEYNOD

Tél : 04.50.10.01.52 - Fax : 04 50 51 49 61

www.agire74.fr - e-mail : contact@agire74.fr



Présentation du programme 2007-2008
de professionnalisation
des chantiers d'insertion de Haute-Savoie

I. Présentation générale

Ce programme fait suite à l'action déjà menée en 2005-2006, sur 18 demi-journées. Il sera géré et animé par le responsable de la Coordination départementale des chantiers à AGIRE 74.

Quelques évolutions sont à noter :

- ✓ Il intègre des programmes départementaux mis en œuvre par AGIRE 74 en 2006 : Evarisk (Evaluation des risques) et Cit'Eco (Citoyenneté-Ecologie).
- ✓ Il affiche comme objectif prioritaire l'harmonisation des outils existants et, dans la mesure du possible, la création d'outils communs (évaluation, attestation de compétences, ...) pour rendre le dispositif encore plus efficient pour les salariés des chantiers.
- ✓ Il est conçu sous forme de modules indépendants les uns des autres.
- ✓ Il s'adresse, au moins partiellement, à tout le personnel permanent de chantier.

Il se déclinera sous la forme de six modules, à savoir :

- module A : programme « Evarisk »
- module B : évaluation et attestation de compétences
- module C : programme "Citoyenneté Ecologie" et développement local
- module D : bourse de compétences
- module E : sensibilisation « santé »
- module F : projet pédagogique de chantier

II. Présentation des six modules

Module A : « Evarisk » (sous réserve de financement du projet)

1. Durée : 3 sessions, selon l'avancement de la démarche

- Session 1 : Pour les chantiers ayant initié la démarche en 2006
- Session 2 : Pour les chantiers ayant avancé dans la démarche, sans l'avoir encore formalisée
- Session 3 : Pour les chantiers en cours de formalisation de la démarche

▶ Le nombre de jours par session sera fonction des financements du projet.

2. Objectifs :

- Réalisation du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.
- Définition d'une méthode d'animation de la démarche de prévention, notamment auprès des salariés en insertion
- Définition de procédures d'actualisation



3. Déroulement :

- Session 1 : une demi-journée de visite préalable par chantier, pour faire le point sur l'avancée de la démarche ; quelques journées de travail en commun et une demi-journée de finalisation avec chaque chantier
- Session 2 : une demi-journée de visite préalable par chantier ; quelques journées de travail en commun et une demi-journée de finalisation par chantier
- Session 3 : une journée et demie de travail en commun et une demi-journée de finalisation par chantier.

4. Intervenant extérieur : Yves Jorand, Avocat spécialisé en prévention des risques dans le cabinet BJA, au travers de sessions collectives et de visites de chantiers.

5. Personnes concernées : personnes en charge du dossier dans chaque structure, accompagnées, en cas de besoin, des Encadrants techniques.

6. Prolongements possibles du module :

- Constitution de groupes de travail par territoire, par activité(s) commune(s), par statut juridique du porteur ...
- Création d'un Comité Départemental « hygiène et sécurité »

Module B : Evaluation et attestation de compétences

1. Durée : 3 demi-journées

2. Objectifs :

- Réponse à une obligation légale
- Optimisation du parcours des salariés en chantier (valorisation des acquis : savoir-être et savoir-faire professionnels)
- Amélioration des conditions de sortie des chantiers
- Consolidation d'une approche spécifique aux salariés en situation d'illettrisme

3. Déroulement :

- Une séance d'échanges de pratiques et de mise en commun des outils utilisés
- Une séance d'apports théoriques et méthodologiques avec un intervenant extérieur, à partir des questionnements apparus lors de la première séance
- Une séance d'élaboration d'outils communs ou d'harmonisation des outils existants, et de réflexion sur les prolongements possibles du travail engagé (RSFP, VAE, lien entreprise, ...)



Intervenant extérieur : CRIA, en lien avec un organisme de formation, dans le cadre d'un programme régional « Illettrisme et situations de travail »

4. Personnes concernées : chefs d'équipe, encadrants techniques et chargés d'insertion

Module C : Citoyenneté-Ecologie et Développement local

1. Durée : 2 demi-journées

2. Objectifs :

- Définition d'une démarche de sensibilisation aux problèmes environnementaux, pour les permanents et les salariés en insertion
- Mise en œuvre de mesures destinées à diminuer l'impact des chantiers sur l'environnement
- Réflexion sur la place des chantiers dans le développement local

3. Déroulement :

- Présentation de la démarche d'"évaluation des projets de développement local au regard du développement durable" menée par le CPIE de Seyssel et bilan des expériences réalisées sur les chantiers de Clermont, Seynod et Viry-Valleiry.
- Interventions sur la dimension citoyenne de l'écologie et sur le développement local

4. Intervenants extérieurs : Elisabeth BRAZIER (CPIE de Seyssel), François WURTZ, animateur du Projet « excellence environnementale » au CONSEIL GENERAL, Guy ROUX (IER)

5. Personnes concernées : Encadrants techniques et responsables de structures

6. Prolongements possibles du module :

- Mise en œuvre d'un diagnostic "développement durable" avec le CPIE de Seyssel
- Participation des chantiers d'insertion au programme « excellence environnementale » du Conseil Général
- Création d'une charte départementale de bonnes pratiques environnementales

Module D : Bourse de compétences

1. Durée : 4 demi-journées

2. Objectifs :

- Réponse à des demandes techniques, pédagogiques ou administratives
- Possibilité de stages de découverte pour des encadrants ou des salariés en insertion, sur un autre chantier que le leur, afin d'améliorer une ou des compétence(s)
- Mise en place de formations communes



3. Déroulement : 4 séances, à savoir

- Définition commune du dispositif et élaboration du questionnaire, destiné au positionnement des encadrants sur les compétences qu'ils maîtrisent
- Transfert des acquis de la formation "Illettrisme" suivie par les Encadrants techniques de certaines structures du département
- Construction commune de l'outil, à partir de l'enquête réalisée et avec l'aide d'intervenants extérieurs
- Mise en œuvre du dispositif départemental

4. Intervenants extérieurs : Isabelle POEINSIN (AFPA)

5. Personnes concernées : encadrants techniques

Module E : Sensibilisation « santé »

1. Durée : 2 demi-journées

2. Objectif : information sur les addictions (apport d'éléments d'alcoologie et de toxicologie) et sur les problèmes psychologiques

3. Déroulement : apports théoriques ciblés, à partir d'un questionnaire préalablement envoyé aux structures participantes et débat sur les différentes pratiques

4. Intervenants extérieurs : Jean-François PETIT (ANPAA), Docteur SARAZIN (EMP)

5. Personnes concernées : Chefs d'équipe, encadrants techniques, chargés d'insertion

Module F : Projet pédagogique de chantiers

1. Durée : 3 demi-journées

2. Objectifs :

- Définition d'un cadre de référence du chantier partagé par tous les partenaires
- Proposition d'un référentiel d'évaluation aux partenaires institutionnels
- Anticipation sur l'évolution des chantiers

3. Déroulement : 3 séances à savoir

- Analyse de l'existant en terme de projet et d'évaluation de chantier.
- Elaboration d'une méthode pour la réalisation d'un projet de chantier et de son évaluation, avec l'aide d'un intervenant extérieur
- Travail sur le socle commun et les spécificités des différents projets
Réflexion sur le prolongement du travail engagé

4. Intervenants extérieurs : Marianne GARRALON-ROBION, Animatrice DLA74

5. Personnes concernées : Encadrants techniques, chargés d'insertion et responsables de structures

Evaluation du programme : une demi-journée



SOMMAIRE

- 1. HISTORIQUE**
- 2. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 3. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 4. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.**
 - 4.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER PAR :
 - 4.2. LE SERVICE COMPTABILITE POUR QUI LE SERVICE ASSURE : ...
 - 4.3. LE SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS DE CONCERT POUR :
 - 4.4. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION POUR ...
- 5. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION POUR ...**
- 6. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS**
- 7. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES**
- 8. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS**
- 9. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER OPERATIONNEL QUI NECESSITE QUELQUES AMENAGEMENTS**

10. DES RECRUTEMENTS DEVOREURS DE TEMPS ET D'ENERGIE

11. LES SALARIES EN 2006

11.1. LE PROFIL DES SALARIES

11.2. DES PRESENCES EN AUGMENTATION, PREUVE DE LA MOTIVATION DES SALARIES

11.3. DES ACTIONS PEDAGOGIQUES DIVERSIFIEES EN INTERNE ET EN EXTERNE

11.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES, GAGE DE REUSSITE VERS LA SORTIE

12. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

12.1. DES SORTIES POSITIVES EN AUGMENTATION

12.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

12.3. DES DEMARCHES VARIEES

13. ANNEXES

1. HISTORIQUE

Depuis 2003, date du démarrage d'AGIRE 74, la gestion des chantiers était territoriale, avec un Coordonnateur pour 2 ou 3 chantiers en portage (fonction d'employeur) et 1 à 2 chantiers en appui (fonction de coordination).

Le poste de Coordonnateur s'articulait autour des deux fonctions.

La fonction d'employeur sur les chantiers AGIRE 74, avec :

- Le recrutement, la gestion et le suivi individuel des salariés.
- La responsabilité hiérarchique des encadrants et de la mise en application des règles de santé, d'hygiène et de sécurité sur les chantiers.
- La coordination administrative, technique et pédagogique du chantier (donneurs d'ordre et référents sociaux).
- ...

La fonction de coordination auprès des employeurs adhérents (appui) était dirigée :

- Envers les salariés (aide au recrutement, parcours...)
- Envers les encadrants (conseils, professionnalisation...)
- Envers la structure (Appui méthodologique et harmonisation des pratiques, diffusion d'information...).

Cette gestion territoriale des chantiers articulée autour de plusieurs actions transversales (prévention des risques, protection de l'environnement, élaboration d'outils de gestion,...) a permis dans une phase de construction, d'accompagner les encadrants techniques dans la gestion de leur chantier et de les amener progressivement à une plus grande autonomie sur leur poste de travail en particulier :

- La gestion quotidienne du chantier et des salariés
- Les relations avec les donneurs d'ordre
- Le rendu d'information auprès des partenaires

L'internalisation de l'accompagnement et le renforcement du binôme encadrant/chargée d'insertion a conforté l'autonomie des encadrants dans leur gestion quotidienne. Le besoin d'un intermédiaire hiérarchique entre la direction et l'encadrement des chantiers (plus autonome) était de fait moins utile.

Le fonctionnement territorial, s'il permettait une image claire et précise d'AGIRE 74 sur un territoire homogène (Genevois), était moins évident sur le bassin annecien. De plus, la multiplicité des intervenants pour le renseignement de la base de données limitait la cohérence des réponses et l'efficacité de cet outil de suivi et d'évaluation des parcours.



2. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

La restructuration de septembre 2006, permet de répondre aux évolutions de la structure, à la clarification des rôles de chacun aux yeux des partenaires, à l'autonomie des encadrants, à l'internalisation de l'accompagnement et aux exigences de qualité et d'efficacité que s'est donné AGIRE 74 en matière de suivi du parcours professionnel des salariés en chantier.

La création du Service Gestion de chantier joue un rôle central dans cette organisation, tant dans la gestion du parcours des salariés que son action auprès de l'ensemble des chantiers d'AGIRE 74. Il doit participer ainsi à une meilleure harmonisation des pratiques et à un traitement équitable de l'ensemble des salariés en insertion.

Le Service Gestion de chantiers doit gérer la totalité du parcours des salariés au sein d'AGIRE 74, depuis leur candidature jusqu'à leur sortie.

Il doit permettre aux salariés d'avoir affaire à un interlocuteur unique en tant qu'employeur.

Il doit permettre également à AGIRE 74 d'avoir un service central qui a le souci d'enregistrer la totalité des données liées au parcours du salarié au sein de la structure. Cet enregistrement via la base de données créée en interne, doit être réalisé en étroite collaboration avec le Service Accompagnement, les chargées d'insertion renseignant la partie qualitative de la base, alors que le Service Gestion de chantier renseigne la partie quantitative (base statistique).

Avec la réorganisation d'AGIRE 74 et l'autonomie des encadrants dans la gestion de leur chantier, le Service doit devenir leur interlocuteur privilégié sur tout ce qui concerne la gestion quotidienne des chantiers :

- Les états de présence, d'absence et de maladie des salariés.
- La prise de rendez-vous des visites médicales.
- La fourniture des équipements de travail ...
- L'aide à la préparation des comités (travaux et partie générale des comités techniques) ainsi que la saisie des comptes-rendus.
- La préparation puis la saisie des attestations de compétence des salariés.
- ...

Enfin, loin d'être isolé, le Service Gestion de chantier doit être une véritable interface entre l'ensemble des services d'AGIRE 74 qui concourent tous à l'accompagnement des salariés en insertion et à l'optimisation de leur parcours professionnel au sein de la structure.



3. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Pour ce faire, le Service Gestion de chantier, créé en septembre 2006 comporte 2 postes à temps plein : un responsable de service et une secrétaire. Olivia GENIAUX qui assurait le secrétariat du service jusqu'à son départ en congé maternité, est remplacée depuis le 1^{er} octobre 2006 par Anne-Marie WABLE.

Le service est sous la responsabilité hiérarchique directe du directeur et en relation transversale avec l'ensemble des autres services de la plateforme. Il est par contre en position d'autorité fonctionnelle avec les encadrants des chantiers (voir organigramme en annexe).

L'ensemble des liens directs avec les encadrants dans leur gestion quotidienne de chantier (gestion des présences, édition de documents, frappe de comptes-rendus...) ainsi que l'ensemble des courriers (invitations comités, recrutements...) sont en général effectués par le secrétariat.

La saisie des renseignements sur les salariés au moment de l'orientation, à l'embauche puis tout au long de leurs parcours en chantier est également assurée par Anne-Marie WABLE. Au fil des mois, elle a réussi à étoffer son poste de travail en reprenant petit à petit des aspects plus juridiques de la gestion du service : DUE, préparation des contrats de travail... Autonome et volontaire elle a permis grâce à son efficacité de faire en sorte que le Service Gestion de chantier remplisse pleinement ses missions.

4. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.

Le Service Insertion professionnelle, axe central de notre action d'insertion noue des liens privilégiés avec le Service Gestion de chantier par :

- La procédure de recrutement qui mobilise les deux services et les encadrants techniques pour compléter harmonieusement les chantiers. Cette procédure doit évoluer en 2007 pour permettre un recrutement au fur et à mesure des départs et maintenir l'effectif prévu sur les chantiers.
- La mise en place et le suivi des formations des salariés. Cet aspect devra également être renforcé pour optimiser le parcours des salariés et leur permettre d'accéder plus facilement à un emploi ou une formation qualifiante.
- La formalisation des immersions professionnelles des salariés qui leur permet de découvrir des activités, des entreprises, voire d'effectuer une période d'essai.
- La saisie sur la base de données de l'ensemble des évolutions des salariés sur le chantier depuis leur entrée jusqu'à leur sortie en lien avec les entreprises, organismes de formation ou référents. Le service ayant le souci de la gestion statistique des données, est à même de recueillir les éléments manquants auprès des chargés d'insertion et des encadrants techniques. Une attention plus rigoureuse de la mise à jour de la base de données sera opérée en 2007 pour accroître l'efficacité du service et permettre d'obtenir des statistiques encore plus précises et à n'importe quelle période de l'année.
- La préparation des comités pour les comptes rendus des situations individuelles des salariés, les comités de pilotage et les CLI.



Le Service Comptabilité pour qui le service assure :

- La transmission des décomptes d'heures de présence de l'ensemble des salariés pour effectuer les paies chaque dernier jour travaillé du mois.
- La réalisation des budgets annuels de chaque chantier qui sont ensuite repris dans le budget global de la plateforme.
- Le suivi des dépenses mensuelles de chaque chantier (tenues de travail, fournitures...) dans le respect des budgets initiaux.
- La transmission des entrées et sorties du personnel pour les paies et les soldes de tout compte.

Le Service Coordination Départementale avec qui nous travaillons de concert pour :

- L'appui aux chantiers AGIRE 74, principalement en ce qui concerne l'organisation.
- L'appui aux chantiers adhérents sur les thèmes de l'organisation, la gestion de la base de données, la réalisation des comités, les budgets...
- Ces actions d'appui aux chantiers seront renforcées en 2007, tant auprès des chantiers adhérents que des chantiers pour lesquels AGIRE 74 est employeur.

Le Chargé de mission informatique et communication pour

- La gestion de la base de données et les sorties statistiques.
- La préparation des « *Brèves de chantier* ».
- La gestion du site web d'AGIRE 74.

Un lien direct avec la Direction pour

- L'information régulière sur la vie du service, les mouvements et le parcours des salariés.
- Les choix stratégiques et les orientations du service pour optimiser le fonctionnement de la structure.

5. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS

La gestion générale des chantiers représente la part prépondérante du temps de travail du service soit 64% (85% du temps de secrétariat). Ce temps de travail se répartit comme suit :

- Les recrutements, 221 h.
- Le temps consacré au suivi des salariés (heures de présences, maladie, paye, courriers, RDV...), 226 h.
- La gestion générale des chantiers, le travail pour les encadrants, les tenues de travail, 225 h.
- La préparation des budgets et conventions, 91 h.



6. Un service garant du rendu aux partenaires

L'intérêt principal des chantiers d'insertion est le travail partenarial pour l'optimisation du parcours professionnel des salariés en insertion. Le chantier n'étant qu'une étape du parcours, il est impératif d'associer les référents du salarié avant, pendant et après le parcours de celui-ci sur le chantier.

Nos partenaires sont multiples :

- Les institutionnels : Etat (DDTEFP), ANPE, Conseil Général. Ils constituent nos partenaires privilégiés auxquels nous rendons des comptes régulièrement sur les chantiers et le dispositif en général.
- Les donneurs d'ordre : ce sont les collectivités territoriales avec lesquelles AGIRE 74 contractualise pour mettre en place des chantiers d'insertion sur leur territoire.
- Les prescripteurs, et référents de parcours des salariés : référents sociaux, éducateurs, accompagnant des structures d'accueil de public spécifique (jeunes, TH...) sont autant de partenaires privilégiés qui nous permettent avec le salarié concerné d'optimiser son parcours à AGIRE 74.

A chaque partenaire, correspond un type de rendu particulier :

- Retour des conclusions de recrutement aux prescripteurs.
- Entretiens tripartites (salarié, prescripteur/référent, AGIRE 74) à l'entrée en chantier, en cours et avant la sortie.
- Comités de travaux tous les mois avec les donneurs d'ordre
- Comité technique et pédagogique avec les institutionnels, le donneur d'ordre et les référents une fois par an : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.
- Comité de pilotage avec les institutionnels et le donneur d'ordre une fois par an : présentation générale du chantier et choix politique de l'orientation pour l'année suivante.
- Présentation des chantiers et validation en Commission Locale d'Insertion des décisions du Comité de pilotage.
- Comités de bassin avec les institutionnels, la Mission Locale et Cap Emploi deux fois par an et par bassin d'emploi : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.

Ce temps de rendu : préparation, courriers, réunions... représente 8,6% du temps de travail du service

En 2006, avec l'accord des partenaires et leur difficulté à se mobiliser, nous avons ramené les comités techniques et pédagogiques de chaque chantier de 3 en 2004 à 1.

En contre partie, nous avons intensifié les tripartites avec les référents et organisé les comités de bassins qui correspondaient à l'attente générale.

Cette solution semble contenter tout le monde, même si la participation aux différentes réunions reste parfois très faible.



7. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS

De part sa fonction centrale et d'interlocuteur privilégié des encadrants techniques concernant la gestion quotidienne des chantiers, le Service Gestion est en capacité de répondre de manière individuelle ou collective aux interrogations du personnel d'encadrement.

Cette fonction en collaboration avec le Service Coordination Départementale des chantiers piloté par Laurent GASDON permet d'aider les encadrants à mieux appréhender les différentes tâches administratives et de gestion de leur chantier.

L'ensemble des salariés d'AGIRE 74 a travaillé depuis 2003 à la création de nombreux outils de gestion des chantiers, principalement destinés aux encadrants. Si la plupart d'entre eux ont totalement intégré ces outils, les derniers arrivants ont besoin d'un accompagnement pour être en capacité d'assumer pleinement leur poste avec sérénité.

Au cours de l'automne 2006, la création du service n'a pas permis une réelle mobilisation sur ce thème (3,2% du temps de travail). En 2007, cet axe est d'autant plus à renforcer que de nouveaux encadrants intègrent en nombre AGIRE 74.

Parallèlement à l'appui interne, certains chantiers adhérents peuvent également solliciter un appui renforcé auprès de la structure. C'est le cas de la Commune de Gaillard qui souhaite une intervention dans ce sens au cours du premier semestre 2007.

8. Un Service Gestion de chantier opérationnel qui nécessite quelques aménagements

La réorganisation d'AGIRE 74 à partir de septembre 2006 a permis de répondre aux obligations de la structure face à la montée des effectifs et à la complexification de la gestion des contrats de travail.

La prise en charge par le service :

- Des budgets des chantiers
- Des conventions avec les donneurs d'ordre
- Des contrats de travail et démarches afférentes

a permis de soulager de manière significative le Service Comptable.

Le fait de devenir l'interlocuteur unique auprès des salariés et des encadrants concernant la gestion quotidienne des chantiers a permis également plus de lisibilité, tant au niveau des salariés d'AGIRE 74 que des partenaires extérieurs.

La responsabilité de la gestion de la base de données et des rendus statistiques de la structure permettra à terme une efficacité que nous souhaitons remarquable.

Les premiers mois de vie du service prouvent la pertinence de la réorganisation d'AGIRE 74 après 3 ans d'existence. Les mois prochains permettront d'affiner le fonctionnement du service et de vérifier son dimensionnement face aux tâches qu'il doit réaliser.



Les mois d'avril et mai seront particulièrement importants avec de nombreux recrutements sur l'ensemble des chantiers qui devront être absorbés sans délaissier pour autant le travail de fond du service, à savoir la gestion des présences et l'appui aux encadrants dans leur gestion quotidienne du chantier.

Vraisemblablement, une partie des tâches dévolues au Service devra être réorientée vers d'autres permanents d'AGIRE 74, faute de quoi, le service ne pourra pas se développer vers :

- L'appui à l'organisation des chantiers en interne
- L'appui aux chantiers adhérents
- Le développement des actions de formation
- Le développement des immersions professionnelles
- ...

Autant d'actions qui participent directement à la professionnalisation des encadrants, à l'optimisation du parcours des salariés en insertion, à l'amélioration de leur situation sociale ou de santé et à leur retour durable vers des emplois marchands.

9. DES RECRUTEMENTS DEVOREURS DE TEMPS ET D'ENERGIE

- 192 candidats orientés en 2006 dont 35% issues des référents sociaux (départementaux ou communaux), 25% des ANPE, 21,5% des Organismes de formation, 8,5% des Missions Locales, 5% d'employeurs IAE, 3,5% de CAP EMPLOI, 1,5% de divers.
- Toujours peu de femmes orientées vers les chantiers AGIRE 74 : 18%
- Un équilibre des tranches d'âges de 20 à 58 ans avec 55% de candidats de 30 à 49 ans.
- 60% des candidats sont dans le dispositif RMI et 15% bénéficient d'un autre minima social.
- Seuls 13% des candidats bénéficient d'une orientation chantier via un bilan préalable (PPOPE).

La phase recrutement, de la réception des fiches de positionnement à l'entrée en chantier (signature du contrat, retour prescripteur et achat des tenues de travail compris) mobilise le Service Gestion de chantiers à hauteur de 221 h.

Ce temps de travail, ici évalué sur les mois de septembre à décembre 2006 va rapidement poser problème en cas de recrutements importants (mai 2007).

L'embauche en entrée/sortie permanente permettra de répartir ce temps de travail tout au long de l'année mais une réflexion sur les recrutements sera sans doute nécessaire pour améliorer l'efficacité de cette phase primordiale de l'action du service.

L'optimisation des prescriptions permettrait (via un diagnostic obligatoire par exemple) d'être plus efficace, tant pour le service, les prescripteurs que les candidats. La pertinence de l'orientation chantier du diagnostic PPOPE permet ainsi le recrutement de 50% des candidats orientés, alors que le taux de recrutement n'est que de 21% pour les candidats sans diagnostic préalable.



10. LES SALARIES EN 2006

Le profil des salariés

- 95 salariés en 2006. Les 15% de salariés de plus qu'en 2005 s'expliquent par l'ouverture du chantier d'Annecy (démarrage juin 2005).
- Une féminisation difficile : 19% de femmes (18% des orientations). La demande de féminisation des chantiers ne peut passer que par une féminisation des positionnements. Une action en ce sens auprès des référents sociaux et des organismes de formation est nécessaire régulièrement.
- Des salariés majoritairement dans le dispositif RMI : 66% RMI, 12% MLJ, 12% DE.
- Une proportion de Contrats d'Avenir conforme aux conventions. Près de 70% des salariés en chantier bénéficient d'un CA, le taux idéal étant de 75% (6 salariés sur un chantier de 8 personnes).
- Une pyramide des âges décalée à droite : avec 60% de + de 40 ans, nous observons un léger vieillissement de la population en chantier au cours de l'année 2006. En 2007, un recrutement axé d'avantage sur les moins de 30 ans permettrait de redynamiser les chantiers, mais comme pour les femmes, le choix dépend essentiellement des positionnements.
- Un niveau de formation très faible : 2/3 des salariés n'ont pas de diplôme et 35% sont illettrés ou analphabètes.
- Une répartition géographique inégale par bassin
 - Bassin annecien : la suprématie d'Annecy avec 41% des salariés du secteur, suivi par Faverges (15%), et Cran-Gevrier (12%)
 - Bassin Genevois : une multitude de communes représentées dont St Julien (18%), Annemasse, Valleiry, Ville-La-Grand et Viry (15% chacune)
- Le manque de mobilité, frein à l'emploi
 - 56% des salariés n'ont pas de permis de conduire et 78% sont sans voiture.
- Des problématiques santé de plus en plus lourdes
 - 46% des salariés souffrent de troubles du comportement ou psychologiques
 - 42% ont une conduite addictive
 - 17 salariés bénéficient d'une contre-indication de la médecine du travail à leur poste.

Des présences en augmentation, preuve de la motivation des salariés

- 87% de taux de présence soit 63.932 h de travail
- 6% d'arrêts maladie
- 7% d'absences contre 13% en 2005.

Des actions pédagogiques diversifiées en interne et en externe

- 7.043 h d'actions pédagogiques (37% en interne et 63% en externe)
- 13 partenaires mobilisés
- des actions variées (accompagnement, français, math, entretien nettoyage, espaces verts, citoyenneté, environnement, budget, assurance, sécurité, animation...).



Des immersions professionnelles, gage de réussite vers la sortie

Elles représentent 3.290 h de travail hors du chantier d'origine et ont mobilisées 4 chantiers AGIRE 74, 3 structures IAE, 5 collectivités territoriales, 15 structures privées ou associatives.

36 salariés ont ainsi effectué :

- 13 EMT, via l'ANPE pour 725 h de travail.
- 16 mises à disposition auprès de partenaires pour 1.048 h de travail.
- 13 stages de découverte internes à AGIRE 74 représentant 344 h de travail.
- 9 suspensions de contrat qui totalisent 1.173 h de travail.

Si 25 salariés n'ont effectué qu'une immersion professionnelle, 11 d'entre eux en ont effectué de 2 à 4. 68% des personnes ayant réalisé une ou plusieurs immersions en 2006 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.

11. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

Des sorties positives en augmentation

- 40% de sorties vers l'emploi
 - 12 en milieu ordinaire (5 CDD < 6 mois, 3 CDD > 6 mois, 2 CDI, 2 non connus)
 - 8 en contrat aidé (5 CA, 1 CAE, 2 CIRMA)
- 6% d'accès à la formation
- 6% de retraite ou préretraite
- 14% de démarches d'emploi
- 18% de démarches santé
- 8% de démarches sociales

57% des salariés sortis en emploi ou en formation ont réalisé une ou plusieurs immersions professionnelles.

Des évolutions de situation sociale significatives

- 30 démarches de permis de conduire et 6 obtentions de permis B.
- 28 démarches logement dont 17 avec une évolution significative.

Des démarches variées

- 54 démarches santé
- 39 démarches administratives
- 21 démarches Cotorep
- 18 démarches judiciaires
- 19 démarches famille

Indépendamment des sorties en emploi, le chantier permet de prendre le temps, en étant accompagné, de faire des démarches (mobilité, santé, logement, famille, justice...) et d'améliorer sa situation sociale.

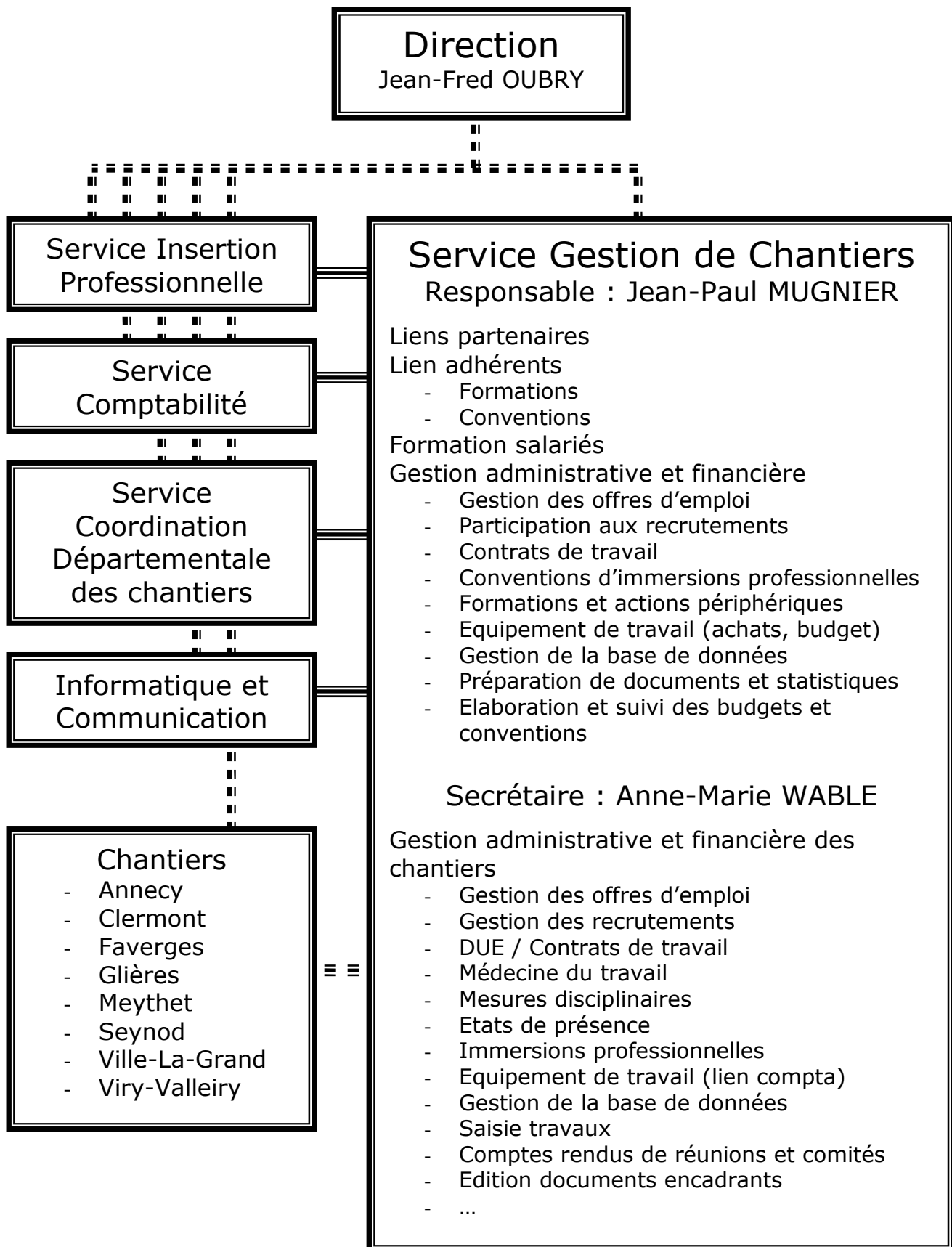
Jean-Paul MUGNIER
Service Gestion de chantiers

12. ANNEXES

- Organigramme du Service Gestion de chantier
- Statistiques candidats positionnés en 2006
- Statistiques profil des salariés 2006 à l'entrée sur le chantier
- Statistiques salariés en chantier 2006
- Statistiques salariés sortis en 2006
- Temps de travail Service Gestion de chantiers
- Arrêts maladie et accidents de travail 2006



Organigramme du Service Gestion de chantiers



Temps de travail Service Gestion de chantiers

Année 2006

	JPM		AMW		Totaux	
Appui	38,50	6,3%		0,0%	38,50	3,2%
Budget et conventions	91,00	14,9%		0,0%	91,00	7,7%
Comités	73,00	11,9%	29	5,0%	102,00	8,6%
Recrutements	77,00	12,6%	144	25,0%	221,00	18,6%
Réunion Ext	54,00	8,8%		0,0%	54,00	4,5%
Réunions int	49,00	8,0%	42	7,3%	91,00	7,7%
Salariés	41,00	6,7%	185	32,1%	226,00	19,0%
Action périphérique	30,50	5,0%		0,0%	30,50	2,6%
Service CI	50,00	8,2%		0,0%	50,00	4,2%
Gestion CI	64,00	10,5%	161	27,9%	225,00	18,9%
Formation	43,00	7,0%	16	2,8%	59,00	5,0%
TOTAL	611,00	100,0%	577,00	100,0%	1188,00	100,0%



ARRETS MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL - Année 2006

CHANTIERS	Nombre d'arrêts maladie			Nbre d'accidents du travail avec arrêt de travail			Nbre d'accidents du travail	Nbre d'accidents de trajet Avec arrêt de travail			Nbre d'accidents de trajet
		Nb de jours	NB		Nb de jours	NB			Nb de jours	NB	
Annecy	-	-	-	1	7	1	-	-	-	-	-
Meythet	11	90	6	-	-	-	-	1	12	1	-
Seynod	9	43	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Clermont	6	34	5	1	2	1	-	-	-	-	-
Glières	5	59	4	1	9	1	1	-	-	-	-
Favergeres	23	223	7	-	-	-	2	-	-	-	-
Viry-Valleiry	7	68	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Ville-la-Grand	17	291	5	1	11	1	-	1	11	1	-
TOTAL	78	808	38	4	29	4	3	2	23	2	0

Causes principales des Accidents de travail

- Chute d'un camion à l'arrêt
- Chute sur terrain boueux, mouillé, glissant
- Chute dans des escaliers
- Présence de corps étranger (ex : branche d'arbre)
- Eclats de diverses matières

Causes principales des Accidents de trajet

- Etourdissement et perte de contrôle du véhicule en allant sur son lieu de travail
- Perte d'équilibre



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION

2. L'ENQUETE AUPRES DES ACTEURS DE L'INSERTION

2.1. FINALITE ET OBJECTIFS

2.2. DES RESULTATS RICHES D'ENSEIGNEMENT ET SUIVIS D' ACTIONS

3. IMPACTS DE L'INTERNALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DE LA REORGANISATION D'AGIRE 74 : LA CREATION DU SERVICE INSERTION

3.1. EN INTERNE : MISE EN PLACE D'UNE FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT

- Une plus grande proximité avec les salariés en insertion : du recrutement à la sortie chantier, avec signature du contrat d'accompagnement
- L'animation d'équipe : mise en place des réunions pédagogiques et création du binôme encadrant technique/chargée d'insertion
- Une harmonisation et une garantie du respect du cadre

3.2. EN EXTERNE : MISE EN COHERENCE DES PARCOURS D'INSERTION ET RECHERCHE DE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

- Consolidation du travail avec les référents
- Renforcement des actions avec les autres structures d'insertion
- Développement des actions vers l'entreprise : immersions et emplois

4. BILAN DES ACTIONS

4.1. LE RECRUTEMENT : PERTINENCE DU CHOIX ET REACTIVITE

- Un meilleur équilibre des équipes et dynamique de groupe
- Une évolution vers des sorties et entrées permanentes

4.2. L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN CHANTIER : UN TRAVAIL EVOLUTIF ET PROFESSIONNALISANT POUR DAVANTAGE D'EMPLOYABILITE

- Des réponses aux problématiques nouvelles
- Des sorties positives : retour à l'emploi, entrée en formation et progression à tous les niveaux



4.3. LA GESTION DU SERVICE : EQUILIBRER, STRUCTURER ET DEVELOPPER LES ACTIONS STRUCTURER ET ARTICULER D'AVANTAGE LES ACTIONS AVEC LES AUTRES POLES EN INTERNE, DEVELOPPER L'ANIMATION D'EQUIPE

- Articuler l'accompagnement avec le bassin du genevois
- Consolider et développer les liens avec les partenaires référents
- Consolider et développer le réseau entreprises

5. QUESTIONS DEBATS

QUELLE NATURE D'ACCOMPAGNEMENT AUJOURD'HUI ? POUR QUEL TYPE DE PUBLIC ?
ET QUEL PROJET PEDAGOGIQUE DE CHANTIER ?

6. ANNEXES

6.1. MODELISATION

- Interactions du Service Insertion
- Le contrat d'accompagnement
- Les objectifs et étapes de parcours en chantier
- Le binôme encadrant technique/chargée d'insertion

6.2. DONNEES CHIFFREES CONCERNANT L'ACCOMPAGNEMENT EN 2006



1. INTRODUCTION

L'année 2006 est une année charnière pour l'accompagnement des salariés en insertion, avec deux faits nouveaux :

- L'internalisation de l'accompagnement en juillet 2006 : cette mission effectuée jusqu'alors en externe par le cabinet AIR'H prend toute sa dimension, avec d'une part une plus grande proximité et cohérence de travail avec tous les acteurs de l'insertion – internes et externes, d'autre part une garantie de travail dans le respect du cadre et des valeurs d'AGIRE 74.
- La réorganisation d'AGIRE 74 par service en septembre 2006 avec un pôle Gestion de chantier, un Service Coordination départementale et un Service Insertion. Cette réorganisation témoigne de la volonté de l'association de placer l'accompagnement de la personne au coeur de son engagement et d'en faire la « colonne vertébrale » de son action. La mission d'accompagnement devient une fonction globale transversale, dont la charge ne relève pas seulement d'une personne (la chargée d'insertion), mais de l'ensemble des salariés permanents d'AGIRE 74, qui vont pouvoir pleinement jouer leur rôle dans le parcours d'insertion de la personne en chantier.

2. ENQUETE AUPRES DES ACTEURS DE L'INSERTION :

Point de départ du repositionnement de l'accompagnement pour une optimisation des parcours d'insertion

Dès juillet 2006, la direction d'AGIRE 74 confie à la Chargée d'insertion la réalisation d'une enquête auprès des différents acteurs de l'insertion.

Finalité et objectifs de l'enquête

- L'enquête est réalisée auprès de 24 acteurs de l'insertion (institutionnels, entreprises d'insertion, référents sociaux) ainsi qu'auprès du personnel permanent et des salariés en insertion d'AGIRE 74 (près de 80 personnes).
- La finalité de l'enquête : optimiser le travail d'accompagnement des personnes et leur parcours d'insertion.
- Les objectifs :
 - Avoir une vision globale de la représentation qu'ont les différents acteurs de l'insertion (Institutions financeurs, partenaires opérationnels, personnel permanent de l'association, salariés en insertion) concernant le chantier d'insertion et l'accompagnement chez AGIRE 74.
 - Préciser le cahier des charges de l'accompagnement en tenant compte des éléments contingents, de l'environnement et du contexte (Plan de cohésion sociale).
 - Repérer le rôle que chaque acteur doit jouer dans l'accompagnement des salariés.

A noter que cette enquête a permis de témoigner aux partenaires la volonté d'AGIRE 74 de travailler en étroite collaboration et en toute transparence, ce qui participe de l'évolution de l'image d'AGIRE 74 comme un partenaire à part entière.



Des résultats riches d'enseignement et suivis d'actions

- Les représentations concernant le chantier d'insertion (finalité, objectifs) et les attentes des acteurs de l'insertion par rapport à AGIRE 74 varient selon la fonction qu'ils occupent, y compris au sein d'une même institution. Les divergences d'opinion concernent en particulier les objectifs de résultats avec mise en évidence d'une injonction paradoxale de retour à l'emploi face à une demande d'accueil d'un public aux problématiques de plus en plus fortes et, par définition, très loin de l'emploi.
 - Il y a nécessité d'harmoniser les points de vue et de repreciser les champs d'action en terme de projets pédagogiques de chantier : quel public pour quel chantier et quelles activités ? Ce qui pourrait avoir une incidence au niveau des critères de recrutement. (L'urgence est réelle face à la recrudescence des problématiques psychologiques et de santé)
- Si la qualité du travail d'AGIRE 74 est reconnue par la majorité, sa double mission (gestion et coordination) et les activités des chantiers ne sont pas précisément connues.
 - Il y a nécessité de renforcer la communication par rapport à l'image d'AGIRE 74 et des chantiers d'insertion (Publier des « *Brèves de chantier* »)
- Une demande forte est exprimée par rapport au développement de la communication et du partenariat avec les référents, prescripteurs et financeurs pour une meilleure cohérence du parcours d'insertion.
 - Il faut davantage de proximité avec les référents, prescripteurs et financeurs. (Mettre en place en particulier des entretiens tripartites plus fréquents)
- Une demande pressante est exprimée par rapport au développement du réseau entreprises qui reste le point noir actuel.
 - Il faut créer des passerelles entre l'insertion et le travail en milieu ordinaire (Développer notamment un projet « Ensemble pour l'Emploi » qui mobilise les entreprises)
- La mesure de diagnostic est perçue comme un outil indispensable pour décider de l'orientation des personnes et fixer les axes de travail durant leur parcours en chantier.
 - En 2006, seulement 13% des personnes orientées en chantier ont réalisé un Diagnostic. (Favoriser la mise en place d'un Diagnostic avant toute prescription)
- L'activité chantier est conçue par tous comme un support pour travailler l'employabilité et non comme une finalité.
 - Le lien entre l'encadrant technique de chantier et la chargée d'insertion apparaît primordial pour optimiser l'action d'accompagnement (Travailler et consolider cette orientation)
- La nécessité du cadre comme facteur de reconstruction de la personne est mentionnée par la majorité, y compris par les salariés en insertion.
 - Il faut être particulièrement vigilant au respect des cadres sur les chantiers (Utiliser pleinement le cadre comme outil pédagogique d'intégration dans le monde du travail)

Toutes ces actions découlant de cette enquête vont être entamées en 2006. Elles sont décrites en détail ci-après. Il s'agira en particulier de créer en interne une fonction transversale d'accompagnement et en externe de renforcer le lien avec les partenaires et de développer le réseau entreprises.



3. IMPACTS DE L'INTERNALISATION ET DE LA REORGANISATION : LA CREATION DU SERVICE INSERTION

Le Service Insertion est créé en septembre 2006 (voir interactions du service en annexe). Il témoigne de la volonté d'AGIRE 74 de structurer et de mettre en avant sa mission d'accompagnement de la personne dans son parcours d'insertion. La responsable du Service Insertion se voit renforcée par l'arrivée d'une chargée d'insertion en novembre 2006. La gestion de l'accompagnement des 8 chantiers est alors scindée en deux : 6 chantiers sur le bassin annecien, 2 sur le bassin genevois.

EN INTERNE : mise en place d'une fonction globale transversale d'accompagnement (Voir modélisation en annexe)

- Une plus grande proximité avec les salariés en insertion : du recrutement à la sortie chantier, avec signature d'un contrat d'accompagnement
 - Le salarié en chantier est suivi de A à Z, depuis le recrutement jusqu'à la sortie chantier et au suivi emploi. La mise en place du recrutement conjointement avec le service Gestion des Chantiers, le Service Insertion et les encadrants techniques, décision verrouillée si nécessaire par la direction, apporte une vision plus globale et donc plus objective de la personne.
 - La chargée d'insertion offre une meilleure disponibilité : trois entretiens mensuels par personne en moyenne, plus autres à la demande, avec possibilités de contacts au quotidien, permettent d'être très réactif pour gérer les situations d'urgence, désamorcer les conflits ou mobiliser davantage les personnes sur certaines périodes clés.

La signature d'un contrat d'accompagnement (voir modélisation en annexe) parallèlement au contrat d'embauche, permet de préciser les objectifs et étapes de travail individualisés, définis en concertation et avec l'engagement de la personne. Ce document sert de référence tout au long du parcours d'insertion pour évaluer la progression et apporter les actions rectificatives si nécessaire.

- L'animation de l'équipe : mise en place des réunions pédagogiques et création du binôme Encadrant technique /Chargée d'insertion.
 - L'animation de l'équipe permet une implication de tous les permanents dans l'accompagnement selon sa fonction au sein d'AGIRE 74. Cette animation s'effectue en particulier par le biais des réunions pédagogiques mensuelles.
Les réunions pédagogiques mensuelles permettent tout à la fois :
 - des échanges entre l'équipe, en particulier les encadrants et les chargées d'insertion
 - une analyse de la pratique
 - une analyse de la situation des personnes en chantier
 - une gestion pédagogique des événements qui rythment la vie du chantier (recrutement, renouvellement de contrat, période d'essai, évaluations, conflits, interchantiers, journées conviviales...).
 - Le binôme Encadrant technique/Chargée d'insertion est consolidé. Il permet un suivi très complémentaire et pertinent des personnes en chantier (Voir modélisation en annexes)
 - Les salariés permanents interviennent de manière ponctuelle en formation de groupe sur des thèmes correspondant à leurs compétences : accueil du salarié avec explication sur les contrats de travail, la fiche de paye ; présentation de la bibliothèque AGIRE 74 ; rappel du cadre par la direction ou autres.



- Une deuxième chargée d'insertion est embauchée à temps partiel sur le bassin genevois à partir de novembre 2006 pour assurer un travail de proximité. Ce doublement du poste a en outre pour avantage d'assurer un relais en cas d'absence de la collègue.
- Le suivi administratif du salarié en chantier est réalisé grâce à la création et l'actualisation d'une base de données Access, qui permet à chaque permanent, en fonction de son champ de compétences, d'actualiser la situation du salarié à tous les niveaux. Le remplissage de la base Access nécessite un vrai travail d'équipe. C'est un outil précieux pour établir des statistiques et évaluer l'impact des chantiers sur les situations individuelles.
- Une harmonisation et une garantie du respect du cadre et des valeurs d'AGIRE 74
 - L'internalisation de l'accompagnement permet une meilleure harmonisation et garantie des cadres et des pratiques pédagogiques sur les chantiers. Le cadre est nécessaire au bon fonctionnement du chantier et à l'instauration d'une bonne ambiance de travail, mais aussi à la sécurisation et à la restructuration des salariés. La Chargée d'insertion détermine également le parcours et les étapes de l'accompagnement avec des objectifs, méthodes et outils de travail communs pour une démarche sensée.

EN EXTERNE : MISE EN COHERENCE DES PARCOURS D'INSERTION AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION ET RECHERCHE DE PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES

- Une consolidation du travail avec les référents, prescripteurs et financeurs
 - Les entretiens tripartites avec les prescripteurs et référents sociaux sont systématisés en entrée et sortie chantier, afin de définir dès le départ des axes de travail conjoints et d'assurer le relais en fin de chantier. A cela s'ajoutent des entretiens tripartites intermédiaires en fonction des besoins d'accompagnement.
 - Un travail avec les référents et prescripteurs est effectué en bonne complémentarité, selon les champs de compétences de chacun, tout au long du parcours de la personne en chantier. A noter tout particulièrement le travail réalisé conjointement avec les pôles médico-sociaux, les éducateurs de l'association Passage, les conseillers de la Mission Locale Jeune, les conseillers ANPE.
 - Deux comités annuels de bassin sont créés, avec maintien d'un comité technique et pédagogique annuel. Des réunions bilan avec les ALI sont également organisées pour faire le point sur les recrutements et les renouvellements de contrats concernant les personnes au RMI.
- Un renforcement des actions avec les autres structures d'insertion
 - Des passerelles avec les autres partenaires de l'insertion sont créées, en partie grâce à l'enquête qui permet de renforcer les liens avec chacun.

Ces actions avec les partenaires d'insertion sont diverses :

 - test RMI puis mise en emploi avec le Centre Saint Vincent et Seforest
 - transfert de chantier et mise en emploi à l'Arradep
 - mise en emploi avec le SAS
 - évaluation en milieu de travail avec Bazar Sans Frontières
 - interchantiers avec les chantiers jeunes de l'association Passage....
 - validation de l'employabilité avec les Ateliers du Lac
 - travail sur le logement avec le CHRS Saint François
 - présentation de candidats auprès de l'entreprise interim d'insertion C2A Conseil



- Un développement des actions vers l'entreprise : immersions, emplois
 - Les actions d'immersions en entreprises sont renforcées, avec en particulier un très bon partenariat avec les collectivités qui ont ouvert des chantiers AGIRE 74.

51 immersions sont réalisées en 2006. Elles mobilisent :

- 4 chantiers AGIRE 74
- 3 structures IAE
- 5 collectivités territoriales
- 15 structures privées ou associatives

Les immersions sont un des moyens forts pour définir les projets professionnels et favoriser le retour à l'emploi. On peut donc bien mesurer l'impact des immersions sur le retour à l'emploi et déplorer les vides juridiques qui entourent ces mesures.

68% des personnes ayant réalisé une ou plusieurs immersions en 2006 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.

52% des personnes sorties en emploi ou en formation ont réalisé une ou plusieurs immersions.

- 33% de candidats environ sont présentés aux entreprises, ainsi qu'auprès du GEICQ BTP ou de la CAPEB 74, avec qui le partenariat est à renforcer.
- Le suivi en emploi est consolidé, avec des actions en amont d'EMT, avec embauche à la clé, aménagement de poste et plan de formation comme cela a été le cas avec les Ateliers du Thiou, ou aide à l'intégration sur le poste, mise en contact du salarié avec l'employeur 8 mois en amont de l'embauche pour lever les peurs liées à la prise d'emploi et au changement, comme cela a été réalisé avec l'entreprise LEA.

4. BILAN DES ACTIONS

LE RECRUTEMENT

- **Un meilleur équilibre des équipes et une dynamique de groupe**

Quatre années d'expérience d'AGIRE 74 permettent aujourd'hui de délimiter les champs de compétences des chantiers et le type de profil de personnes pour qui la marge de progression en chantier est forte. La motivation de la personne à sortir de sa situation, sa marge de progression sur le chantier à tous les niveaux, l'équilibre de l'équipe (mixité des problématiques et des sexes, règles des 3/3 : très loin, loin et proche de l'emploi), les contre-indications médicales par rapport à telle activité, les centres d'intérêt de la personne, la proximité géographique et l'environnement du chantier, la personnalité de l'encadrant et sa capacité à gérer telle problématique... tous ces éléments sont pris en compte lors du recrutement pour optimiser la réussite du parcours de la personne en chantier. Cet équilibre permet d'avoir sur les chantiers une bonne dynamique de groupe et une bonne ambiance avec un taux de présence de 87%. Cet équilibre participe aussi du taux de sorties professionnelles positives (52%).

Pour les personnes qui souffrent de troubles du comportement ou d'une problématique psychologique, nous avons pu remarquer de manière quasi systématique une rupture de travail en cours de chantier, avec arrêts-maladie prolongés ou successifs (les 6% d'arrêts maladie sont le fait de quelques salariés). Bien souvent, ces personnes risquent de se mettre en danger sur le chantier ou de mettre en danger l'équipe, d'autant que les encadrants techniques ne sont pas formés spécifiquement pour l'accueil de ce type de public.



Leur sortie étant sans solution (il est très difficile de mettre en place des actions de progression), elles ont le sentiment d'avoir régressé et d'être à nouveau en échec. Le recrutement de ces personnes ne peut se faire que sur une période courte avec des objectifs très précis.

De même pour les personnes qui ont eu un long parcours dans l'insertion et qui se sont installées dans un système d'assistance : un parcours en chantier ne fait qu'accuser cet état de fait (avec phénomène d'enfermement sur le chantier) sauf, si là encore le contrat est délimité dans le temps, avec des axes de travail précis.

- L'organisation : une évolution vers des entrées et sorties permanentes

L'organisation du recrutement sur 3 sessions annuelles a suffi en 2006 à combler les effectifs chantiers. En 2007, en cas de problème de sous-effectif sur les chantiers sur certaines périodes (lié à des arrêts-maladie, des sorties en emploi ou des abandons de poste), la question devra être posée concernant la mise en place d'entrées et sorties permanentes avec ses conséquences en matière de charge administrative, d'encadrement chantier et d'organisation de l'accompagnement.

L'ACCOMPAGNEMENT

- Des réponses aux problématiques nouvelles

Nous sommes particulièrement vigilants à l'évolution des problématiques et des besoins des personnes en chantier, afin d'adapter au mieux les actions d'accompagnement vers l'employabilité.

95 salariés ont été accompagnés en 2006 pour un total de 3169 heures réparties pour 1/3 en séances individuelles et pour 2/3 en séances collectives.

- Les principaux freins à l'emploi repérés – et les actions mises en place par AGIRE 74 pour les lever :

81 salariés ont effectué des démarches pour faire évoluer leur situation dans divers domaines...

- **Mobilité** : 56% des personnes ne possèdent pas le permis ; 78% sont sans voiture. D'où un nombre croissant de demandes de financement de permis : 30 salariés ont effectué des démarches. 6 ont obtenu en 2006 le permis B, les autres poursuivent leur formation.
- **Logement** : 40% environ des personnes en chantier vivent des situations de logement précaires (29,5% sont hébergés par des tiers, 8,4% sont en foyer, 1% dans la rue, 1,1% en situation d'urgence). 28 salariés ont effectué des démarches logement, 17 ont vu leur situation de logement évoluer.
- **Niveau de maîtrise du français** : 46% environ des personnes ne le maîtrisent pas ou peu (25,3% sont repérées comme illettrées, 11,6% ont des difficultés de compréhension générale, 9,5% souffrent d'analphabétisme). 15,4% ont suivi une action de lutte contre l'illettrisme et l'alphabétisation, 1,4% une action de Français Langue Etrangère, en particulier auprès de l'organisme Tip Top Emploi. Mais il y a souvent des ruptures de parcours. Il y a nécessité de pouvoir travailler sur le long terme et d'étudier les possibilités de collaboration avec le CRIA ou des associations de bénévoles du type Agir abcd, qui peuvent intervenir sur des champs larges d'action.
- **Santé** : 46% des personnes ont des problèmes de comportement ou des troubles psychologiques ; 42% ont des conduites addictives. 54 salariés ont effectué des démarches santé. 21 ont vu leur situation s'améliorer. Il sera intéressant de renforcer le partenariat avec les organismes spécialisés du type ANPAA et de solliciter les institutions pour nommer le cas échéant un référent santé pour les personnes en chantier.



- **Justice** : 18 salariés ont effectué des démarches de justice. 12 salariés ont amélioré leur situation. 7 ont échappé à des périodes d'incarcération.
 - **Isolement** : 52% des salariés en insertion sont célibataires. 19 salariés ont effectué des démarches par rapport à la situation familiale. 4 ont amélioré leur situation. Le chantier favorise leur socialisation, avec un renforcement de la dynamique de groupe, des actions interchantiers ou d'ouverture sur l'extérieur, de type culturel entre autre (Boomerang, Artootem, visites). A renforcer en 2007 : la mise en place de projets collectifs.
 - **Faible niveau de qualification** : 65% des personnes ont un niveau inférieur à V. Face à ce problème, AGIRE 74 développe des actions pédagogiques très diversifiées : 7043 heures en 2006.
 - **Une démarche de professionnalisation** :
Face au faible niveau de qualification et au manque de confiance des personnes avec un fort besoin de valorisation, AGIRE 74 développe des actions de professionnalisation. En particulier, les RSFP effectuées en lien avec l'AFPA seront à développer en 2007, dans la mesure où elles sont un outil efficace pour valoriser des compétences. A mettre en évidence également sur les chantiers ou dans le cadre de l'accompagnement, les compétences individuelles.
 - **Des actions d'immersions**
Avec l'expérience, nous constatons que les immersions permettent non seulement de valider des compétences, de vérifier un comportement, mais aussi de faire connaître la personne et de lever ses peurs par rapport à la reprise d'un emploi.
Il faut étudier les moyens de mettre facilement en place des actions d'immersion, en particulier pour les EMT qui ne sont pas toujours validées pour les personnes en insertion.
- Des sorties positives : retour à l'emploi, entrée en formation et progression à tous les niveaux
 - 52% de sorties professionnelles positives – à mesurer dans le temps
L'action d'AGIRE 74 porte ses fruits avec une augmentation sensible de sorties professionnelles positives en 2006.

50 personnes sont sorties des chantiers en 2006 :
 - 40% vers l'emploi (12 en milieu ordinaire, 8 en contrat aidé)
 - 6% en formation
 - 6% en retraite ou préretraite
Ces résultats sont encourageants, mais pas totalement satisfaisants car inégaux selon les chantiers et difficiles à mesurer en terme de pérennisation de l'emploi.
 - D'où la nécessité de mettre en place des outils efficaces de suivi. Envisager par exemple des relances téléphoniques de préférence à l'envoi de questionnaires de satisfaction dont le retour est faible. (Confier cette mission à un stagiaire, par exemple.)

L'expérience montre que nombre d'incidents ou d'abandon de postes surviennent dans les premiers mois de reprise d'un emploi, même si nous n'avons pas aujourd'hui suffisamment d'éléments d'évaluation et de recul pour le quantifier.
 - Si l'on veut pérenniser les postes, il faut envisager de renforcer l'accompagnement à la prise de poste et le suivi en emploi avec définition du tuteur, des points de vigilance, des étapes d'intégration et de progression des compétences de la personne.



- Une progression à tous les niveaux

Les taux de retour à l'emploi ou d'entrée en formation ne sont pas les seuls facteurs à prendre en compte dans l'évaluation de la réussite d'un parcours en chantier. Tous les éléments liés à une progression comptent.

50 personnes sont sorties en 2006.

- 9 personnes ont effectué des démarches de logement
6 ont amélioré leur situation
- 9 personnes ont effectué des démarches de justice
5 ont amélioré leur situation
- 26 personnes ont effectué des démarches de santé
13 ont amélioré leur situation
- 14 personnes ont effectué des démarches de permis B
6 sont en cours de passage de permis / 6 l'ont obtenu
- 8 personnes ont effectué des démarches familiales
2 ont amélioré leur situation
- 15 personnes ont effectué des démarches par rapport à la Cotorep
3 ont obtenu un emploi en ESAT

LA GESTION DU SERVICE

L'accompagnement des personnes (8 chantiers pour une seule chargée d'insertion jusqu'en novembre 2006) a largement empiété sur la gestion du service.

De juillet (date de son embauche à AGIRE 74) à décembre 2006, plus de 50% du temps de la responsable du Service Insertion a été consacré au face-à-face pédagogique avec les salariés des 8 chantiers (entretiens individuels et en groupe), temps auquel il faut ajouter les actions liées à l'accompagnement :

- la conduite de l'enquête sur l'accompagnement des salariés en chantier auprès des différents acteurs de l'insertion
- les réunions de débriefing avec les encadrants techniques
- l'animation des réunions pédagogiques
- la formation de la nouvelle chargée d'insertion (à compter de novembre 2006)
- les contacts partenaires et référents
- les contacts employeurs, les recherches d'emplois et de stages
- la participation aux actions de recrutement
- la préparation et l'animation des comités de bassin et des comités techniques et pédagogiques
- le travail administratif
- les déplacements d'un chantier à un autre...

Il s'agira en 2007 de répartir plus équitablement le temps de travail et de structurer davantage les actions vers les salariés en insertion, vers les permanents, vers les partenaires extérieurs.

- Structurer davantage les actions avec les autres pôles en interne
 - - Par rapport au pôle Gestion des chantiers, notons une relativement bonne coordination des actions (fiches internes, mail), que ce soit par rapport aux actions de recrutement, d'immersion ou d'emploi avec encore parfois des dysfonctionnements liés à un défaut d'anticipation. Il y a nécessité de structurer davantage les actions dans le temps. Il faut également réétudier l'organisation concernant la mise en place des actions pédagogiques pour les salariés en insertion, qui peut être prise en charge par un autre service.



- - Concernant le service Coordination départementale, il faut approfondir en particulier l'articulation par rapport à l'appui interne aux encadrants, par rapport à des partenariats ou par rapport au développement du réseau entreprises.
- Développer l'animation d'équipe

Il faut impliquer davantage chacun, en fonction de ses compétences, dans le travail d'accompagnement de la personne, avec en particulier une participation plus active aux formations de groupe des salariés et des interventions lors des réunions pédagogiques. Dédiées plus particulièrement aux encadrants techniques et aux chargées d'insertion, il faudra veiller à y impliquer davantage les permanents et des intervenants extérieurs sur des thèmes précis : sensibilisation aux problématiques d'addictions, etc.

 - L'accompagnement joue son rôle par rapport au respect des cadres, mais des rappels sont cependant encore aujourd'hui nécessaires pour éviter les dérapages et reposer le sens du cadre comme garant d'une construction de la personne et de son évolution vers l'employabilité. Ici se pose la question de la formation de l'encadrant technique, un poste qui nécessite une double compétence technique et pédagogique.
- Articuler l'accompagnement avec le bassin genevois
 - Un management plus cadré, avec clarification des objectifs et évaluation des résultats est à envisager en 2007, afin de guider la chargée d'insertion et lui permettre de jouer pleinement son rôle, par rapport à l'accompagnement, mais aussi par rapport au développement du réseau local (partenaires sociaux et entreprises) et par rapport à l'appui aux encadrants.
 - - Il faut étudier une répartition plus efficiente des chantiers afin, d'une part d'équilibrer la charge de travail entre les chargés d'insertion et d'autre part de créer des zones communes d'intervention et d'échanges.
 - - Il faut faire jouer les complémentarités de compétences entre chargées d'insertion et éviter le sentiment d'isolement récurrent du bassin genevois.
- Consolider et développer les liens avec les partenaires référents

D'après l'enquête et les nombreux contacts pris avec les partenaires, il apparaît qu'ils ont une image très positive du travail d'AGIRE 74. Il faudra consolider ces liens et développer ceux qui sont encore insuffisants.

Quant aux comités de bassin et aux comités techniques et pédagogiques, créés à la demande des institutionnels, ils sont le plus souvent désertés et l'on devra se poser la question de la pertinence de les maintenir ou d'envisager de communiquer sur les actions d'AGIRE 74 sous une autre forme.
- Développer le réseau entreprises
 - Il y a nécessité d'étudier des solutions nouvelles de coopération avec une approche différente de l'entreprise pour parvenir à créer davantage de passerelles entre l'insertion et le milieu ordinaire.
 - Il y a nécessité de mettre en place un suivi en emploi, gage du maintien en emploi de la personne



5. QUESTIONS DEBATS

*Quelle nature d'accompagnement aujourd'hui ?
Pour quel type de public ?
Et pour quel projet pédagogique de chantier ?*

L'évolution des problématiques des personnes et du marché conjoint de l'emploi crée un décalage de plus en plus grand entre le domaine de l'insertion et le milieu ordinaire. Se posent ainsi un certain nombre de questions essentielles, en particulier...

L'EVOLUTION DES PROBLEMATIQUES

- Quelle est aujourd'hui la nature des difficultés rencontrées dans l'accompagnement par rapport à l'évolution des problématiques du public ?
- Un chantier/ Un accompagnement peut-il répondre à toutes les problématiques ?

LA NATURE DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Quel projet pédagogique d'accompagnement définir ?
- Pour quel environnement et dans quel contexte ?
Faut-il envisager deux types d'accompagnement : un accompagnement orienté sur l'emploi et la formation ; un autre sur le travail sur les problématiques pour les personnes en grandes difficultés sociales. Quelle part de l'un ou de l'autre fixer ?

LA NATURE DU PUBLIC

- Quel type de public recruter ?
- Sur quels critères recruter ? Existe-t-il des critères rédhibitoires ? Quels sont les critères de progression à prendre en compte ?

LA NATURE DES ACTIONS MENEES SUR LE CHANTIER

- Quel type d'actions développer ?
- Quelles actions de groupe envisager ?

LA PROGRESSION DES PERSONNES

- Sur quels critères évaluer la progression des personnes ?
- Comment faire progresser les personnes ?
- Qu'est-ce qu'une sortie positive de chantier ?



LE FONCTIONNEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT

- Quelle organisation mettre en place au sein d'AGIRE 74 pour optimiser un accompagnement centré sur la personne ? Quels relais mettre en place pour optimiser la circulation des informations et répartir efficacement les tâches entre tous les acteurs ?
- Quel type d'encadrement mettre en place ? Quelle formation et quels domaines de compétences les encadrants techniques et les chefs d'équipe doivent-ils avoir ? Quelle doit être la formation et l'expérience du chargé d'insertion ?
- Comment développer et systématiser les liens avec partenaires, référents et entreprises ?

LES BESOINS DES ENTREPRISES

- Quelles sont les attentes et contraintes des entreprises ?
- Comment créer des passerelles entre l'insertion et le monde ordinaire ?
- Quelles sont les aménagements ou solutions alternatives à mettre en place ?
- En quoi la professionnalisation est-elle un enjeu pour la reconnaissance des chantiers et pour un tremplin vers l'emploi ?

Lucie BERNAT
Service Insertion Professionnelle

6. ANNEXES

MODELISATION

- *Interactions du Service insertion*
- *Le contrat d'accompagnement*
- *Les objectifs et étapes de parcours en chantier*
- *Le binôme Encadrant technique/Chargé d'insertion*

DONNEES CHIFREES 2006



Interactions du service insertion

La fonction d'accompagnement des salariés en chantier participe de tous les salariés permanents d'AGIRE 74 et des partenaires en externe. Il s'effectue dès le recrutement jusqu'à la sortie chantier du salarié. Il appartient au responsable du Service Insertion d'apporter la cohérence et l'harmonisation des démarches entre tous les acteurs de l'accompagnement.



CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT EN CHANTIER D'INSERTION

Entre les soussignés :

Association AGIRE 74

101 rue du Val Vert
74600 SEYNOD
Tel : 04 50 10 01 52
Représentée par Jean Fred OUBRY, Directeur

D'une part,

Et le salarié,

NOM Prénom :
Adresse :
Tel :

D'autre part.

Il a été convenu et passé ce qui suit.

L'accompagnement du salarié à AGIRE 74 fait partie intégrante de l'engagement qu'il prend lors de son embauche, à mettre tous les moyens en œuvre pour faire progresser sa situation à tous les niveaux. L'accompagnement est indissociable du travail sur le chantier. Il fait l'objet de ce contrat qui fixe, en concertation avec le salarié, les objectifs et étapes de parcours à respecter (voir au verso).

L'accompagnement est personnalisé. Il exige de la part du salarié une implication réelle dans les démarches. Il est réalisé par le chargé d'insertion, en lien avec les référents du salarié (travailleurs sociaux, corps médical...). Il s'effectue par alternance de séances individuelles et collectives, avec réunions bilans régulières avec les référents.

L'employeur s'engage à mettre tous les moyens à sa disposition pour aider le salarié dans sa progression. Le salarié s'engage à être acteur dans ses démarches et à suivre l'accompagnement avec assiduité, selon les objectifs de travail fixés ci-dessous.

PRESCRIPTIONS : Motifs / Besoins

Référent :

.....
.....
.....

OBJECTIFS DU SALARIE

- | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Emploi | <input type="checkbox"/> Social | <input type="checkbox"/> Santé : |
| <input type="checkbox"/> Projet professionnel | <input type="checkbox"/> Justice | <input type="checkbox"/> Autres : |

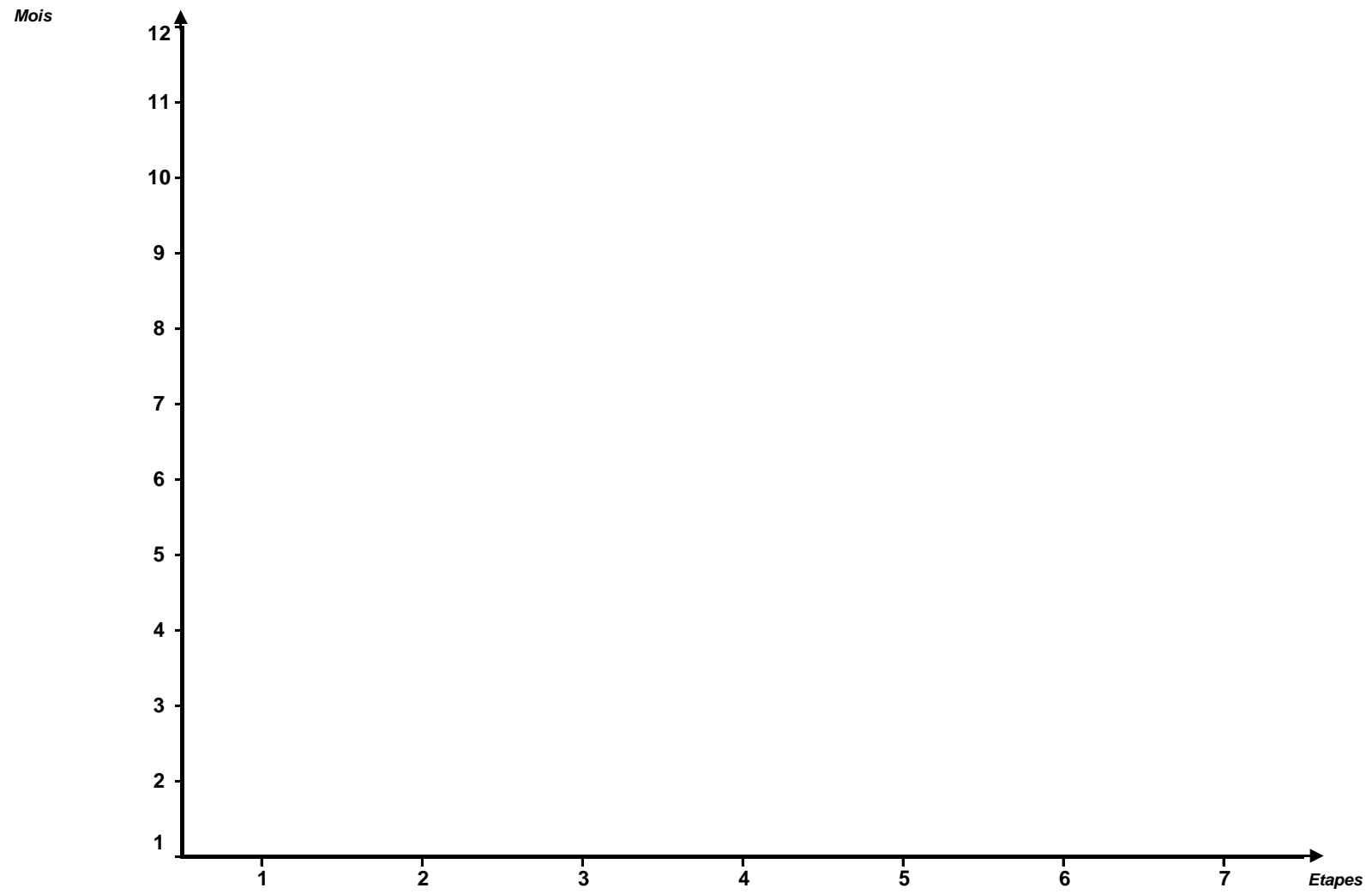
.....
.....
.....

Fait en 2 exemplaires à Seynod, le

Signature du salarié

Signature de l'employeur

OBJECTIFS ET ETAPES DE PARCOURS SUR LE CHANTIER



Les objectifs et étapes de parcours en chantier

En quoi le chantier va-t-il permettre à la personne de progresser ? La réponse à cette question détermine la décision d'embauche. Ce qui implique dès le départ une **définition générale – à préciser dans le temps – des objectifs et des étapes de parcours qui font l'objet d'un contrat d'accompagnement signé par le salarié à la fin de sa période d'essai.**

PRESCRIPTION sur fiche de liaison et avec diagnostic en amont dans l'idéal.

RECRUTEMENT DES SALARIES EN CHANTIER

- 1^{ère} réunion d'information collective avec le service Gestion des Chantiers, l'encadrement technique et la chargée d'insertion suivie d'un entretien individuel
- 2^{ème} entretien individuel avec les candidats présélectionnés
- Validation des recrutements par la direction lors de la signature du contrat d'embauche avec information sur les cadres de travail

1^{er} MOIS : PERIODE D'ESSAI

- Intégration dans l'équipe
- Repérage du comportement
- Introduction des cadres

2 séances d'évaluation en début et fin de période d'essai avec ET/CI et salarié

Signature du contrat d'accompagnement avec définition des objectifs, des étapes de travail et axes de progression (voir modèle de contrat en annexe)

1^{er} TRIMESTRE

- Travail sur le respect des cadres
- Repérage des atouts et des freins
- Traitement des priorités : social, santé, justice... en lien avec les référents

1 entretien tripartite avec le prescripteur et autres référents pour la poursuite du fil rouge avec repérage du rôle de chacun et mise en place d'une cohérence de parcours

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

2^e TRIMESTRE

- Travail sur le projet professionnel et le projet de vie
- Développement des techniques de recherche d'emploi
- Vérification de l'employabilité par des immersions en entreprise

1 entretien tripartite avec l'employeur

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

3^{ème} TRIMESTRE

- Renforcement des démarches entamées à tous les niveaux
- Mise en place d'un plan cohérent de progression vers la sortie : emploi, formation ou autre

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

1 entretien tripartite intermédiaire avec référent si nécessaire

4^{ème} TRIMESTRE

- Préparation de la sortie ou étude de la pertinence du renouvellement de contrat

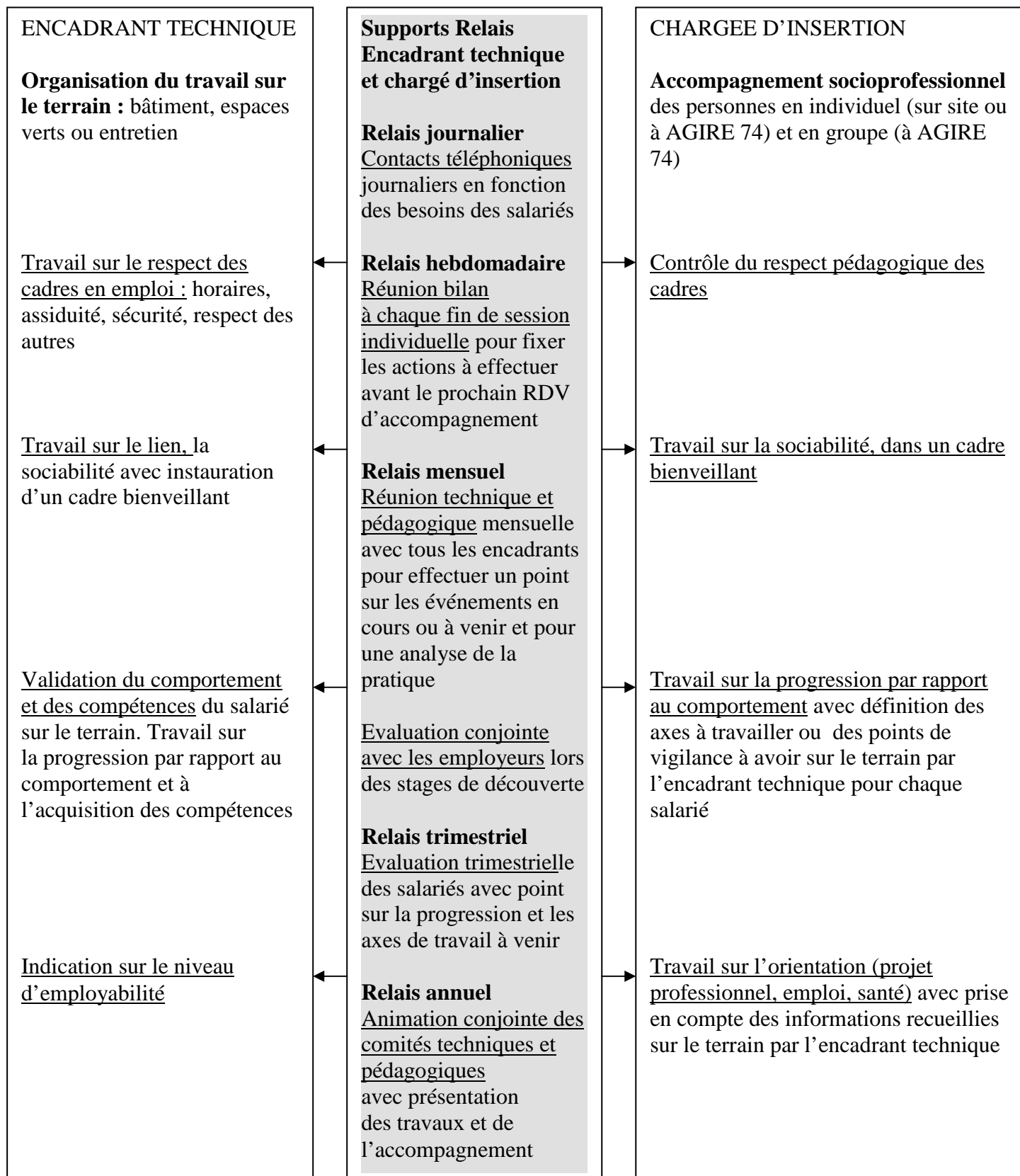
1 entretien tripartite avec les référents pour établir le relais après la sortie chantier

1 entretien d'évaluation avec ET/CI et 1 entretien avec la direction avec remise de l'attestation de compétences (si renouvellement, demande de lettre de motivation)

Questionnaire de satisfaction à la sortie chantier et autre questionnaire 6 mois après la sortie



Si la fonction d'accompagnement participe de tous en interne et en externe à AGIRE 74, **l'accompagnement des personnes au quotidien repose en particulier sur le binôme très complémentaire Encadrant technique / Chargée d'insertion.**



ANNEXES STATISTIQUES 2006

CANDIDATS POSITIONNES EN 2006

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 192 candidats ont été positionnés
- 64% des personnes invitées ont été reçues
- 25% des personnes reçues ont été retenues

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 55% de présence aux informations collectives (225 invitations)
- 91% de présence aux informations individuelles (151 entretiens)

SEXE		
Hommes	158	82,0%
Femmes	34	18,0%

STATUTS		
RMI	115	59,9%
ASS	19	9,9%
API	1	0,5%
AAH	8	4,2%
DELD	7	3,6%
Accompagnement MLJ	18	9,4%
TH	3	1,6%
Néant	2	1,0%
Non renseigné	19	9,9%

AGES		
- 20 ans	8	4,2%
20-29 ans	31	16,1%
30-39 ans	48	25,0%
40-49 ans	57	29,7%
+ 50 ans	37	19,3%
Non renseigné	11	5,7%

RECRUTEMENT		
Positionnés	192	
Invités (y compris positionnements 2005)	209	
Reçus	133	
Retenus	53	
Embauchés en 2006	49	

PRESCRIPTIONS		
AIF (Association Insertion Femmes)	2	1,0%
AIR'H	12	6,0%
ALAP	2	1,0%
ALAP Prévention	2	1,0%
ANPE - Agence Locale d'Annemasse	13	6,5%
ANPE Agence Locale d' Annecy	16	8,0%
ANPE Agence Locale de Faverges	1	0,5%
ANPE Agence locale de Meythet	2	1,0%
ANPE Agence Locale de Seynod	17	8,5%
APRETO	1	0,5%
Association ARIES Annemasse	1	0,5%
Association Intermédiaire Trait d'Union	6	3,0%
CAP EMPLOI Annecy	7	3,5%
CEMB Chantier Educatif Mont-Blanc	1	0,5%
Centre de Cure Ambulatoire en Alcoologie	1	0,5%
Centre de Formation St François d'Assise	3	1,5%
Commune d'Annecy	19	9,5%
Commune d'Annemasse	4	2,0%
CONSEIL GENERAL 74	47	23,5%
Equi'Thé Formation	2	1,0%
Espace Emploi Formation de Faverges	1	0,5%
Mission Locale Jeunes d'Annecy	14	7,0%
Mission Locale Jeunes du Genevois	3	1,5%
Omega Formation	19	9,5%
Retravailler	4	2,0%

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - COMMUNES	70	35,0%
ANPE	50	25,0%
MISSION LOCALE JEUNES	17	8,5%
CAP EMPLOI	7	3,5%
EMPLOYEURS IAE	10	5,0%
OF	43	21,5%
AUTRES	3	1,5%

CONSEIL GENERAL		
PMS d'Annecy-Le-Vieux	2	4,3%
PMS de Cruseilles	1	2,1%
PMS de Faverges	2	4,3%
PMS de Gaillard	3	6,4%
PMS de Meythet	4	8,5%
PMS de Seynod	2	4,3%
PMS de St Julien	22	46,8%
PMS des Voirons	4	8,5%
PMS du Genevois	7	14,9%



PROFIL DES SALARIES 2006 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	77	81,1%
Femmes	18	18,9%

AGES		
- 20 ans	3	3,2%
20-29 ans	14	14,7%
30-39 ans	22	23,2%
40-49 ans	31	32,6%
+ 50 ans	25	26,3%

(-26 ans : 13%)
(+50 ans : 26%)

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	2,1%
BAC+2	1	1,1%
BAC ou BT obtenu	2	2,1%
Niveau BAC ou BT	4	4,2%
BEP ou CAP obtenu	23	24,2%
Certificat d'étude Professionnel	1	1,1%
Niveau BEP ou CAP	20	21,1%
Fin de scolarité obligatoire	30	31,6%
Difficulté de communication écrite	12	12,6%

(65% < niveau V)

STATUTS		
RMI	63	66,3%
ASS	5	5,3%
API	1	1,1%
AAH	1	1,1%
DELD	11	11,6%
Accompagnement MLJ	11	11,6%
TH	3	3,2%

4 salariés de minima sociaux ont bénéficié d'un CAE

RESIDENCE		
AMBILLY	1	1,1%
ANNEMASSE	4	4,2%
CRANVES-SALES	1	1,1%
DINGY EN VUACHE	1	1,1%
GAILLARD	1	1,1%
JONZIER EPAGNY	1	1,1%
SAINT BLAISE	1	1,1%
ST JULIEN EN GNEVOIS	5	5,3%
VALLEIRY	4	4,2%
VILLE LA GRAND	4	4,2%
VIRY	4	4,2%
ANNECY	28	29,5%
LATHUILE	1	1,1%
ANNECY-LE-VIEUX	4	4,2%
ARGONAY	1	1,1%
CRAN-GEVRIER	8	8,4%
FAVERGES	10	10,5%
MEYTHET	1	1,1%
POISY	1	1,1%
RUMILLY	6	6,3%
SEYNOD	5	5,3%
SILLINGY	1	1,1%
ST-JORIOZ	1	1,1%
THORENS-GLIERES	1	1,1%

(Genevois)
(Bassin annecien)

INSCRIPTION ANPE		
Inscrits	70	73,7%
Non inscrits	25	26,3%

NATIONALITE		
F	79	83,2%
C.E.E.	3	3,2%
Hors C.E.E.	13	13,7%

MOBILITE		
Piéton	38	40,0%
Transports en commun	19	20,0%
Bicyclette	6	6,3%
Vélocycle	10	10,5%
Voiture sans permis	1	1,1%
Voiture	21	22,1%

(56% sans permis)

RESSOURCES		
R.M.I.		63,0%
A.R.E.		11,0%
A.S.S.		6,0%
A.P.I.		1,0%
A.A.H.		2,0%
Alloc familiales		4,0%
Alloc logement		9,0%
Alloc invalidité depuis 1988		1,0%
Autre allocation		4,0%
Néant		19,0%

(19% sans ressources)

LOGEMENT		
Propriétaire	5	5,3%
Locataire	52	54,7%
Foyer	8	8,4%
Tiers	28	29,5%
Urgence	1	1,1%
Rue	1	1,1%

(40% logement précaire)

SITUATION FAMILIALE		
Célibataire	56	58,9%
Séparé(e)	4	4,2%
Divorcé(e)	11	11,6%
Union libre	7	7,4%
Marié(e)	16	16,8%
Voeuf(ve)	1	1,1%

(52% célibataires)

JUSTICE		
Curatelle	2	2,1%
Sous-main de justice	3	3,2%
Tutelle	1	1,1%

SPECIFICITES SANTE		
Conduite addictive	40	42,1%
Troubles du comportement	24	25,3%
Illettrisme	24	25,3%
Troubles psychologiques	20	21,1%
Santé générale insatisfaisante	17	17,9%
Problème d'hygiène alimentaire	15	15,8%
Problème dentaire	15	15,8%
Problème d'hygiène corporelle	12	12,6%
Problèmes de compréhension générale	11	11,6%
Alimentation insuffisante	9	9,5%
Analphabétisme	9	9,5%

(42% conduite addictive)



SALARIES EN CHANTIER EN 2006

PRESENCES

EFFECTIFS EN CHANTIER			
	CA	CAE	Total
Chantier d'Anecy	8	1	9
Chantier de Faverges	5	6	11
Chantier de Clermont	4	4	8
Chantier des Glières	6	2	8
Chantier de Meythet	11	6	17
Chantier de Viry-Valleiry	13	3	16
Chantier de Ville-la-grand	8	3	11
Chantier de Seynod	11	4	15
Total	66	29	95

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	63 932	87%
Arrêts maladie	4 579	6%
Autres absences	4 925	7%

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

51 immersions professionnelles en 2006
3290 Heures (93% de présence)
36 salariés concernés
27 partenaires mobilisés

NB D'IMMERSIONS / TYPE			IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	13	25,5%	E.M.T.	725	22,0%
Mise à disposition	16	31,4%	Mise à disposition	1048	31,9%
Stage découverte	13	25,5%	Stage découverte	344	10,5%
Suspension de contrat	9	17,6%	Suspension de contrat	1173	35,7%
Total	51	100%	Total	3290	100%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

239 actions d'orientation et de suivi individuel
42 structures partenaires impliquées
81 salariés ont réalisé des démarches

Nb d'actions réalisées (239)		% de démarches réalisées pour 81 salariés	
Orientation emploi	79	Santé	66,7%
Orientation santé	47	Administratif	48,1%
Orientation logement	18	Permis	37,0%
Orientation permis	17	Logement	34,6%
Autres actions	78	Cotorep	25,9%
		Famille	23,5%
		Justice	22,2%

Sur les 81 salariés ayant effectué des démarches

17 salariés ont amélioré leur situation logement
 21 salariés ont amélioré leur situation de santé
 12 salariés ont amélioré leur situation de justice
 6 salariés ont obtenu un permis de conduire
 5 salariés ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération par le chantier

SALARIES PRESENTS EN 2006 : 95

- 69% salariés en CA (66)
- 31% salariés en CAE (29)

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/06 : 46 Présents au 31/12/06 : 45
 Entrées en 2006 : 49 Sorties en 2006 : 50

MALADIES

- Nombre d'arrêts initiaux : 78
- Nombre d'arrêts de prolongation: 38
- 808 jours d'arrêts
- 38 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 7 accidents du travail (dont 2 accidents de trajet)
- 50 jours d'arrêts
- 5 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

7043 HEURES D'ACTIONS PEDAGOGIQUES EN 2006

- 37% en interne / 63% en externe
- 89% de présence

92 salariés concernés

13 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel	45,0%
Formation	27,0%
Sensibilisation	14,3%
Echange de pratiques	13,7%

ACTIONS PEDAGOGIQUES*		
Bilan / Accompagnement	2183	31,0%
Accompagnement collectif	750	10,6%
Accompagnement individuel	236	3,4%
Illettrisme et alphabétisation	1082	15,4%
Français Langue Étrangère	96	1,4%
Gestes et postures	84	1,2%
S.S.T.	412	5,8%
Formation diplômante	70	1,0%
Découverte de métiers	72	1,0%
Remise à niveau - maths	60	0,9%
R.S.F.P.	26	0,4%
CIT'ECO	168	2,4%
Colloque/Forum : métiers - emploi	21	0,3%
Culturel	107	1,5%
Initiation internet	14	0,2%
Atelier Ecriture	78	1,1%
Budget Assurances	45	0,6%
Visite d'entreprise/institution	120	1,7%
Action citoyenneté	70	1,0%
Election délégués	53	0,8%
Info sociale	9	0,1%
Informations environnement	43	0,6%
Informations santé	124	1,8%
Réunion accueil nouveaux salariés	158	2,2%
Echanges inter-chantiers	962	13,7%

* Répartition par type d'action (nombre d'heures réalisées)



SALARIES SORTIS EN 2006

- ☐ **50 SALARIÉS SORTIS EN 2006**
- ☐ **52% SORTIES PROFESSIONNELLES POSITIVES**
- ☐ Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 14 mois
- ☐ 68% des salariés ayant réalisé une immersion professionnelle sont sortis en emploi ou en formation

SUITES DE PARCOURS		
Accès à l'emploi	20	40%
Accès à la formation	3	6%
Retraite-pré retraite	3	6%
Démarches d'emploi	7	14%
Démarches d'accompagnement	1	2%
Démarches santé	9	18%
Démarches sociales	4	8%
Décès	2	4%
Non connues	1	2%

12 sorties en milieu ordinaire

- ☐ 2 CDI
- ☐ 3 CDD > 6 mois
- ☐ 5 CDD < 6 mois
- ☐ 2 non connus

8 sorties en emploi aidé

- ☐ 5 CA
- ☐ 1 CAE
- ☐ 2 CIRMA

42% de sorties vers des démarches actives d'insertion

CROISEMENT IMMERSIONS / TYPES DE SORTIES

Type d'immersion professionnelle	Accès à la formation	Accès à l'emploi	Démarches d'emploi	Démarches santé	Démarches sociales	Total
E.M.T.	1	4	2			7
Mise à disposition	1	3		1		5
Stage découverte	2	4	1	1	1	9
Suspension contrat		6	1			7
Total	4	17	4	2	1	28
Nb personnes	2	11	3	2	1	19

57% des salariés ayant accès à l'emploi ou à la formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle

EVALUATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIÉS SORTIS

41 SALARIÉS SORTIS EN 2006 ONT EFFECTUÉ DES DÉMARCHES :

ADMINISTRATIVES

18 salariés ont effectué des démarches administratives
3 salariés ont vu leur situation s'améliorer (16,6%)

LOGEMENT

9 salariés ont effectué des démarches logement
6 salariés ont vu leur situation s'améliorer (66,6%)

FAMILLE

8 salariés ont effectué des démarches famille
2 salariés ont vu leur situation s'améliorer (25%)

SANTÉ

26 salariés ont effectué des démarches santé
13 salariés ont vu leur situation s'améliorer (50%)

COTOREP

15 salariés ont effectué des démarches COTOREP
2 salariés ont vu leur situation s'améliorer (13,3%)

PERMIS

14 salariés ont effectué des démarches permis
6 salariés ont vu leur situation s'améliorer (42,8%)
6 salariés ont obtenu un permis B

JUSTICE

9 salariés ont effectué des démarches justice
5 salariés ont vu leur situation s'améliorer (55,5%)



ANNEXES STATISTIQUES 2003-2005

Profil des candidats – Annexe 2

Prescripteurs	2003	2004	2005
ANPE	8	17	
ANPE Annecy	11	9	6
ANPE Seynod	16	8	15
ANPE Faverges			2
ANPE Annemasse	2	2	9
Mission Locale	15	11	17
PMS	22	40	49
CMS	14	21	10
Accueil de jour	8	4	4
Cap emploi	4	7	2
Mesure ASI	23	11	
Of	15	18	45
Employeurs IAE			18
Autres	19	2	4
	155	150	181

Statuts	2003	2004	2005
RMI	80	105	91
DELD	12	9	14
ASS	11	8	6
TRACE	17	9	9
COTOREP	23	17	17
Autre	12	2	3
Sans statut			41
Positionnement	2003	2004	2005
Positionnés	155	150	181
Reçus	132	120	106
Retenus AGIRE	45	44	51
Retenus par ACI Adhérents	17	15	10

Profil des salariés

Sexe	2004	%	2005	%
Hommes	55	78	70	84
Femmes	15	22	13	16
	70		83	

Age	2004	%	2005	%
- 26 ans	13	19	11	13
+ 50 ans	14	20	20	24

Statut	2004	%	2005	%
RMI	46	66	53	64
TH	6	8	3	3
TRACE - MLJ	7	10	8	10
ASS	4	6	2	2
DELD	3	4	16	20
ASSEDIC	4	6	1	1
	70		83	

Age	2004	%	2005	%
- 20 ans	4	6	2	2
20-30 ans	15	21	18	22
30-40 ans	16	23	22	27
40-50 ans	21	30	21	25
+ 50 ans	14	20	20	24
	70		83	

Résidence	2004	%	2005	%
Annecy	25	36	28	33.5
Seynod	7	10	4	5
Meythet	5	7	2	2.5
Cran Gevrier	4	6	4	5
Annecy-le-Vx	2	3	2	2.5
Agglo + autre	4	6	9	11
Rumilly	3	4	5	6
Menthonnex	2	3		
Epagny	3	4	2	2.5
Faverges	1	2	7	8
Ville la Grand			5	6
Viry	2	2	2	2.5
Valleiry	6	9	7	8
Annemasse			2	2.5
St Julien	6	9	4	5
	70		83	

ANPE	2004	%	2005	%
Non inscrits	23	33	28	34
Inscrits	47	67	55	66
	70		83	

Niveau de qualification	2004	%	2005	%
III et +	1	1	4	5
IV	5	7	2	2
V	13	19	24	29
V bis	36	51	19	23
VI	15	22	34	41
	70		83	

Présences

Présences	2003		2004		2005	
Chantier	16 817 h	92 %	31 179 h	89 %	47 319 h	81.5 %
Arrêt maladie	368 h	2 %	2364 h	6 %	3175 h	5.5 %
Autres absences	1207 h	6 %	1807 h	5 %	7583 h	13 %
Formation	10 210 h cnasea	89 %	12 977 h cnasea	83 %	5653 h réelles	82 %
Arrêts maladie	15		27		39	
Accidents travail	2		3		3	

Immersion professionnelle

Immersion professionnelle	2003/4	2005
Stage de découverte	3	
Mise à disposition	2	5
EMT	1	5
Stage en entreprise	11	5
Suspension contrat	8	11
Cumul activité	1	1
Total	26	27

Sorties

Suite de parcours	2003	2004	2005
Emploi	5	15	13
Accès à la formation			1
Démarches emploi	3	1	5
Démarches sociales		5	3
Démarches santé	2	7	4
Sans suite	9	10	11
	19	38	37
Type de sortie			
Fin période d'essai	2	2	4
Démission	6	6	11
Non renouvellement salarié	3	1	6
Non renouvellement employeur	7	3	10
Fin de contrat	1	26	6

5 en Milieu ordinaire
 4 CDD < 6 mois
 1 CDD > 6 mois

5 en Emploi aidé
 1 CES
 1 CIE
 1 CI-RMA
 2 Intérim

3 en Reprise d'activité

BILAN & COMPTE DE RESULTAT 2006

Bilan actif

AGIRE 74

Etats de synthèse au 31/12/2006

	Brut	Amortissements Provisions	Net au 31/12/06	Net au 31/12/05
ACTIF				
CAPITAL SOUSCRIT NON APPELE				
Immobilisations incorporelles				
Frais d'établissement				
Frais de recherche et de développement				
Concessions, brevets et droits assimilés	9 346	9 346		
Fonds commercial				
Autres immobilisations incorporelles				
Immobilisations corporelles				
Terrains				
Constructions				
Installations techniques, matériel et outillage				
Autres immobilisations corporelles	34 177	21 635	12 542	10 444
Immobilisations en cours / Avances et acomptes				
Immobilisations financières				
Participations et créances rattachées				
Autres titres immobilisés				
Prêts				
Autres immobilisations financières	1 830		1 830	
ACTIF IMMOBILISE	45 353	30 981	14 372	10 444
Stocks				
Matières premières et autres approvisionnements				
En cours de production de biens				
En cours de production de services				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises				
Créances				
Clients et comptes rattachés	1 793		1 793	1 460
Fournisseurs débiteurs				
Personnel				
Etat, Impôts sur les bénéfices				
Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires				
Autres créances	45 827		45 827	35 480
Divers				
Avances et acomptes versés sur commandes				
Valeurs mobilières de placement	182 081		182 081	180 717
Disponibilités	106 165		106 165	79 217
Charges constatées d'avance	1 010		1 010	17 966
ACTIF CIRCULANT	336 877		336 877	314 839
Charges à répartir sur plusieurs exercices				
Prime de remboursement des obligations				
Ecart de conversion - Actif				
COMPTE DE REGULARISATION				
TOTAL ACTIF	382 230	30 981	351 249	325 283



Bilan passif

AGIRE 74

Etats de synthèse au 31/12/2006

	Net au 31/12/06	Net au 31/12/05
PASSIF		
Capital social ou individuel		
Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...		
Ecart de réévaluation		
Réserve légale		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	62 926	60 512
Report à nouveau		
Résultat de l'exercice	43 435	2 414
Subventions d'investissement		
Provisions réglementées		
CAPITAUX PROPRES	106 361	62 926
Produits des émissions de titres participatifs		
Avances conditionnées		
AUTRES FONDS PROPRES		
Provisions pour risques		
Provisions pour charges		
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
Emprunts obligataires convertibles		
Autres emprunts obligataires		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		147
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits		147
Emprunts et dettes financières diverses		
Emprunts et dettes financières diverses - Associés		
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	29 617	74 463
<i>Personnel</i>	15 919	16 010
<i>Organismes sociaux</i>	123 571	77 925
<i>Etat, Impôts sur les bénéficiaires</i>		36
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>		
<i>Etat, Obligations cautionnées</i>		
<i>Autres dettes fiscales et sociales</i>		
Dettes fiscales et sociales	139 490	93 971
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes		
Produits constatés d'avance	75 782	93 776
DETTES	244 888	262 357
Ecart de conversion - Passif		
TOTAL PASSIF	351 249	325 283



Compte de résultat

AGIRE 74

Etats de synthèse au 31/12/2006

	du 01/01/06 au 31/12/06 12 mois	%	du 01/01/05 au 31/12/05 12 mois	%	Simple : Variation en valeur	%
PRODUITS						
Subventions d'exploitation	1 317 294,49		1 008 972,65		308 321,84	30,56
Autres produits	55 394,65		18 379,80		37 014,85	201,39
Total	1 372 689,14		1 027 352,45		345 336,69	33,61
CONSOMMATION M/SES & MAT						
Achats de m.p & aut.approv.	18 610,32		26 053,19		-7 442,87	-28,57
Autres achats & charges externes	96 936,02		85 969,74		10 966,28	12,76
Total	115 546,34		112 022,93		3 523,41	3,15
MARGE SUR M/SES & MAT	1 257 142,80		915 329,52		341 813,28	37,34
CHARGES						
Impôts, taxes et vers. assim.	11 731,59		969,93		10 761,66	NS
Salaires et Traitements	925 767,65		697 072,73		228 694,92	32,81
Charges sociales	252 281,19		180 313,28		71 967,91	39,91
Amortissements et provisions	6 503,21		14 729,12		-8 225,91	-55,85
Autres charges	20 329,71		20 494,77		-165,06	-0,81
Total	1 216 613,35		913 579,83		303 033,52	33,17
RESULTAT D'EXPLOITATION	40 529,45		1 749,69		38 779,76	NS
Produits financiers	2 905,19		700,64		2 204,55	314,65
Résultat financier	2 905,19		700,64		2 204,55	314,65
RESULTAT COURANT	43 434,64		2 450,33		40 984,31	NS
Résultat exceptionnel						
Impôts sur les bénéfices			36,00		-36,00	-100,00
RESULTAT DE L'EXERCICE	43 434,64		2 414,33		41 020,31	NS



Une association, un engagement

RAPPORT D'ACTIVITES 2007

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



Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale
et du logement



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES.....	3
> JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR	
2. SERVICE GESTION DE CHANTIERS.....	5
> JEAN-PAUL MUGNIER, RESPONSABLE DU SERVICE	
3. SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE.....	19
> LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. ANNEXES STATISTIQUES 2007.....	45
5. BILAN & COMPTE DE RESULTAT 2007.....	50



INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES

L'année 2007 aura été une année lourde en charge de travail sur les deux fonctions de l'association : la fonction employeur avec la gestion des chantiers et la fonction coordination avec la mise en œuvre de plusieurs actions de professionnalisation destinées à l'ensemble des chantiers du département.

La fonction employeur a été consolidée par le portage des huit chantiers et s'est considérablement développée par rapport à 2006 avec 73 postes (+14 %), 125 salariés (+32%), 81 embauches (+65%) et 77 sorties (+54%). Malgré le nombre de salariés gérés, les résultats ont été au rendez vous avec 39% de sorties professionnelles positives dont 32% de sorties emploi de meilleure qualité : 21 accès au milieu ordinaire et un taux de C.D.I multiplié par plus de trois.

Cette qualité de service rendu aux salariés a nécessité un travail conséquent de recrutement et d'accompagnement au travers des actions mises en place tout au long des parcours. Le nombre d'entretiens individuels pour le recrutement a plus que doublé passant de 151 en 2006 à 336 en 2007. Les immersions professionnelles ont augmenté de 31% et ont permis à 76% des salariés qui en ont bénéficié d'accéder à un emploi. Les collectivités se sont fortement impliquées dans l'accueil de salariés pour permettre des évaluations professionnelles, ainsi que les entreprises mobilisées dans le cadre du projet Ensemble Pour l'Emploi. Ce dernier avait pour objectif de rapprocher structures d'insertion et entreprises dans la construction de partenariats et de passerelles. Ce projet a mobilisé, au travers des 6 réunions collectives, 42 participants et 28 structures, sans compter les 66 interviews menées dans le cadre de l'enquête auprès des entreprises.

On voit donc tout l'intérêt et l'efficacité de cette synergie comme levier à l'insertion économique.

On a également pu mesurer l'impact de l'engagement de l'encadrement d'AGIRE 74 dans le dispositif Reconnaissance des Savoir Faire Professionnel ce qui a permis la réussite de 21 titres. De même la mobilisation de toute l'association sur la prévention des risques professionnels a abouti à l'obtention de 21 Sauveteur Secouriste au Travail et à une année en nette régression au niveau accident (de 5 accidents en 2006 à 2 en 2007).

Quant au profil des salariés, il reste pour une part inchangé par rapport à 2006 avec 70% de bénéficiaires du RMI, 18% de femmes, 12% de jeunes et 80% en contrat d'avenir. L'autre part subie des évolutions négatives en matière de ressources, de logement et de conduites addictives avec des augmentations d'environ 7% pour chaque problématique. Cette dégradation explique en partie l'augmentation du nombre d'heures d'absences non justifiées et de maladies, ce qui diminue le taux de présence de 87% en 2006 à près de 80% en 2007.

Pour autant la qualité de l'accompagnement et son organisation en fonction transversale à tous les postes d'AGIRE 74, avec une approche globale des problématiques, ont permis de réelles améliorations des situations individuelles. Les plus significatives se situent autour de la santé avec la réalisation de 66 démarches de soins dont 12 parcours de soins initiés, 14 démarches liées au handicap. A cela s'ajoutent des accès au logement, l'obtention de permis et des formations de lutte contre l'illettrisme. AGIRE 74 s'est particulièrement impliquée cette année dans l'accueil de salariés dans le cadre d'une alternative à leur incarcération.

On peut donc au regard de ces éléments se rendre compte de l'ampleur du travail effectué cette année pour la seule fonction d'employeur. J'ajouterai que nous avons dû faire face en interne à des mouvements d'encadrement importants (7sorties et 3 entrées), qui ont été compensés par la qualification de 4 encadrants au travers de la V.A.E au diplôme d'Encadrant Technique d'Insertion et d'Educateur Spécialisé.



Quant à la fonction de coordination, service mis en place en 2006 et dirigé par Laurent GASDON, cette année fut non seulement dense et riche mais a signé un véritable tournant dans nos relations avec les partenaires : nous avons été reconnus et avons bénéficié d'une certaine légitimité (adhésion de 80% des A.C.I du département).

C'est en particulier grâce au travail de fond de Laurent GASDON, sa persévérance, son engagement, son écoute et sa connaissance du métier que les projets dont il avait la charge ont été menés avec efficacité. Nous regrettons sa disparition en tant que collègue et ami.

Les projets départementaux tels que la prévention des risques professionnels (Evarisk) et le programme de professionnalisation ont touché l'ensemble des chantiers du département. Par ailleurs, l'intervention transversale de Laurent GASDON sur les chantiers et sur plusieurs projets a favorisé une harmonisation des pratiques et une circulation de l'information entre les structures. Les appuis réalisés auprès des 7 chantiers (4 en 2006) ont également contribué à professionnaliser les structures, notamment en les dotant d'une base de suivi et d'évaluation de parcours.

Initié en 2005, le projet Evarisk a sensibilisé tous les ACI et a accompagné 12 structures en 2007 dans la finalisation de leur document unique, au travers de 7 séances collectives, 12 visites de chantier, 43 entretiens individuels. Cet engagement a été renforcé par l'implication d'AGIRE 74 dans un groupe de travail national piloté par CHANTIER école et l'INRS, lequel a produit une plaquette et un guide méthodologique spécifiques sur ce sujet. AGIRE 74 a optimisé cette démarche d'ingénierie en reconfigurant son CD Rom interactif sur la prévention par la réalisation d'une nouvelle édition 2007.

Le programme de professionnalisation quant à lui a permis la mobilisation de 54 participants et 17 structures réparties sur les quatre bassins d'emploi au travers de thèmes diversifiés tels que la santé, l'illettrisme, l'évaluation des compétences, l'écologie et la pédagogie du chantier. Il a notamment abouti à la création d'une bourse de compétences techniques (sous forme de base de données) délivrée à tous les participants afin qu'ils puissent s'interpeller pour des conseils.

Tout ce travail d'ingénierie, de méthodologie et d'accompagnement des structures a été consolidé par une dynamique d'échanges entre les partenaires au travers d'un groupe de travail opérationnel et un collectif représentatif des ACI du département. Après avoir eu un rôle d'animateur, AGIRE 74 est aujourd'hui un participant dans les différents groupes. Elle est en charge de la circulation de l'information nécessaire à tous, compte tenu de l'évolution du secteur de l'insertion avec le Grenelle.

En définitive, les chantiers vont devoir s'adapter aux nouvelles mesures, encore très floues, qui sortiront du Grenelle de l'Insertion. Seule la capacité des ACI à échanger entre eux, à s'inscrire dans une concertation avec les institutions, à avoir l'information en temps réel leur permettra d'appréhender les évolutions avec efficacité, sans oublier le sens de leur action.

Enfin, si AGIRE 74 a le souci de favoriser la concertation entre tous les acteurs avec une approche analytique des situations, on peut regretter que cela provoque des incompréhensions quant à ses motivations profondes et la nature de son engagement, fondées sur une valeur de partage et de construction commune.

L'année 2008 sera une année de transition pour les chantiers en général et les missions de l'association en particulier. AGIRE 74 continuera à s'impliquer, notamment dans le réseau CHANTIER école pour apporter sa contribution à une mobilisation collective d'intérêt général et se faire le relais au niveau local des évolutions liées au Grenelle de l'insertion.

Jean-Fred OUBRY
Directeur AGIRE 74



SERVICE GESTION DE CHANTIERS



SOMMAIRE

- 1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.**
 - 3.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER PAR :
 - 3.2. LE SERVICE COMPTABILITE POUR QUI LE SERVICE ASSURE : ...
 - 3.3. LE SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE AVEC QUI NOUS TRAVAILLONS DE CONCERT POUR :
 - 3.4. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION POUR ...
 - 3.5. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION POUR ...
- 4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS**
- 5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES**
- 6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS**
- 7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER OPERATIONNEL QUI NECESSITE QUELQUES AMENAGEMENTS**

1. DES RECRUTEMENTS DEVOREURS DE TEMPS ET D'ENERGIE

2. LES SALARIES EN 2007

- 2.1. LE PROFIL DES SALARIES
- 2.2. DES PRESENCES EN REcul DUES A QUELQUES SALARIES
- 2.3. UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PAYANTE
- 2.4. UNE STABILITE DES HEURES DE TRAVAIL
- 2.5. UN RECENTRAGE DES ACTIONS PEDAGOGIQUES
- 2.6. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EN AUGMENTATION

3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

- 3.1. 77 SALARIES ONT QUITTE AGIRE 74 EN 2007 (54% DE PLUS QU'EN 2006)
- 3.2. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS
- 3.3. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES
- 3.4. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES
- 3.5. DES DEMARCHES VARIEES

CONCLUSION

UNE AUGMENTATION IMPORTANTE DE L'ACTIVITE

- 1.1. DES RECRUTEMENTS EN HAUSSE
- 1.2. DES IMMERSIONS EN AUGMENTATION
- 1.3. DES SORTIES POSITIVES EN PLUS GRAND NOMBRE
- 1.4. UNE STRUCTURATION EFFICACE
- 1.5. UNE DEMARCHE PEDAGOGIQUE

ANNEXES



1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Après 4,5 ans d'existence d'AGIRE 74, la restructuration de septembre 2006 a permis à notre association d'évoluer en clarifiant les rôles de chacun aux yeux des partenaires, en donnant de l'autonomie aux encadrants, en internalisant l'accompagnement et en assurant un meilleur suivi du parcours professionnel des salariés en insertion.

Dans ce cadre, la création du service gestion de chantier a permis de centraliser la gestion du parcours des salariés en insertion au sein d'une même unité (partage entre 3 coordonnateurs auparavant) en lien étroit avec l'ensemble du personnel permanent d'AGIRE 74.

2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Pour ce faire, le service gestion de chantier créé en septembre 2006 comporte 2 postes à temps plein : un responsable de service et une secrétaire.

Le service est sous la responsabilité hiérarchique directe du directeur et en relation transversale avec l'ensemble des autres services de la plateforme. Il est par contre en position d'autorité fonctionnelle avec les encadrants des chantiers (voir organigramme en annexe).

3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.

LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER PAR :

- La procédure de recrutements qui mobilise les deux services et les encadrants techniques pour compléter harmonieusement les chantiers. Cette procédure a évolué en 2007 pour permettre un recrutement en entrées et sorties permanentes et ainsi obtenir un taux d'occupation optimum de nos chantiers d'insertion. Cette adaptation pour les recrutements, si elle est efficace en terme d'embauche, est très dévoreuse de temps et d'énergie, le service étant en permanence en phase de recrutement (contre 3 périodes précédemment : janvier, mai et septembre). Nous réfléchissons actuellement à une nouvelle évolution des recrutements pour une meilleure efficacité et une entrée plus rapide en chantier des salariés.
- La mise en place et le suivi des formations des salariés.
- La formalisation des immersions professionnelles des salariés (EMT en entreprise, Mise à Disposition au sein d'un ACI ou d'une collectivité, Stage de découverte dans un chantier AGIRE 74, suspension de contrat). Cette fonction a été transférée aux chargées d'insertion en septembre.
- La saisie sur la base de données de l'ensemble des données quantitatives des salariés sur le chantier depuis leur entrée jusqu'à leur sortie (les données qualitatives sont saisies directement par les chargées d'insertion). Le service ayant le souci de la gestion statistique des données, est à même d'aller chercher les éléments manquants auprès des chargés d'insertion et des encadrants techniques.
- La préparation des comités (techniques, pilotage, de bassin) et des CLI. Le service participe physiquement aux comités de bassins.



LE SERVICE COMPTABILITE POUR QUI LE SERVICE GESTION DE CHANTIER ASSURE :

- La transmission des décomptes d'heures de présences de l'ensemble des salariés pour effectuer les paies chaque dernier jour travaillé du mois.
- La réalisation des budgets annuels de chaque chantier qui sont ensuite repris dans le budget global de la plateforme.
- Le suivi des dépenses mensuelles de chaque chantier (tenues de travail) dans le respect des budgets initiaux.
- La transmission des entrées et sorties du personnel pour les paies et les soldes de tout compte.

LE SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE AVEC QUI NOUS AVONS TRAVAILLE POUR :

- L'appui aux chantiers AGIRE 74, principalement en ce qui concerne l'organisation.
- L'appui aux chantiers adhérents sur les thèmes de l'organisation, la gestion de la base de données, la réalisation des comités, les budgets...
- Ces actions d'appui aux chantiers continueront en 2008 auprès des chantiers d'AGIRE 74. Pour les chantiers adhérents l'intervention s'orientera d'avantage vers l'organisation à travers la mise à disposition de la base de données et des formations pour les encadrants techniques.

LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION POUR :

- La gestion de la base de données et les sorties statistiques (AG, comités...).
- La préparation des brèves de chantier et la gestion du site web d'AGIRE 74 pour les 3 premiers mois de l'année.
- L'organisation et la mise en place de nouveaux documents, la création d'un guide méthodologique.

UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION POUR :

- L'information régulière sur la vie du service, les mouvements et le parcours des salariés.
- Les choix stratégiques et les orientations du service pour optimiser le fonctionnement de la structure.

4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS

La gestion générale des chantiers représente la part prépondérante du temps de travail du service soit 71% (90% du temps de secrétariat). Ce temps de travail se répartit comme suit :

- La gestion générale des chantiers, le suivi des salariés (heures de présences, maladie, paye, courriers, RDV...), le travail pour les encadrants, les tenues de travail, les réunions d'encadrants et les comptes rendus : 2 112 h.
- Les recrutements (de l'arrivée de la fiche de positionnement à la visite médicale d'embauche) : 765 h.
- La préparation des budgets et conventions : 35 h.

5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES

L'intérêt principal des chantiers d'insertion est le travail partenarial pour l'optimisation du parcours professionnel des salariés en insertion. Le chantier n'étant qu'une étape du parcours, il est impératif d'associer les référents du salarié avant, pendant et après le parcours de celui-ci sur le chantier.

Nos partenaires sont multiples :

- Les institutionnels : Etat (DDTEFP), ANPE, Conseil Général. Ils constituent nos partenaires privilégiés auxquels nous rendons des comptes régulièrement sur les chantiers et le dispositif en général.
- Les donneurs d'ordre : ce sont les collectivités territoriales avec lesquelles AGIRE 74 contractualise pour mettre en place des chantiers d'insertion sur leur territoire.



- Les prescripteurs, et référents de parcours des salariés : référents sociaux, éducateurs, accompagnant des structures d'accueil de public spécifique (jeunes, TH...) sont autant de partenaires privilégiés qui nous permettent avec le salarié concerné d'optimiser son parcours à AGIRE 74.

A chaque partenaire, correspond un type de rendu particulier :

- Retour des conclusions de recrutement aux prescripteurs.
- Entretiens tripartites (salarié, prescripteur/référent, AGIRE 74) à l'entrée en chantier, en cours et avant la sortie.
- Comités de travaux tous les mois avec les donneurs d'ordre
- Comité technique et pédagogique avec les institutionnels, le donneur d'ordre et les référents une fois par an : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.
- Comité de pilotage avec les institutionnels et le donneur d'ordre une fois par an : présentation générale du chantier et choix politique de l'orientation pour l'année suivante.
- Présentation des chantiers et validation des décisions du Comité de pilotage en Commission Locale d'Insertion.
- Comités de bassin avec les institutionnels, la Mission Locale et Cap Emploi deux fois par an et par bassin d'emploi : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.

Ce temps de rendu : préparation, courriers, réunions... **représente 5% du temps de travail du service.** Une partie du rendu (retour prescripteurs tant écrit que téléphonique) est comptabilisé dans la gestion des chantiers à travers le suivi individuel des salariés car difficilement identifiable comme peut l'être un comité (réunion et préparation).

La volonté de certains financeurs de diminuer leur participation financière et le glissement vers une prise en charge communale des chantiers d'insertion portés par AGIRE 74 nous imposera un rendu plus complet de la gestion des chantiers. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les travaux et la part mobilisable par les collectivités des heures payées aux salariés. La saisie du détail des activités de chaque salarié depuis décembre 2007 contribuera à ce rendu en toute transparence.

6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS

De part sa fonction centrale et d'interlocuteur privilégié avec les encadrant techniques concernant la gestion quotidienne des chantiers, le service gestion est en capacité de répondre de manière individuelle ou collective aux interrogations du personnel d'encadrement.

Cette fonction qui était pilotée par Laurent GASDON permet d'aider les encadrants à mieux appréhender les différentes tâches administratives et de gestion de leur chantier. Pour les chantiers d'AGIRE 74, cette fonction difficilement identifiable de la gestion de chantier, a néanmoins permis de former progressivement les nouveaux encadrants aux procédures et au fonctionnement de l'association.

Parallèlement à l'appui interne, après l'exemple de la Commune de Gaillard, un certain nombre de chantiers souhaitent bénéficier de l'appui d'AGIRE 74 principalement en ce qui concerne l'organisation à travers la mise en place de la base de données. C'est le cas en particulier des Scouts de Cluse, d'Emmaüs, et plus récemment du LIEN. En 2008, l'ensemble de ces chantiers bénéficiera de la même prestation d'AGIRE 74 dans le cadre de l'appui aux chantiers adhérents.



Troisième axe d'intervention pour la fonction d'appui : la demande de création de nouveau chantier. C'était le cas pour le Lycée Jeanne Antide à Reignier pour lequel le service a travaillé sur des projets de budgets ainsi que pour la commune de La Roche sur Foron qui avait un projet de chantier d'insertion.

Dans l'avenir, la fonction d'appui comprendra également la mise en place de formation pour l'ensemble des chantiers adhérents : habilitation électrique, montage et vérification d'échafaudage, manipulation d'extincteurs...

Pour 2007, l'appui au chantier a représenté un peu moins qu'une centaine d'heures de travail.

7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER EFFICACE MAIS CONFRONTE A UNE EVOLUTION PERMANENTE

La réorganisation d'AGIRE 74 à partir de septembre 2006 a permis de répondre aux obligations de la structure face à la montée des effectifs et à la complexification de la gestion des contrats de travail.

Le lien direct avec les encadrants et les salariés pour toute la gestion des chantiers a permis plus d'uniformité, plus d'efficacité et une meilleure lisibilité auprès des partenaires.

La responsabilité sur la partie quantitative de la base de données permet, avec un croisement régulier avec le service statistique et la comptabilité, une meilleure efficacité et une plus grande réactivité sur les éléments chiffrés de la gestion des chantiers.

La saisie hebdomadaire de la totalité des activités des salariés permettra de rendre compte régulièrement aux donneurs d'ordre, des travaux effectués sur les chantiers. La contrepartie en est une charge de travail accrue pour le service, car les premières estimations frôlent les 2 jours de travail par semaine !

Le couplage base de donnée, saisie des travaux et évaluation qualitative par l'encadrant et la chargée d'insertion, permettra l'établissement d'une attestation de compétence retraçant avec précision le parcours du salarié au sein d'AGIRE 74.

Le passage de 3 périodes de recrutement par an à un recrutement permanent a permis, en général, un meilleur occupation des chantiers en 2007 (taux d'heures prévues/heures potentielles en général supérieure à 95%). Les chantiers d'Annecy (88%) et Ville-La-Grand (82%) ont eu un peu de mal à passer à 11 salariés en insertion, quand au chantier de Glières, des départs prématurés ne nous ont pas permis de remplir le chantier en cours de saison (68%).

Le chantier de Faverges affiche un taux d'occupation de 94% mais seulement sur une durée de 7 mois (reprise de l'encadrant en juin 2007 après un arrêt maladie).

La baisse des prescriptions début 2008, et les difficultés de recrutement nous amènent à revoir notre procédure de recrutement pour les mois à venir. La charge de travail étant disproportionnée par rapport au résultat final.



LES DONNEES 2007

1. DES RECRUTEMENTS DEVOREURS DE TEMPS ET D'ENERGIE

- 227 candidats orientés en 2007 dont 33% issues des référents sociaux (départementaux ou communaux), 20% des ANPE, 12% des Missions Locales, 6% d'employeurs IAE, 3 % de CAP EMPLOI, 9% des Organismes de formation et 17% de divers.
- Encore moins de femmes orientées vers les chantiers AGIRE 74 : 15,4 % (18% en 2006)
- Un équilibre des tranches d'âges de 20 à 58 ans avec 53% de candidats de 30 à 49 ans.
- 55% des candidats sont dans le dispositif RMI et 12,4% bénéficient d'un autre minima social.
- Seuls 3% des candidats 2007 bénéficient d'une orientation chantier via un bilan préalable (PPOPE).

La phase recrutement, de la réception des fiches de positionnement à l'entrée en chantier (signature du contrat, retour prescripteur, achat des tenues de travail, intégration du salarié et visite médicale d'embauche compris) mobilise le service gestion de chantiers à hauteur de 765 h soit 33% du temps de travail du service !

L'embauche en entrée/sortie permanente permet d'optimiser le remplissage des chantiers. En 2007, 278 personnes invitées nous ont permis d'en embaucher 81 soit 29% des personnes invitées. En 2006 ce taux était de 23% (49 personnes embauchées pour 209 invitées).

De janvier à mai 2008, 119 personnes ont été invitées (36 orientations 2007 et 83 orientations 2008).

- 24 candidats ont été embauchés, soit 20% des personnes invitées.
- 15 candidats sont en cours de recrutement (au 2/06/2008)
- 80 candidats n'ont pas été embauchés
 - o 12 candidats sont embauchés par une autre structure (10%)
 - o 10 candidats n'ont pas été retenus pour raison de santé (8%)
 - o 32 candidats ont abandonné sans donner de motif (27%)
 - o 3 candidats n'étaient pas éligibles à un CA ou un CAE

Le faible nombre d'orientations (pendant la même période en 2007, 136 candidats ont été positionnés) et la difficulté de capter les candidats sont autant de freins au remplissage des chantiers.

2. LES SALARIES EN 2007

LE PROFIL DES SALARIES

- 125 salariés en 2007, soit 32% de plus qu'en 2006. Cette augmentation s'explique par la moindre durée des contrats de travail des salariés. Durée moyenne des contrats pour les salariés sortis en 2006 : 14 mois, pour ceux sortis en 2007 : 5 mois.
- Une féminisation difficile : 18% de femmes salariées sur les chantiers AGIRE 74 (15% des orientations). Les orientations féminines sont en recul par rapport à 2006 (18%). Si nous souhaitons augmenter la féminisation des chantiers, il convient de remobiliser les travailleurs sociaux et d'analyser les causes de désintérêt des femmes pour nos chantiers.

La modification des horaires de travail (8h-12h et 13h-16h) peut permettre de rendre nos chantiers plus attractifs pour des familles monoparentales mais ce ne sera sûrement pas suffisant.

- Des salariés majoritairement dans le dispositif RMI : 70% RMI, 9% d'autres minima sociaux, 12% MLJ.
- Plus de 78% des salariés en chantier bénéficie d'un Contrat d'Avenir.
- Une pyramide des âges plus homogène qu'en 2006 avec 4 tranches d'âges entre 22 et 25 %.



- Un niveau de formation en baisse : 71% des salariés n'ont pas de diplôme, 31% sont illettrés ou analphabètes.
- Une répartition géographique inégale par bassin
 - o Bassin annecien : la suprématie d'Annecy avec 41% des salariés du secteur, suivi par Cran-Gevrier (13%), et Faverges (12%).
 - o Bassin Genevois : une multitude de communes représentées dont St Julien et Annemasse avec 21% chacune, puis Viry (12%). Les 13 autres communes ne comptent qu'un ou deux salariés.
- Le manque de mobilité, frein à l'emploi
 - o 55% des salariés n'ont pas de permis de conduire et 72% sont sans voiture.
- Des problématiques santé qui restent lourdes
 - o 40% des salariés souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - o 35% ont une conduite addictive

DES PRESENCES EN RECUIL DUES A QUELQUES SALARIES

- 79% de taux de présence soit 60 152 h de travail
- 9% d'arrêt maladie ou accident du travail. L'ensemble des maladies et accidents a entraîné 10 jours d'arrêt en moyenne par salarié en 2006 contre 20 jours en 2007 !
- 46 salariés ont fait l'objet d'au moins un arrêt maladie, soit 6 100 h d'arrêt
 - o 10% des salariés totalisent 80% des heures d'arrêt maladie.
 - o 20% des salariés totalisent 93% des heures d'arrêt maladie.
- 4 salariés ont eu un accident du travail ou de trajet pour un total de 187h d'arrêt
 - o Les accidents du travail représentent 21% de ces arrêts.
 - o 1 salarié totalise 76 % des arrêts dues aux accidents (travail et trajet) et 97% des arrêts dues aux accidents de trajet.
 - o 1 accident de travail (malaise d'un salarié ayant entraîné une fracture) représente 92% des arrêts d'accidents du travail.
- 12% d'absences en 2007 contre 7% en 2006. Ces absences concernent 95 salariés, mais
 - o 20% des salariés totalisent 80% des heures d'absence sur les chantiers.

UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES RISQUES PAYANTE

Malgré l'augmentation du nombre de salariés en chantier (+32%), le travail de prévention des risques au quotidien et la responsabilisation des salariés à leur poste de travail, a permis de réduire considérablement les accidents sur les chantiers :

- **2 accidents de travail en 2007**
- contre **7 en 2006** (dont 4 avec arrêt de travail).

UNE STABILITE DES HEURES DE TRAVAIL.

- 60 152 heures de travail en 2007 pour 63 932 en 2006. Malgré l'augmentation du nombre de postes sur les chantiers d'Annecy, Seynod et Ville-La-grand, cette stabilité est due à :
- 47% d'heures de travail en moins sur Faverges (redémarrage du chantier en juin)
- 30% d'heures en moins sur Glières (nombreuses absences) et Viry-Valleiry (passage de 12 à 8 salariés)
- Une augmentation très progressive des chantiers de Seynod et Ville-La-Grand.

UN RECENTRAGE DES ACTIONS PEDAGOGIQUES.

- 4 560h d'actions pédagogiques (75% en interne et 25% en externe)
- 6 partenaires mobilisés
- des actions recentrées sur l'accompagnement (41%), la sécurité (SST, Gestes et Postures et EVARISK (19%), l'illettrisme (5%).
- **Des résultats encourageants : 5 permis acquis, 35 RSFP et 29 SST.**



DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EN AUGMENTATION

Elles représentent 4 065h de travail hors du chantier d'origine et ont mobilisés 5 chantiers AGIRE 74, 4 structures IAE, 11 collectivités territoriales, 17 structures privées ou associatives.

45 salariés ont ainsi effectué :

- 6 EMT, via l'ANPE pour 336 h de travail.
- 22 mises à dispositions auprès de partenaires pour 1 507 h de travail.
- 23 stages de découverte interne à AGIRE 74 représentant 1 095 h de travail.
- 16 suspensions de contrat qui totalisent 1 127 h de travail.

76% des personnes ayant réalisé une immersion professionnelle en 2007 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.

3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

77 SALARIES ONT QUITTE AGIRE 74 EN 2007 (54% DE PLUS QU'EN 2006)

DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS

- 73% des salariés ayant accès à l'emploi ou à la formation ont bénéficiés d'une immersion professionnelle.

DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES

- 32,5% de sorties vers l'emploi
 - o 21 en milieu ordinaire (7 CDI, 3 CDD >6 mois, 7 CDD <6 mois, 1 CA, 1 CAE, 1 CIRMA, 1 Contrat de professionnalisation)
 - o 4 en structures IAE (1 CDI, 1 CDD <6 mois, 1 CA, 1 CAE)
- 6,5% d'accès à la formation
- 23% de démarches d'emploi
- 13% de démarches sociales
- 9% de démarches santé

DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

- 11 démarches de permis de conduire et 2 obtentions de permis B, 1 obtention de permis D.
- 16 démarches logement dont 2 avec une évolution significative.

DES DEMARCHES VARIEES

- 40 démarches santé
- 24 démarches administratives
- 9 démarches Cotorep
- 8 démarches judiciaires
- 5 démarches famille

Indépendamment des sorties en emploi, le chantier permet de prendre le temps, en étant accompagné, de faire des démarches (mobilité, santé, logement, famille, justice...) et d'améliorer sa situation sociale.



CONCLUSION

UNE AUGMENTATION IMPORTANTE DE L'ACTIVITE

L'année 2007 a été marquée par l'augmentation importante de l'ensemble de l'activité du service Gestion de chantiers.

DES RECRUTEMENTS EN HAUSSE

- 18% d'orientation de candidats en plus par rapport à 2006.
- Une augmentation de 43% des candidats vus en entretiens.
- 1/3 de salariés en plus qu'en 2006.

Cette augmentation des recrutements implique l'augmentation proportionnelle des saisies des candidats, des invitations, du temps mobilisé pour les entretiens et les retours aux référents/prescripteurs, du temps de préparation des contrats de travail...

DES IMMERSIONS EN AUGMENTATION

- 31% d'immersions professionnelles de plus en 2007 qu'en 2006. Ces immersions permettent aux salariés de se confronter au travail en secteur marchand, de se faire connaître par des entreprises ou collectivités ou de tester et découvrir une activité au sein d'un autre chantier.

Ces immersions sont autant de conventions à préparer et à suivre par le service Gestion. Elles ont surtout permis des sorties positives.

DES SORTIES POSITIVES EN PLUS GRAND NOMBRE

- 54% de sorties de plus en 2007 qu'en 2006.
- 73% des salariés ayant accès à l'emploi où à la formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle.
- Augmentation importante de la qualité d'emploi en sortie de chantier : 8 CDI (2 en 2006).

UNE STRUCTURATION EFFICACE

L'année 2007 a surtout permis de consolider la structuration du service mis en place fin 2006. Elle a ainsi permis une meilleure lisibilité et fiabilité de la gestion des chantiers à travers la saisie des travaux et l'édition des fiches récapitulatives d'activités.

Ce travail de structuration, de mise en cohérence des documents et procédures permet ainsi, après une seule saisie de données, l'édition de plusieurs documents servant tant aux communes (compte rendu des travaux), au salarié (récapitulatif des heures travaillées, attestation de compétence), au chantier (récapitulatif hebdomadaire et mensuel des activités par salarié), qu'à AGIRE 74 (récapitulatif trimestriel de l'activité de chaque chantier et de l'ensemble de la plateforme).

Cette mise en place des procédures s'articule autour d'une démarche pédagogique.

UNE DEMARCHE PEDAGOGIQUE

Les outils mis en place sur les chantiers, outre l'aspect fonctionnel du résultat qu'ils apportent, ont surtout une fonction pédagogique auprès des salariés.

Les fiches d'activités qu'ils remplissent chaque soir permettent évidemment un rendu de l'activité du chantier aux communes, mais participent surtout à l'établissement de l'attestation de compétence délivrée par l'employeur en fin de contrat. Dès le début de leur embauche, les salariés sont acteurs de leur parcours sur le chantier et préparent leur sortie professionnelle.

De même, l'ensemble des procédures mises en place a privilégié l'implication des salariés dans leur parcours d'insertion, la transmission du minimum de documents au service gestion de chantiers et l'optimisation de l'utilisation des données recueillies.

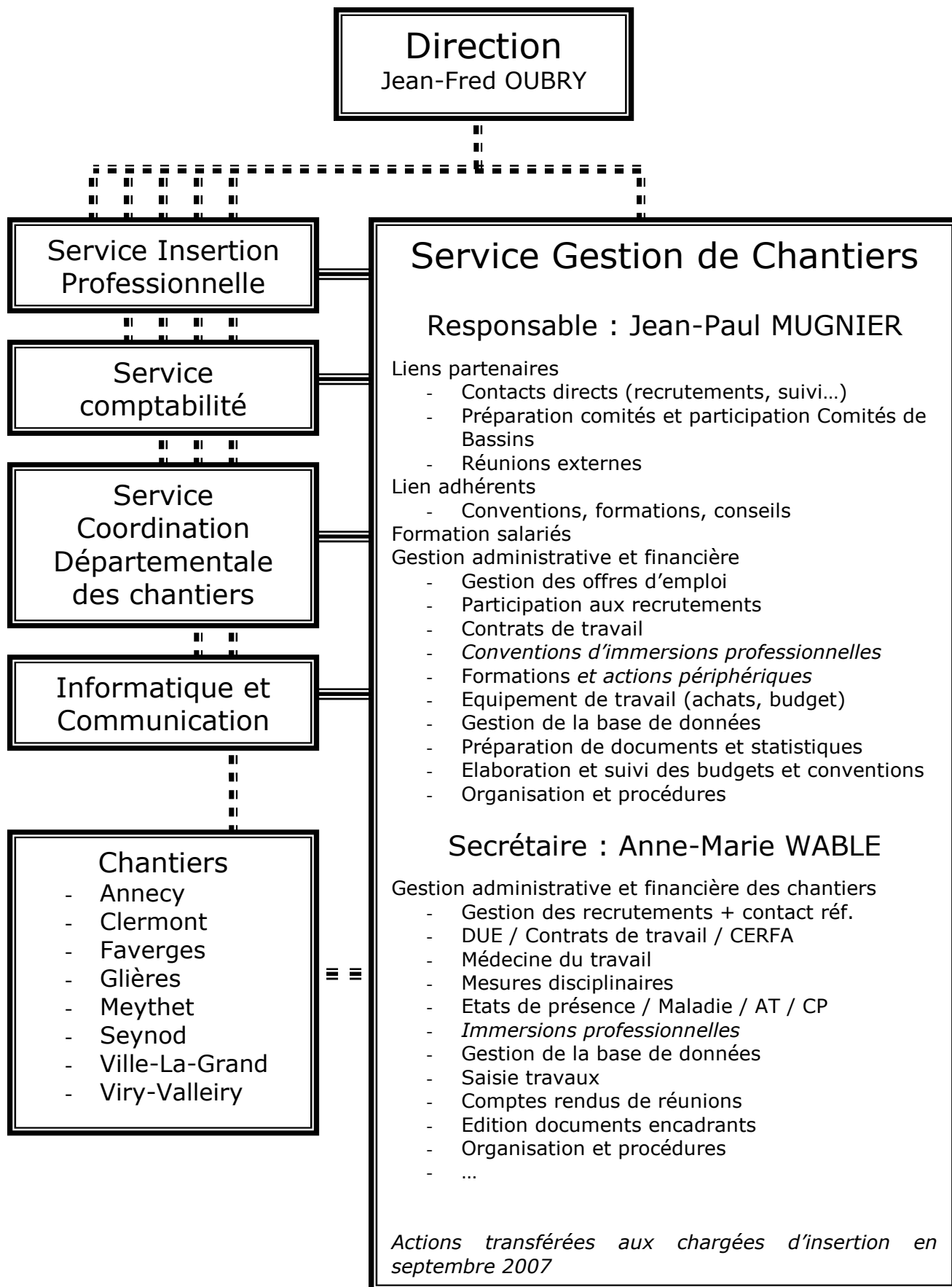


ANNEXES

- 1. ORGANIGRAMME DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 2. ARRETS MALADIE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL 2007**



Organigramme du service gestion de chantiers



Juin 2008



ARRETS MALADIE ET ACCIDENTS DU TRAVAIL Année 2007

CHANTIERS	Nombre d'arrêts maladie			Nbre d'accidents du travail avec arrêt de travail		Nbre d'accidents du travail	Nbre d'accident de Trajet Avec arrêt de travail		Nbre d'accident de Trajet
	Nb de jours	Nb Prolongations		Nb de jours	Nb Prolongations		Nb de jours	Nb Prolongations	
Anancy	12	48	-	-	-	-	-	-	-
Meythet	15	203	6	-	-	-	1	143	6
Seynod	9	562	11	-	-	-	-	-	-
Clermont	5	81	7	-	-	-	1	5	-
Glières	8	101	1	-	-	-	-	-	-
Faverges	5	24	1	-	-	-	-	-	-
Viry-Valleiry	11	261	6	2	39	2	-	-	-
Ville-la-Grand	20	314	8	-	-	-	-	-	-
TOTAL	85	1594	40	2	39	2	2	148	6

Causes principales des Accidents de travail

Chute lors d'un malaise qui a provoqué une fracture de la main : 1 arrêt = 35 jours soit 92% des arrêts pour accident de travail
Présence de corps étranger (ex : branche)

Causes principales des Accidents de trajet

Inattention en se rendant sur son lieu de travail (glissade sur trottoir) : 1 arrêt = 143 jours soit 76% des arrêts pour accident (travail et trajet)
Inattention en se rendant sur son lieu de travail (glissade dans des escaliers)

Nombre de personnes concernées par les Arrêts Maladies : 43 salariés
Nombre de personnes concernées par les accidents de travail : 4 salariés



SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE



SOMMAIRE

1. INTRODUCTION :

En quoi et comment le chantier d'insertion permet-il une progression du salaire dans son parcours ?

2. LE SERVICE INSERTION EN INTERNE : L'ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DE LA MISSION D'AGIRE 74

2.1. CONSOLIDATION DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE

- Le recrutement en entrées et sorties permanentes
- Une meilleure disponibilité sur les chantiers
- La signature du contrat d'accompagnement
- L'animation d'équipe
- Une harmonisation et une garantie du respect du cadre
- Un suivi des parcours et des statistiques d'évaluation des chantiers

2.2. MISE EN OEUVRE DU PROJET « ENSEMBLE POUR L'EMPLOI »

- Une première phase d'enquête
- L'élaboration d'une stratégie de rapprochement entre SIAE et secteur marchand sur le bassin genevois.
- La création d'un Groupe de Travail IAE sur le bassin annecien

2.3. DEVELOPPEMENT DES LIENS AVEC LES EMPLOYEURS, REFERENTS, PRESCRIPTEURS ET FINANCEURS

- Développement des partenariats SIAE et employeurs
- Développement des entretiens tripartites avec les référents
- Développement de la communication avec les institutionnels

2.4. ACTIONS D'APPUI AUX ADHERENTS

3. BILAN DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

3.1. LA PARTICIPATION AUX ACTIONS DE RECRUTEMENT

- L'organisation en entrées et sorties permanentes
- Une meilleure définition des critères de recrutement
- Une durée de contrat adaptée au profil des publics

3.2. L'ACCOMPAGNEMENT : UNE APPROCHE SYSTEMIQUE BASEE SUR LA PROGRESSION

- Organisation de l'accompagnement
- Des réponses à l'évolution des problématiques
- Un renforcement des actions vers l'entreprise : immersions, emplois
- Un renforcement des actions de professionnalisation
- 39% de solutions professionnelles positives – à mesurer dans le temps

4. CONCLUSION : QUESTIONS DEBATS / PERSPECTIVES

4.1. UN ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

- Un questionnaire sur nos pratiques
- La formalisation des actions d'accompagnement
- La nécessité de développer la fonction transversale d'accompagnement
- La professionnalisation du personnel permanent

4.2. PLUSIEURS PROJETS PEDAGOGIQUES EN FONCTION DU TYPE DE PUBLICS

- Le rapprochement vers l'entreprise pour les salariés les plus proches de l'emploi
- Le maintien d'une activité professionnelle pour les plus éloignés de l'emploi
- Des solutions alternatives

4.3. LE TRAVAIL EN PARTENARIAT

- Le développement du réseau de partenaires ressources et des acteurs de l'emploi
- Le développement du travail d'orientation et de suivi avec les référents

4.4. LA NECESSITE DE MESURES STABLES ET COHERENTES

- Quelle réponse face à l'injonction paradoxale ?
- Clarifier, harmoniser et simplifier les dispositifs

5. ANNEXES

5.1. RAPPORT

- Rapport d'activité comparatif 2007, bassin genevois/bassin annecien

5.2. MODELISATION

- Les interactions du Service Insertion professionnelle
- Le binôme Encadrant technique/Chargée d'insertion
- Les objectifs et étapes de parcours en chantier



1. INTRODUCTION

2007 est une année de consolidation et structuration de l'accompagnement à travers une question clé : **En quoi et comment le chantier d'insertion permet-il une progression du salarié dans son parcours ?**

C'est la question que nous nous posons en permanence, en amont de l'entrée chantier, pendant, à la sortie et bien après... Une question qui sous-tend notre mission d'accompagnement, l'état d'esprit dans lequel nous travaillons, notre remise en question, nos valeurs, nos objectifs, nos méthodes pédagogiques, moyens et outils, nos relations aux salariés et aux structures partenaires, nos critères d'évaluation des performances, la mise en place des actions propres à répondre à l'évolution permanente des besoins des salariés et des employeurs.

Ce rapport d'activité 2007, à l'image de cette volonté d'interrogation qui est plus que jamais d'actualité face à l'évolution de la société, du marché de l'emploi et des politiques publiques, s'appuiera sur l'analyse des réussites mais aussi des points qui restent à améliorer et des questions en suspens, pour rendre compte au plus près de notre travail d'accompagnement des personnes en chantier.

RAPPEL

La création du Service Insertion professionnelle en septembre 2006 témoigne de la volonté d'AGIRE 74 de structurer et de mettre en avant sa mission d'accompagnement de la personne dans son parcours d'insertion. L'accompagnement de la personne est la « colonne vertébrale » de son action. La mission d'accompagnement est devenue une fonction globale transversale, dont la charge ne relève pas seulement d'une personne (la chargée d'insertion), mais de l'ensemble des salariés permanents d'AGIRE 74.

La responsable du Service Insertion professionnelle, qui gérait au départ l'accompagnement des 8 chantiers d'insertion travaille en doublon avec une chargée d'insertion. L'ouverture de ce deuxième poste à temps partiel en novembre 2006 permet la prise en charge de l'accompagnement des deux chantiers du bassin genevois, additionnée en septembre 2007 du chantier de Clermont. Cela engendre non seulement une répartition plus pertinente des chantiers, avec un équilibrage de la charge de travail, mais aussi la création de zones communes d'intervention et d'échanges.

2007 a été une année d'adaptation et de réorganisation des services, suite au décès de Laurent GARDON, Responsable de la Coordination Départementale des Chantiers. Malgré cela, et grâce au travail effectué par ce dernier, qui a facilité le développement des échanges et la mobilisation des structures adhérentes, grâce à une meilleure connaissance globale d'AGIRE 74 par le réseau des partenaires, grâce à la répartition nouvelle des tâches en interne, l'association a pu continuer à apporter ses services aux adhérents. A noter les interactions nombreuses qui ont eu lieu entre le Service Coordination Départementale des Chantiers et le Service Insertion professionnelle, par le biais du programme de professionnalisation des encadrants techniques et du travail mené en parallèle respectivement sur « EVARISK » et sur le projet « ENSEMBLE POUR L'EMPLOI ».



2. LE SERVICE INSERTION EN INTERNE : L'ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DE LA MISSION D'AGIRE 74

CONSOLIDATION DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE

L'accompagnement des salariés est l'affaire de tous, d'eux-mêmes en premier, des permanents en interne comme des acteurs externes et le pari est de mobiliser chacun, en fonction de ses capacités, de ses compétences et de ses attentes, autour d'une même volonté d'insertion. C'est l'objectif de la création en interne en 2006 puis du renforcement en 2007 d'une fonction globale transversale d'accompagnement (voir en annexes « Les interactions du Service Insertion professionnelle »).

Le recrutement en entrées et sorties permanentes permet davantage de réactivité et un bon équilibre des équipes. La mise en place du recrutement conjoint avec le Service Gestion des Chantiers, le Service Insertion professionnelle et les encadrants techniques, décision verrouillée par la Direction d'AGIRE 74, apporte une vision globale et donc plus objective de la personne, avec en outre un suivi de A à Z, depuis le recrutement jusqu'à la sortie chantier et au suivi emploi.

Une meilleure disponibilité sur les chantiers : trois entretiens mensuels par personne en moyenne plus d'autres à la demande avec possibilités de contacts au quotidien, permettent d'être très réactif pour gérer les situations d'urgence, désamorcer les conflits ou mobiliser davantage les personnes sur certaines périodes clés.

La signature du contrat d'accompagnement à la fin de la période d'essai met le salarié dans une posture d'engagement et le rend acteur de sa démarche (voir en annexes « Le contrat d'accompagnement »). En concertation avec lui et si possible en présence de ses référents (présence systématisée pour les jeunes suivis par La Mission Locale Jeunes), le parcours est défini « sur mesure » avec des étapes de progression adaptées. Ce document sert de référence tout au long du parcours d'insertion pour évaluer la progression et apporter les actions rectificatives.

L'animation d'équipe permet une implication de tous les permanents dans l'accompagnement selon sa fonction au sein d'AGIRE 74. Cette animation s'effectue à plusieurs niveaux.

- Les réunions pédagogiques mensuelles. Elles permettent tout à la fois :
 - des échanges entre l'équipe, en particulier les encadrants et les chargées d'insertion ;
 - une analyse de la pratique ;
 - une analyse de la situation des personnes en chantier ;
 - une gestion pédagogique des événements qui rythment la vie du chantier ;(recrutement, renouvellement de contrat, période d'essai, évaluations, conflits, interchantiers, journées conviviales...).
- La création du binôme Encadrant technique/Chargée d'insertion qui permet un suivi très complémentaire et pertinent des personnes en chantier (voir modélisation en annexes). Une réflexion est engagée avec les encadrants techniques sur la coordination du suivi mis en place autour de chaque salarié. Des outils sont testés, notamment pour que les encadrants puissent relayer facilement auprès des salariés les actions planifiées pendant le temps d'accompagnement.



- Les échanges de pratiques entre chargées d'insertion suite au doublement du poste. Outre une harmonisation des pratiques, ces échanges apportent en particulier une vision complémentaire sur les situations des salariés, liée à la formation de psychologue de la nouvelle chargée d'insertion.
- L'intervention ponctuelle des permanents d'AGIRE 74 en formation de groupe sur des thèmes correspondant à leurs compétences : accueil du salarié avec explication sur les contrats de travail, notions d'informatique, etc. Par rapport au Service Gestion des Chantiers, notons une coordination efficace des actions concernant le suivi des salariés durant leur parcours, (actions d'immersion ou de mise en emploi, avec période de suspension, formation, présences, arrêts-maladie, actions disciplinaires, calcul des congés payés...) grâce à une circulation des informations en interne (fiches, mail, réunions de fonctionnement, réunions pédagogiques, réunions de direction). Un appui fort est également réalisé dans l'organisation des comités.

Une harmonisation et une garantie du respect du cadre. L'internalisation de l'accompagnement permet une meilleure harmonisation et une garantie des cadres et des pratiques pédagogiques sur les chantiers. Le cadre est nécessaire au bon fonctionnement du chantier et à l'instauration d'une bonne ambiance de travail, mais aussi à la sécurisation et à la restructuration des salariés.

Un suivi des parcours et des statistiques d'évaluation des chantiers, grâce à l'enregistrement des actions dans une base de données Access. Chaque permanent, selon son poste à AGIRE 74, actualise la situation du salarié à tous les niveaux.

MISE EN ŒUVRE DU PROJET « ENSEMBLE POUR L'EMPLOI »

C'est dans le but de rapprocher les domaines social et économique que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a confié en 2007 à AGIRE 74 le projet « Ensemble Pour l'Emploi », avec pour objectif d'étudier la pertinence de créer un collectif d'employeurs partenaires sur le Département. Ce projet s'est déroulé d'avril à novembre 2007.

Une première phase d'enquête. La démarche a consisté dans un premier temps à sonder les entreprises (tous acteurs de l'emploi confondus) par la méthode de l'enquête – et ce, sur deux bassins d'emploi : le bassin annecien et le bassin genevois. Cette phase d'enquête a permis de mettre en évidence des problématiques similaires entre employeurs et la nécessité de renforcer les liens entre SIAE et employeurs.

L'élaboration d'une stratégie de rapprochement entre SIAE et secteur marchand sur le bassin genevois apparaît rapidement comme une nécessité lors de la réunion bilan du 28 novembre 2007, avec un travail à effectuer en amont sur une meilleure communication entre SIAE d'un même bassin d'emploi.



LE PROJET « ENSEMBLE POUR L'EMPLOI » EN CHIFFRES

Sur le bassin annecien :

- 44 structures interviewées
 - 3 réunions bilan
 - 325 heures de travail au total
- avec la création d'un Groupe de Travail IAE et la programmation de 8 réunions thématiques autour de l'emploi.

Sur le bassin genevois :

- 20 structures interviewées
 - 1 réunion bilan
 - 107 heures de travail au total
- avec le projet de renforcer en 2008 les partenariats entre employeurs et SIAE.

La création d'un Groupe de Travail IAE sur le bassin annecien. Une deuxième phase du projet prévoyait de créer, développer et animer un collectif d'employeurs, sous condition que le secteur marchand se mobilise. Cette deuxième phase a dû être abandonnée, compte tenu de la présence très faible des employeurs du milieu ordinaire à la réunion de bilan du 10 juillet 2007 (1 entreprise, 1 collectivité seulement), puis aux deux réunions qui ont suivi (27 septembre et 23 novembre 2007). Cependant, si les employeurs du milieu ordinaire se sont peu manifestés, les autres acteurs présents (une vingtaine de personnes en moyenne à chaque réunion) – et notamment les structures d'insertion – ont exprimé le souhait de fonder un Groupe de Travail IAE autonome, pour réfléchir sur les problématiques de l'emploi. Avant même de toucher les entreprises du secteur marchand ou les collectivités, il est en effet indispensable, dans un premier temps, de consolider et de structurer le partenariat entre SIAE.

AGIRE 74 a rempli son rôle en répondant à l'appel des SIAE, avec l'étude et la mise en place des conditions favorisant le bon fonctionnement du groupe : charte, actions, fréquence, type d'animation, public. Des rencontres à thèmes ont été programmées sur 2008, avec projet d'ouverture de commissions pour prolonger le travail en dehors des réunions. Un comité restreint de 7 personnes s'est constitué pour planifier les actions. AGIRE 74 est au sein de ce groupe de travail un participant et non plus l'animateur.

LE GROUPE DE TRAVAIL IAE

Finalité : optimiser l'accompagnement des personnes en difficulté

Objectifs

- L'étude d'un dispositif passerelle entre les SIAE (ACI – EI – ETTI – AI) et avec les entreprises ;
- Une volonté de réflexion et d'échanges autour des problématiques de l'emploi ;
- Une découverte ou une meilleure connaissance mutuelles des structures et des activités ;
- La mise en cohérence des parcours par la mise en commun ou l'élaboration d'outils de suivi ;
- Un transfert des savoir-faire des SIAE par rapport à l'accompagnement de salariés.



Fonctionnement

7 réunions programmées sur 2008 autour des thèmes relatifs à l'emploi

- La structuration des mises en contact employeur
- Le suivi en emploi des salariés en insertion
- Les freins à l'emploi : mobilité, illettrisme, garde d'enfants...
- Les problématiques de santé : alcool, agressivité, conduites à risques...
- L'attestation de compétences
- Les éléments juridiques en matière d'immersions professionnelles

Des commissions pour prolonger le travail en dehors des réunions

Un comité restreint de 7 personnes pour planifier les actions

DEVELOPPEMENT DES LIENS AVEC LES EMPLOYEURS, REFERENTS, PRESCRIPTEURS ET FINANCEURS

En parallèle au travail de prospection et de communication effectué par AGIRE 74, la mobilisation de tous les partenaires dans le cadre de ce projet « Ensemble Pour l'Emploi » a porté ses fruits dès 2007, avec un renforcement des passerelles avec les partenaires de l'insertion et les employeurs.

Développement des partenariats SIAE et employeurs. Il faut continuer d'étudier des solutions nouvelles de coopération avec une approche différente de l'entreprise pour parvenir à créer davantage de passerelles entre l'insertion et le milieu ordinaire. En particulier la préparation à la prise de poste et le suivi en emploi sont indispensables.

RENFORCEMENT DES ACTIONS AVEC LES PARTENAIRES DE L'INSERTION QUELQUES EXEMPLES

Echanges avec le GEIQ BTP 74 sur la possibilité de mettre en place un suivi global des personnes intéressées par les métiers du bâtiment, dès leur entrée en chantier :

- visite des référents du GEIQ BTP 74 sur les chantiers
- informations collectives et entretien avec les salariés
- échanges avec les encadrants techniques sur les exigences des employeurs du bâtiment... A noter le premier contrat de professionnalisation signé par le GEIQ BTP 74 pour un jeune salarié d'AGIRE 74.

Réorientation de candidats au recrutement vers des structures plus adaptées à leur situation ou à leur projet, après échanges avec les structures concernées : SEFOREST, SAS, Centre Saint Vincent, ARRADEP, Atelier du Lac, Bazar Sans Frontières, ETTI ;

Présentation de candidats suivie d'une embauche auprès des ETTI.

Après une période de suspension de contrat (renouvelée), pour une embauche au sein de EMPLOI PAR L'INTERIM, un salarié de 37 ans, sans emploi depuis 5 ans, a pu intégrer l'entreprise SUD KITELEC en tant qu'ouvrier câbleur ; un CDD qui a évolué en CDI au sein de cette entreprise.



Après un premier contact avec C2A Conseil lors de son parcours en chantier et un travail préparatoire pour lever les freins (problématiques sociales et de santé importantes), en lien avec la MISSION LOCALE JEUNES et l'association PASSAGE, un jeune a pu effectuer plusieurs missions courtes en espaces verts et bâtiment, qui ont débouché au final sur une embauche en CDI par une entreprise du bâtiment.

Création d'une passerelle avec mise à disposition suivie d'une mise en emploi au CHRS Saint François sur un poste d'agent polyvalent d'entretien pour un salarié, qui a pu progresser au cours de son parcours d'insertion (déjà embauché chez AGIRE 74 en 2003 et 2004), puisqu'il s'agit d'un poste en contrat aidé, mais évolutif en poste pérenne et correspondant à son projet.

Travail sur le logement avec le CHRS Saint François et ACT HABITAT.

DEVELOPPEMENT DE PARTENARIATS AVEC LES EMPLOYEURS QUELQUES EXEMPLES

Avec les collectivités

Un partenariat très intéressant a été mis en place avec les mairies ayant des chantiers en portage et avec la C2A Communauté d'Agglomération d'Annecy, par le biais des mises à disposition. 6 ont débouché sur une embauche dont une ayant évolué en CDI ; les autres ont permis à chaque fois de vérifier des compétences, de valider ou au contraire d'infirmier un projet professionnel.

Avec le Centre Hospitalier de la Région Annecienne

- Mise à disposition de deux salariés suivie pour l'un d'une embauche en brancardier
- Projet de mise en place conjointe de séances de recrutement et opérations diverses (visite du nouvel hôpital)
- Concertation en lien avec l'assistante sociale et les spécialistes par rapport au suivi de personnes en sevrage ou en cure.

Avec l'agence intérim RANDSTADT INHOUSE SERVICES

- Suspension de contrat suivie d'une embauche en CDD au sein de SNR pour un salarié de 55 ans, sans emploi depuis 3 ans, et souhaitant renouer avec le domaine de l'industrie (grande expérience en tant que tourneur, mais datant de plus de 10 ans)
- Présentation régulière de candidats avec échanges sur les objectifs.

AVEC PCR PEINTURE

Cette entreprise nous a contacté par bouche à oreille début 2007, ne trouvant pas de peintre en bâtiment. N'ayant pas de profil adapté à l'époque, nous l'avons d'abord orienté sur la MISSION LOCALE JEUNES, puis nous avons maintenu les relations et présenté le profil d'une jeune fin 2007, qui avait besoin de valider son projet. Le partenariat a débordé sur 2008, puisque suite à une EMT de 15 jours, cette jeune a été accueillie en SEP de 3 mois dans l'objectif de signer dans la foulée un contrat d'apprentissage.



Développement des entretiens tripartites avec les référents. Les entretiens tripartites avec les prescripteurs et référents sociaux sont systématisés en entrée et sortie chantier, afin de définir dès le départ des axes de travail conjoints et d'assurer le relais en fin de chantier. A cela s'ajoutent des entretiens tripartites intermédiaires en fonction des besoins d'accompagnement. Cela contribue à une plus grande implication des prescripteurs et référents, avec un travail en bonne complémentarité, selon les champs de compétences de chacun, tout au long du parcours de la personne en chantier.

DEVELOPPEMENT DES RELATIONS AVEC LES REFERENTS QUELQUES EXEMPLES

Avec l'association PASSAGE

- Echanges de pratiques et concertation par rapport au suivi de jeunes avec les éducateurs
- Appui sur la gestion du quotidien et les demandes de financement d'actions

Avec la MISSION LOCALE JEUNES

- Fixation avec les conseillers des objectifs d'entrée en chantier des jeunes, dès la signature du contrat d'accompagnement
- Suivi conjoint des jeunes dans leur parcours, avec appui sur les formations ou les demandes de financement éventuelles et informations sur les ateliers susceptibles de les faire progresser

Avec L'INTERVALLE

- Echanges de pratiques et concertation par rapport à l'accueil de personnes en grande difficulté suivies par les référents. Nous avons en particulier réussi à articuler des entrées différées de personnes, afin de leur permettre de mieux se préparer en amont (démarche de soins) et de favoriser ainsi la réussite de la prise de poste en chantier
- Suivi conjoint des personnes en chantier

Avec les POLES MEDICO-SOCIAUX

- Fixation des objectifs de parcours en chantier
- Suivi social réalisé en lien avec les assistantes sociales, avec appui sur les demandes de financement ;

Avec la MDPH

Echanges, concertation et accélération des dossiers par rapport à des demandes de Reconnaissance de Travailleur Handicapé ; à noter que 100% des demandes de reconnaissance TH ont été acceptées (pas toujours concernant l'orientation) et que l'accélération des dossiers a permis en particulier le placement de deux personnes en ESAT et une orientation MESSIDOR, avec possibilité d'embauche déclinée au final par le salarié.

Avec LE LAC D'ARGENT

Suivi en parallèle des personnes ayant une problématique addictive ; un travail de prise de conscience des limites avec la nécessité d'une orientation MESSIDOR a été réalisé en particulier pour un salarié.



Avec l'ANPAA

- Renforcement du suivi conjoint des personnes ;
- Sensibilisation des encadrants techniques et chargés d'insertion aux problématiques addictives ;

Avec la PLATE-FORME VOCATION de l'ANPE

- Positionnement de candidats avec obtention d'attestation de compétences pour le métier d'employé libre service, d'agent de nettoyage ou de chauffeur receveur. Grâce à cette attestation, un salarié a pu entamer une formation de 3 mois et être embauché dans la foulée en CDD ayant évolué en CDI par l'entreprise de transports FROSSARD.

Avec L'AFPA

Orientation de candidats en prétests en vue d'un positionnement sur des formations agent de cuisine, agent de nettoyage, assistante de vie, agent des espaces verts, préqualification aux métiers du bâtiment (5 sorties en formation en 2007).

Développement de la communication avec les institutionnels. Deux comités de bassin et un comité technique et pédagogique par an ont été maintenus à la demande des institutionnels. En plus des échanges ponctuels sur des situations spécifiques, des réunions-bilan ont également été organisées à la demande des ALI pour faire le point sur les recrutements et les renouvellements de contrats concernant les personnes au RMI.

ACTIONS D'APPUI AUX ADHERENTS

Dans le cadre de la mission de coordination d'AGIRE 74, et en lien avec notre Responsable du Service Coordination Départementale des Chantiers, Laurent GARDON, le Service Insertion professionnelle a été amené à intervenir auprès d'une structure adhérente (le chantier de Gaillard) pour échanger sur la mise en place et l'organisation de l'accompagnement des personnes.



3. BILAN DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT

LA PARTICIPATION AUX ACTIONS DE RECRUTEMENT

- **L'organisation en entrées et sorties permanentes avec des informations collectives mensuelles suivies d'entretiens individuels.** En 2007, le recrutement s'est effectué en entrées et sorties permanentes (81 entrées et 77 sorties), ce qui a permis d'assurer l'effectif des chantiers, mais a des conséquences en matière de charge administrative, d'encadrement de chantier et d'organisation de l'accompagnement. Le recrutement est source de déploiement d'énergie et de temps pour les différents services internes et il conviendra d'étudier une meilleure répartition des rôles de chacun.
- **Une meilleure définition des critères de recrutement.** Cinq années d'expérience d'AGIRE 74 ont permis de délimiter les champs de compétences des chantiers et le type de profil de personnes pour qui la marge de progression en chantier est faible. Les critères de recrutement sont basés avant tout sur la motivation de la personne à sortir de sa situation, sa marge de progression sur le chantier à tous les niveaux, l'équilibre de l'équipe (mixité des problématiques et des sexes, règles des 1/3 très loin, loin et proche de l'emploi), la personnalité de l'encadrant et sa capacité à gérer telle problématique, les contre-indications médicales par rapport à telle activité, les centres d'intérêt de la personne, la proximité géographique. Cet équilibre permet d'avoir sur les chantiers une bonne dynamique de groupe et une bonne ambiance avec un taux de présence de plus de 79%. Cet équilibre participe aussi du taux élevé de sorties professionnelles positives (39%).
- **Une durée de contrat adaptée au profil des publics.** La durée habituellement pratiquée pour un contrat est d'un an. Mais pour certains types de public, il est préférable de déterminer des objectifs à plus court terme, sur 6 mois, ce qui permet tout à la fois de mobiliser davantage la personne et d'évaluer sa capacité à les tenir.

Pour les personnes qui souffrent de troubles du comportement ou d'une problématique psychologique, nous avons pu remarquer de manière quasi systématique une rupture de travail en cours de chantier, avec arrêts-maladie prolongés ou successifs (les 8% d'arrêts maladie sont le fait de quelques salariés). Bien souvent, elles risquent de se mettre en danger sur le chantier ou de mettre en danger l'équipe, d'autant que les encadrants techniques ne sont pas formés spécifiquement pour l'accueil de ce type de public. Le recrutement de ces personnes ne peut se faire que sur une période courte avec des objectifs très précis, qui ne sont en aucun cas l'accès à l'emploi.

Pour les personnes qui ont des problèmes d'addiction, un contrat de 6 mois les mobilise davantage dans une reprise de suivi médical, voire une démarche de soins.

Enfin pour les jeunes qui ont généralement des difficultés à se projeter sur le long terme avec des comportements spécifiques liés à des valeurs différentes et des parcours de vie parfois très difficiles, un contrat à court terme est plus dynamisant, cadrant et au final plus sécurisant pour eux. Les jeunes se sentent moins enfermés et moins contraints.



L'ACCOMPAGNEMENT : UNE APPROCHE SYSTEMIQUE BASEE SUR LA PROGRESSION

L'accompagnement est mis en place de façon d'autant plus rigoureuse, que les personnes en insertion ont besoin de repères et que l'insertion touche à l'humain et, par définition, à des problématiques complexes qu'il est utile de pouvoir traiter avec technicité, réactivité et pragmatisme. Il s'agit d'approcher l'accompagnement de manière systémique (à tous les niveaux), avec un renfort sur les actions propres à favoriser une progression vers l'employabilité et l'ouverture sociale (voir en annexes « Les objectifs et étapes de parcours en chantier »).

- **Organisation de l'accompagnement.** L'accompagnement est organisé dans le souci d'une harmonisation des pratiques des chargées d'insertion du bassin annecien et du bassin genevois. Sur l'ensemble des chantiers AGIRE 74, un accompagnement individualisé réalisé sur le lieu de travail du salarié est proposé deux fois au moins par mois, et une réunion collective mensuelle est mise en place.

Le temps collectif vise à développer une dynamique de groupe autour d'actions favorisant une meilleure connaissance de l'environnement, des techniques de recherche d'emploi, ou encore une appropriation plus forte des travaux réalisés. Ce temps permet de fédérer les énergies et les expériences, en favorisant la prise de parole et l'écoute de chacun ; il apporte des informations ciblées en fonction des besoins communs repérés chez les salariés d'un même chantier. L'atelier est organisé de façon à varier les activités au cours d'une même séance : en général, rédaction des brèves de chantier mensuelles et temps « recherche d'emploi », avec apport d'informations ciblées par la chargée d'insertion ou par un autre intervenant.

- **Des réponses à l'évolution des problématiques.** Afin d'adapter au mieux les actions d'accompagnement vers l'employabilité, nous sommes particulièrement vigilants à l'évolution des problématiques et des besoins des personnes en chantier, qui se sont accentués dans certains domaines par rapport à 2006.

125 salariés ont été accompagnés en 2007 pour un total de 1850 heures réparties pour 1/3 en séances individuelles et pour 2/3 en séances collectives.

Les principaux freins à l'emploi repérés, et les actions en conséquence mises en place par AGIRE 74 pour les lever, sont :

La mobilité : 55% des personnes ne possèdent pas le permis B et 27% environ seulement possèdent une voiture. Ce qui explique un nombre croissant de demandes de financement de permis B (19 demandes, soit plus de 7% des actions d'orientation), en lien avec les assistantes sociales. 5 salariés ont obtenu leur permis de conduire, ce qui reste peu au regard des orientations.

Il serait intéressant d'étudier les critères pré requis et les actions à mettre en place pour favoriser la réussite à l'examen, nombre de salariés abandonnant en cours de parcours de formation, pour des raisons diverses : difficultés d'apprentissage (nécessité de renfort au permis de conduire), manque de temps ou horaires inadaptés aux heures d'ouverture de l'auto-école, non proximité de l'auto-école (Faverge), auto-école bondée...



Logement : 48% des personnes en chantier sont en situation précaire (plus de 26% sont hébergées par des tiers, plus de 11% sont en foyer, près de 5% en caravane, 4% en situation d'urgence, 1,6% dans la rue). D'où un nombre croissant d'orientations logement (23 soit près de 9% des actions d'orientation), avec une amélioration sensible des situations pour 29 personnes.

Faible niveau de qualification : 71% des salariés ont un niveau inférieur à V (contre 65% en 2006). Face à cette problématique, AGIRE 74 développe des actions diverses de professionnalisation : 116 salariés ont été concernés par des actions pédagogiques consacrées pour près de 30% d'entre elles à la formation.

Le faible niveau en français concerne près de 38% des personnes (contre 29% en 2006) : près de 25% sont repérées comme illettrées, plus de 6% souffrent d'alphabétisme, plus de 6% ont des difficultés de compréhension générale. Elles sont orientées sur des remises à niveau, en particulier avec TIP TOP EMPLOI, mais il y a souvent des ruptures de parcours. Il y a nécessité de pouvoir travailler sur le long terme et d'étudier les possibilités de prolongation des heures de formation.

Santé / Troubles psychologiques ou de comportement / Addictions : plus de 23% des personnes ont des problèmes de comportement, près de 17% ont des troubles psychologiques ; 34% ont des conduites addictives ; 28% ont une santé générale insatisfaisante. 66 démarches santé ont été effectuées, 31 salariés ont amélioré leur situation de santé, 12 personnes ont initié un parcours de soins, avec un renforcement du partenariat avec les organismes tels que l'ANPAA, LE LAC D'ARGENT ou la CPAM (bilan santé). Il serait intéressant en parallèle de solliciter les institutions pour nommer un référent santé pour les personnes en chantier.

Justice : 6,4% des personnes sont sous main de justice ; 2,4% sous curatelle. Près de 1,6% des démarches réalisées avec les personnes en chantier ont concerné des actions de justice. 10 salariés ont amélioré leur situation ; 4 ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération.

Reconnaissance de Travailleur Handicapé : 14 salariés ont effectué des démarches concernant un montage ou une révision de dossier Cotorep, avec à chaque fois un travail de prise de conscience des limites et de la nécessité d'entamer des actions, ce que les salariés n'étaient pas prêts à effectuer. En particulier, un salarié a pu intégrer l'ESAT des Camarines et un autre l'ESAT de Thônes, alors qu'en entrée chantier ils se focalisaient sur la recherche d'un emploi en milieu ordinaire.

Isolement : 48% des salariés en insertion sont célibataires. Le chantier participe de leur socialisation, avec un renforcement de la dynamique de groupe, des actions interchantiers ou d'ouverture sur l'extérieur (atelier sculpture, visites culturelles). A étudier en 2008 : la mise en place de projets collectifs rendue plus difficile par les entrées et sorties permanentes.



▪ **Un renforcement des actions vers l'entreprise : immersions, emplois**

Nous avons renforcé les actions d'immersion en entreprises, avec en particulier un partenariat très intéressant avec les collectivités, qui a compensé en partie l'impossibilité en cours d'année 2007 de mettre en place des Evaluations en Milieu de Travail pour les salariés en chantier d'insertion.

LES IMMERSIONS EN CHIFFRES

67 immersions (contre 51 en 2006) ont été réalisées en 2007 soit un total de 4065 heures avec 88% de présence.

Elles ont concerné :

- 45 salariés
- 32 partenaires

Sous forme de :

- mise à disposition au sein de collectivités ou d'associations (près de 33%)
- stage de découverte sur les autres chantiers d'AGIRE 74 (plus de 34%)
- suspension de contrat (près de 24%)
- EMT en entreprises (seulement 9%)

Les immersions sont un des moyens forts pour définir les projets professionnels et favoriser le retour à l'emploi. Les immersions permettent un renforcement de la préparation à la prise de poste et du suivi en emploi, indispensables à la réussite de l'embauche.

LES IMMERSIONS OUTILS D'ACCES A L'EMPLOI

QUELQUES EXEMPLES

76% des salariés ayant réalisé une immersion professionnelle sont sortis en emploi ou en formation en 2007.

Les mises à disposition en collectivités ou ACI ont permis 8 embauches de salariés :

- 1 contrat aidé d'un an évolutif en CDI au Centre Hospitalier de la Région Annecienne : brancardier ;
- 1 contrat aidé au CHRS Saint François : agent polyvalent d'entretien ;
- 2 contrats aidés d'un an : aide juriste à la C2A Communauté d'Agglomération Annecienne et agent technique polyvalent à la mairie de Seynod ;
- 2 contrats < 6 mois : agent des espaces verts, agent technique polyvalent à la mairie de Meythet ;
- 1 contrat aidé titularisé la 2^{ème} année : agent technique polyvalent à la mairie de Seynod ;
- 1 contrat de professionnalisation à la mairie de Sillingy : repéré lors d'une RSFP par un des membres du jury, responsable des Services techniques à la mairie de Sillingy, un jeune ayant une reconnaissance Cotorep et un CAP en horticulture (avec une lenteur dans le travail) a pu faire valider ses compétences par le biais d'une mise à disposition d'un mois. Suite à cette action, la mairie a décidé de l'embaucher en agent polyvalent. Nous avons



monté un contrat de professionnalisation avec le GEIQ BTP 74 avec formation complémentaire dans le bâtiment aménagée pour le salarié et adaptée au besoin de la mairie.

Sur les 5 EMT mises en place en début d'année 2007, 2 ont abouti à des embauches :

- coiffeuse au sein du salon Harmonie Coiffure ;
- agent de service à La Fondation du Parmelan).

Les 15 suspensions de contrat effectués en entreprises ont évolué sur une embauche.

La suspension de contrat permet une prise de poste sans risque pour les deux parties.

1095 heures de stages de découverte effectués sur les chantiers d'AGIRE 74

Ils permettent de mobiliser les personnes sur une démarche de changement (de travail, d'encadrant, d'environnement) et de les préparer à une nouvelle prise de poste à l'extérieur. Ils favorisent en parallèle le développement d'une polyvalence de compétences, recherchée par les entreprises.

▪ **Un renforcement des actions de professionnalisation**

Les actions de professionnalisation, et en particulier les Reconnaissances de Savoir-Faire Professionnels (RSFP) effectuées en lien avec l'AFPA, ont été renforcées en 2007 – à développer encore. En effet, elles se révèlent un outil précieux de revalorisation des compétences et des acquis professionnels sur le chantier, de préparation en amont à des actions externes de formation, de travail sur les freins (gestion du stress en situation d'examen, capacité à respecter des consignes, etc.). Elles peuvent servir également à détecter des candidats potentiels, ce qui a été le cas pour un jeune, recruté au sein d'une collectivité, après avoir été repéré par un des membres du jury lors d'une RSFP.

LES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION

Reconnaissance De Savoir-Faire Professionnels

- 34 heures de formation (contre 26 heures en 2006)

- 21 certifications obtenues :

7 en débroussaillage à fil, 2 en débroussaillage à lame, 6 en tonte, 6 en peinture.

256 heures de formation Gestes et Postures

(84 heures en 2006)

486,5 heures de formation au Brevet de Sauveteur Secouriste du Travail

(412 en 2006)

256 heures de formation EVARISK



▪ **39% de sorties professionnelles positives – à mesurer dans le temps**

L'action d'AGIRE 74 se poursuit avec une stabilisation des sorties professionnelles positives (39% comme en 2006)

LES SORTIES PROFESSIONNELLES POSITIVES

6, 5% d'accès à la formation

32,5% de sorties vers l'emploi (25 personnes)

dont 21 sortie en milieu ordinaire (contre 12 en 2006), soit 6 collectivités et 15 entreprises

- 1 contrat de professionnalisation : bâtiment

- 1 CIRMA : cuisine

- 1 CAE : agent technique polyvalent

- 1 CA : aide-juriste

- 7 CDD < 6 mois : agent technique, agents de propreté, soudeur, plongeur, ouvrier de production

- 3 CDD > 6 mois : agent immobilier, agent de sécurité, agent technique

- 7 CDI : ouvrier câbleur, agent d'entretien et de maintenance bâtiment, chauffeur receveur, ouvrier de maintenance polyvalent (soudure, conduite d'engins), aide-maçon, agent de service.

Parmi les entreprises : AUCHAN, EXCOFFIER FRERES, MGS, ALPES SECURITAS, FROSSARD, PACAGEST, ADN, STAUBLI, BRASSERIE DE L'HÔTEL DE VILLE, SUD KITELEC, HOTEL LES CHAMOIS, EURIMMO...

A noter l'intérêt de pouvoir effectuer un contrat aidé en entreprise ordinaire, qui constitue une passerelle intéressante vers un emploi pérenne.

dont 4 sorties vers des SIAE

- 1 CDI

- 1CDD < 6 mois

- 1 CA

- 1 CAE

Les structures concernées :

ESAT des Camarines, SAS, CHRS Saint François, LES ATELIERS DU THIOU

Ces résultats sont encourageants, mais pas totalement satisfaisants car difficiles à mesurer en terme de pérennisation de l'emploi. Ils varient en fonction des territoires. Ils ne doivent pas cacher non plus l'écart qui se creuse actuellement entre d'une part, des personnes relativement proches de l'emploi et d'autre part des personnes très éloignées de l'emploi (voir en annexes « Le rapport d'activité comparatif 2007, bassin genevois/bassin annecien »).



4. CONCLUSION : QUESTIONS DEBATS / PERSPECTIVES

Avec l'expérience de cinq années d'AGIRE 74, nous pouvons constater un certain nombre d'éléments, qui nous permettent aujourd'hui de définir des priorités ; liées à la fois à AGIRE 74 en interne, mais aussi à l'environnement extérieur. A l'heure du Grenelle de l'Insertion et de grandes réformes, c'est de la mise en place de mesures concrètes et simplificatrices que dépendra en partie la qualité de l'accompagnement et de l'insertion des personnes. Les priorités visent le renforcement d'actions déjà mises en place ou à réaliser; elles ont parfois déjà des réponses ou au contraire posent des questions.

PARMI LES QUESTIONS EN SUSPENS

- Qu'est-ce qu'une « sortie positive » ?
- Quelle nature d'accompagnement aujourd'hui ?
- Pour quel type de public ?
- Quel projet pédagogique de chantier ?
- Un chantier peut-il répondre à toutes les problématiques ?
- Quel est l'impact réel du chantier ?
- Quels sont les critères de progression à prendre en compte pour évaluer le travail effectué en cas de sortie autre que l'emploi ?
- Comment faire toujours plus à moyens constants, voire en baisse ?

UN ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

- **Un questionnement sur nos pratiques**
 - La mise en place d'actions évolutives et « sur mesure » en fonction de l'évolution du contexte et des problématiques ;
 - La définition de critères d'évaluation et de l'impact des chantiers ;
 - Le souhait de pouvoir entamer une enquête pour évaluer ce que sont devenues les personnes sorties en chantier, après une, deux, trois, quatre ou cinq années.
- **La formalisation des actions d'accompagnement**
 - La définition des critères de progression sur le chantier ;
 - La formalisation des étapes d'intégration et de progression dans le parcours ;
 - Une meilleure adéquation du contenu de l'accompagnement, en particulier des formations de groupe (modules en fonction des publics, projet collectif, etc.) ;
 - La création de nouveaux outils de suivi, en lien avec les autres SIAE ;
 - Le suivi du parcours d'insertion et l'élaboration de statistiques fiables, grâce à l'enregistrement des actions sur la base Access.
- **La nécessité de développer la fonction transversale d'accompagnement**
 - La consolidation du binôme ET/CI ;
 - L'implication de tous les permanents dans l'accompagnement.
- **La professionnalisation du personnel permanent et en particulier les ET et CI.**



- Quatre encadrants ont obtenu une VAE.

PLUSIEURS PROJETS PEDAGOGIQUES EN FONCTION DU TYPE DE PUBLIC : CHANTIER ECOLE, ACTIONS PREPARATOIRES AU CHANTIER, CHANTIER JEUNES...

- **Le rapprochement vers l'entreprise pour les salariés les plus proches de l'emploi**
 - Le développement des immersions en entreprises, en collectivités, au sein d'autres SIAE ;
 - Le développement de la préparation à la prise de poste, du suivi en emploi, de la formation de tuteur ;
 - La professionnalisation et la qualification.
- **Le maintien d'une activité professionnelle pour les plus éloignés de l'emploi**
 - Des offres d'activités variées, pas seulement et directement centrées sur le travail ;
 - Des actions sociales et de santé ;
 - Des actions préparatoires à l'entrée en chantier.
- **Des solutions alternatives**
 - Quel accompagnement et quel type de chantier mettre en place pour certains profils de jeunes (parcours de rue, addictions, désocialisation) face à la difficulté de les capter sur les chantiers ?
 - Quel type d'activités envisager pour éviter de stigmatiser les femmes sur des tâches d'entretien ou de nettoyage ?

LE TRAVAIL EN PARTENARIAT

- **Le développement du réseau de partenaires ressources et des acteurs de l'emploi,** à travers en particulier le Groupe de travail IAE et le CTA, avec :
 - des échanges de pratiques ;
 - la création et la mutualisation des outils ;
 - la mise en cohérence de parcours et la création de passerelles.
- **Le développement du travail d'orientation et de suivi avec les référents**

LA NECESSITE DE MESURES STABLES ET COHERENTES

- **Quelle réponse face à l'injonction paradoxale ?** Un des principaux freins dans le travail d'accompagnement provient des injonctions paradoxales dans lesquelles nous évoluons depuis des années. Exemples : l'importance du taux de retour à l'emploi exigé face à l'accueil d'un public très éloigné de l'emploi / une demande de rapprochement de l'entreprise face à une impossibilité d'évaluation en milieu de travail / un parcours du combattant pour rechercher un emploi pour des publics déjà perdus ou en souffrance / une radiation de l'ANPE de publics qui ont leur juste place sur la liste V des demandeurs d'emploi / des informations contradictoires et des pratiques différentes de la part des institutions au niveau national, régional et local.



- **Clarifier, harmoniser et simplifier.** Parce qu'il faut un accompagnement de plus en plus professionnel face à un contexte environnemental et d'emploi de plus en plus dur ; parce qu'il faut un élargissement des types de chantier face à la disparité des publics et des problématiques ; parce qu'il faut un développement du partenariat et une harmonisation des critères d'évaluation des chantiers... il faut aussi une cohérence des mesures prises, des conditions de mise en application cadrées, harmonisées, simplifiées, adaptées (et adaptables), souples. Cela passe entre autre par :
 - La simplification des contrats, avec la mise en place d'un contrat unique sans considération de statut ;
 - La simplification des mises en immersions, que ce soit sous la forme d'EMT, de suspension en période d'intérim, de mise à disposition ou de stage dans d'autres structures SIAE (pas toujours possibles actuellement) ;
 - Une clarification des lieux ressources et une simplification des démarches pour les salariés ;
 - La consolidation d'échanges constructifs entre tous les acteurs de l'insertion ;
 - Une définition claire, juste et harmonisée des critères d'évaluation concernant le travail réalisé par les chantiers d'insertion.

L'insertion n'est pas une mécanique et le résultat n'est pas nécessairement le reflet du nombre des actions engagées et de leur qualité. Ainsi l'évaluation du travail effectué au sein du chantier et l'impact du chantier sur le parcours du salarié ne sauraient être mesurés qu'à la seule lumière des types de sortie, mais également des efforts déployés. La même action ne produit pas les mêmes effets suivant les personnes et pourtant elle engage les professionnels, la structure et les partenaires de la même manière. La définition de critères d'évaluation concernant l'impact de l'accompagnement sera un des enjeux des mois à venir.



ANNEXES

1. RAPPORT

Rapport d'activité comparatif 2007 bassin genevois/bassin annecien

2. MODELISATION

Les interactions du Service Insertion professionnelle

Le binôme Encadrant technique/Chargée d'insertion

Les objectifs et étapes de parcours en chantier

RAPPORT D'ACTIVITE 2007

COMPARATIF BASSIN GENEVOIS/BASSIN ANNECIEN

LE RECRUTEMENT

Les chantiers de Ville La Grand et de Viry/Valleiry ont accueilli 32 salariés sur l'année 2007 et 93 personnes sur les six chantiers du bassin annecien (Clermont, Glières, Faverges, Annecy, Seynod, Meythet).

La mise en place du recrutement en entrées et sorties permanentes a globalement bien fonctionné : 227 candidats ont été positionnés

- 70% des personnes invitées ont été reçues
- 35% des personnes reçues ont été retenues
- 56% ont été présentes aux informations collectives et 94% aux informations individuelles.

A noter cependant un recrutement chroniquement difficile sur le chantier de Viry/Valleiry, avec peu de candidats présents aux journées d'information collective. Des actions ont été engagées en 2007 auprès des partenaires prescripteurs (PMS, associations, CMP, SIAE) pour rendre plus lisibles la mission et l'organisation d'AGIRE 74 : multiplication des rencontres tripartites autour des salariés, prises de contact avec le milieu associatif du secteur social, participation aux rencontres institutionnelles organisées par les Animatrices Locales d'Insertion avec les personnels des pôles médico-sociaux.

LES PROBLEMATIQUES

Dans un département globalement marqué par le plein emploi, les chantiers d'insertion d'AGIRE 74 ont vu affluer des candidats plus fortement éloignés de l'emploi, avec un cumul de difficultés signant l'exclusion sociale, les problématiques étant quelque peu différentes sur les deux bassins et plus difficiles à surmonter sur le genevois du fait de sa position excentrée :

- fort pourcentage de personnes au RMI en entrée chantier (plus de 84% des personnes recrutées sur le bassin genevois en 2007 et près de 66% sur le bassin annecien, sont bénéficiaires du RMI à leur entrée en chantier)
- moyenne d'âge élevée (plus de 40% des salariés du bassin genevois ont plus de 49 ans et 19% sur le bassin annecien)
- absence de toute qualification (40% de personnes illettrées ou analphabètes sur le bassin genevois ; et de 28% sur le bassin annecien)
- absence de moyen de transport (56% des salariés sur le bassin genevois dans une zone mal desservie par les transports en commun ; 27% sur le bassin annecien)
- santé générale insatisfaisante (46% des salariés du genevois ; 21% des salariés du bassin annecien)
- alimentation insuffisante (21% des personnes sur le genevois ; près de 6,5% sur le bassin annecien)
- problématiques addictives (25% des salariés sur le bassin genevois, directement responsable du décès de deux d'entre eux dans les mois suivants leur fin de contrat chez AGIRE 74 ; près de 38% sur le bassin annecien).

Ainsi, pour les personnes éloignées de l'emploi, l'accompagnement socioprofessionnel vise davantage à la levée progressive de certains freins, qu'au retour à l'emploi direct. Le passage sur un chantier d'AGIRE 74 constitue souvent la première étape d'un parcours d'insertion, avec un travail sur la reprise de confiance en soi, la réassurance en sa capacité à progresser, la sortie de l'isolement social, l'orientation vers des démarches de soins ou des démarches sociales. La disparité est importante entre bassin genevois et bassin annecien : le taux global d'accès à l'emploi est de plus de 6% pour les salariés du genevois et de près de 25% pour les salariés du bassin annecien.

LES IMMERSIONS EN ENTREPRISES

428 heures d'immersions professionnelles ont été mises en place sur le bassin genevois (moyenne de 13 heures par personne) et 3637 heures sur le bassin annecien (moyenne de 39 heures par personne). Ces écarts sont notamment liés à la mise en place récente du poste de chargée d'insertion sur le Genevois et à l'arrivée, il y a à peine un an, d'Ariane HAMADEDE.

Les immersions suscitent des retours très positifs chez les salariés : reprise de confiance en soi, confrontation à la réalité de l'emploi dans un cadre protégé, accès à l'emploi... Le bilan des actions de suivi en 2007 montre l'intérêt de multiplier les actions d'orientation vers l'extérieur, en favorisant les allers et retours vers le chantier, qui constitue une base sécurisante plutôt qu'un cocon dont on a parfois du mal à sortir. Un effort important sera réalisé sur les deux bassins, et particulièrement celui du Genevois, pour élargir le réseau des partenaires et multiplier les immersions.

MODELISATION

INTERACTIONS DU SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE

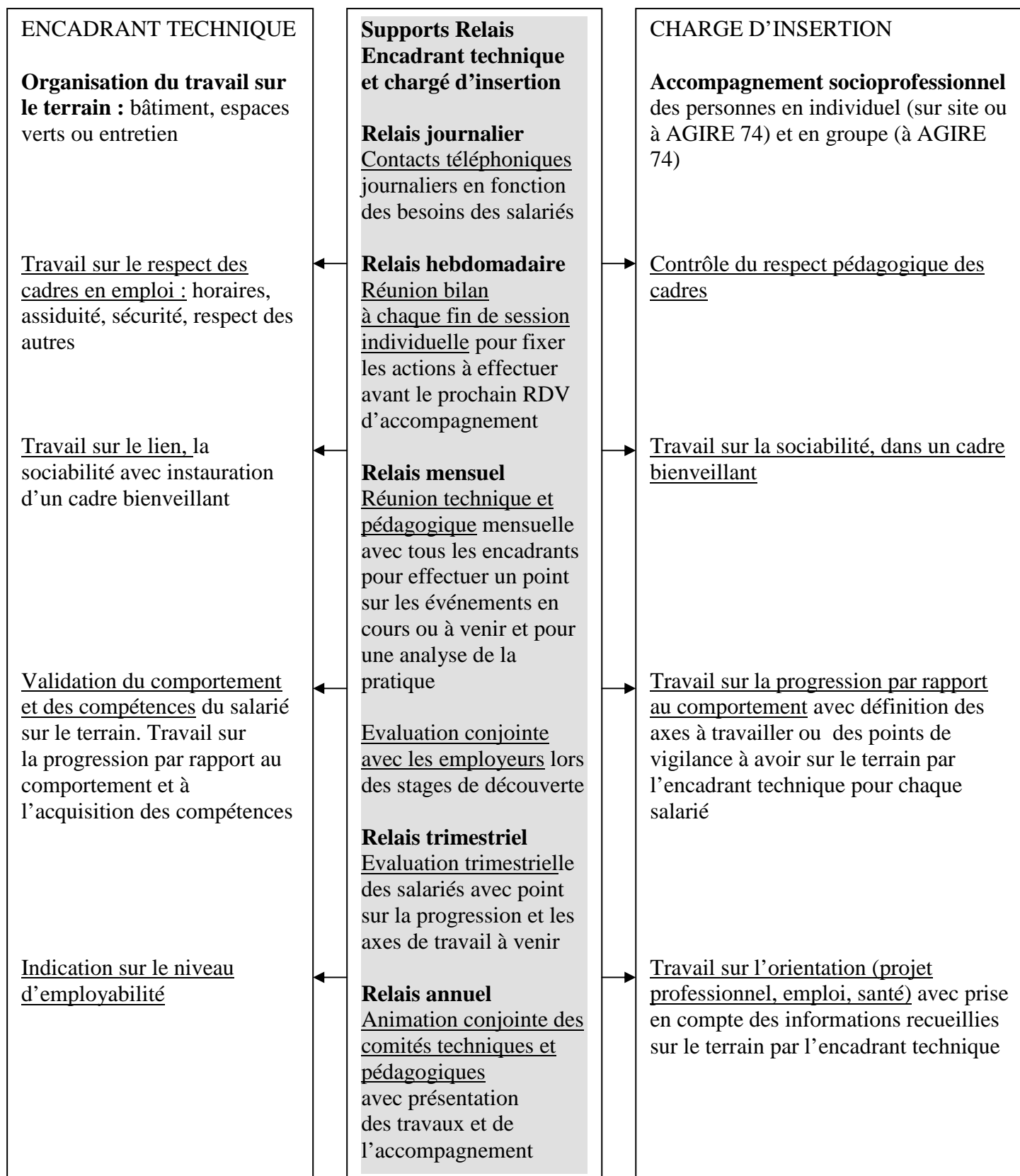
La fonction d'accompagnement des salariés en chantier participe de tous les salariés permanents d'AGIRE 74 et des partenaires en externe. Il s'effectue dès le recrutement jusqu'à la sortie chantier du salarié. Il appartient au responsable du service insertion d'apporter la cohérence et l'harmonisation des démarches entre tous les acteurs de l'accompagnement.

LES INTERACTIONS DU SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE



LE BINOME ENCADRANT TECHNIQUE/CHARGÉE D'INSERTION

Si la fonction d'accompagnement participe de tous en interne et en externe à AGIRE 74, l'accompagnement des personnes au quotidien repose en particulier sur le binôme très complémentaire Encadrant technique / Chargée d'insertion.



LES OBJECTIFS ET ETAPES DE PARCOURS EN CHANTIER

En quoi le chantier va-t-il permettre à la personne de progresser ? La réponse à cette question détermine la décision d'embauche. Ce qui implique dès le départ une définition générale – à préciser dans le temps – des objectifs et des étapes de parcours qui font l'objet d'un contrat d'accompagnement signé par le salarié à la fin de sa période d'essai.

PRESCRIPTION sur fiche de liaison et avec diagnostic en amont dans l'idéal.

RECRUTEMENT DES SALARIES EN CHANTIER

- Réunion d'information collective avec la direction, le pôle gestion, l'encadrement technique, la chargé d'insertion, suivie d'un entretien individuel de motivation
- 2^{ème} réunion sur le chantier d'affectation avec ET et CI concernés
- Signature du contrat d'embauche avec la direction, avec information sur les cadres de travail

1^{er} MOIS : PERIODE D'ESSAI

- Intégration dans l'équipe
- Repérage du comportement
- Introduction des cadres et règlement intérieur

2 séances d'évaluation en début et fin de période d'essai avec ET/CI et salarié

Signature du contrat d'accompagnement avec définition des objectifs, des étapes de travail et axes de progression, en présence des référents

1^{er} TRIMESTRE

- Travail sur le respect des cadres
- Repérage des atouts et des freins
- Traitement des priorités : social, santé, justice... en lien avec les référents

1 entretien tripartite avec le prescripteur et autres référents pour la poursuite du fil rouge avec repérage du rôle de chacun et mise en place d'une cohérence de parcours

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

2^e TRIMESTRE

- Travail sur le projet professionnel et le projet de vie
- Développement des techniques de recherche d'emploi
- Vérification de l'employabilité par des immersions en entreprise

1 entretien tripartite avec l'employeur

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

3^{ème} TRIMESTRE

- Renforcement des démarches entamées à tous les niveaux
- Mise en place d'un plan cohérent de progression vers la sortie : emploi, formation ou autre

1 entretien d'évaluation avec ET/CI

1 entretien tripartite intermédiaire avec référent si nécessaire

4^{ème} TRIMESTRE

- Préparation de la sortie ou étude de la pertinence du renouvellement de contrat

1 entretien tripartite avec les référents pour établir le relais après la sortie chantier

1 entretien d'évaluation avec ET/CI et 1 entretien avec la direction avec remise de L'attestation d'employeur (si renouvellement, demande de lettre de motivation)

Questionnaire de satisfaction à la sortie chantier et autre questionnaire 6 mois après la sortie

ANNEXES STATISTIQUES 2007

CANDIDATS POSITIONNES EN 2007

SEXE		
Hommes	192	84,6%
Femmes	35	15,4%

STATUTS		
RMI	125	55,1%
ASS	17	7,5%
API	2	0,9%
AAH	9	3,9%
DE	10	4,4%
DE - 25 ans	3	1,3%
DELD	8	3,5%
Accompagnement MLJ	29	12,8%
TH	5	2,2%
Non renseigné	19	8,4%

AGES		
- 20 ans	10	4,4%
20-29 ans	52	22,9%
30-39 ans	63	27,8%
40-49 ans	58	25,6%
+ 50 ans	43	18,9%
Non renseigné	1	0,4%

PRESCRIPTIONS		
ACTEAM Promo Rhône Alpes Conseil	2	0,8%
AIF (Association Insertion Femmes)	1	0,4%
AIR'H	3	1,3%
ALAP	6	2,5%
ALAP Prévention	1	0,4%
ANPAA 74	1	0,4%
ANPE Agence de Faverges	1	0,4%
ANPE Agence de Montmélian	1	0,4%
ANPE Agence Locale d'Annecy	5	2,1%
ANPE Agence Locale d'Annemasse	5	2,1%
ANPE Agence locale de Meythet	18	7,6%
ANPE Agence Locale de Seynod	17	7,2%
APRETO	1	0,4%
ASSOCIATION A.R.I.E.S	1	0,4%
Association Intermédiaire Trait d'Union	6	2,5%
Association Locale Pour l'Insertion (ALPI)	2	0,8%
Association PASSAGE	3	1,3%
ATMP d'Annecy	1	0,4%
Caisse d'Allocations Familiales (CAF)	2	0,8%
CAP EMPLOI Annecy	6	2,5%
CAP EMPLOI Genevois	1	0,4%
Centre de Formation Saint François d'Assise	4	1,7%
Commune d'Annecy	23	9,7%
Commune d'Annemasse	1	0,4%
Commune de Meythet	2	0,8%
Commune de Rumilly	1	0,4%
CONSEIL GENERAL 74	51	21,6%
Espace Emploi Formation de Faverges	1	0,4%
Espace Emploi Formation de Rumilly	1	0,4%
FORM'ACTION	1	0,4%
IFRA Annecy	1	0,4%
IFRA Annemasse	1	0,4%
Intervalle - Ville d'Annecy	8	3,4%
Léman Insertion Environnement (LIEN)	1	0,4%
L'Escalier	1	0,4%
Maison du Département Relais Médico-Social	1	0,4%
Mission Locale du Genevois	3	1,3%
Mission Locale Jeunes du Bassin Annecien	22	9,3%
Mission Locale Jeunes du Genevois	4	1,7%
MSA Service social	3	1,3%
Protection Judiciaire de la Jeunesse	2	0,8%
Retravailler	5	2,1%
TREMPLIN	12	5,1%
TREMPLIN Adultes	1	0,4%
YELEN	1	0,4%
Candidature spontanée	1	0,4%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 227 candidats ont été positionnés
- 72% des personnes invitées ont été reçues
- 47% des personnes reçues ont été retenues

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 57% de présence aux informations collectives (347 invitations)
- 88% de présence aux entretiens individuels (336 rendez-vous)

BILAN - DIAGNOSTIC

- 7 candidats positionnés ont effectué un bilan et/ou diagnostic
- 100% de ces candidats ont été retenus

RECRUTEMENT		
Positionnés	227	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	278	
Reçus	201	
Retenus	94	
Embauchés en 2007	81	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - COMMUNES	78	33,1%
ANPE	47	19,9%
MISSION LOCALE JEUNES	29	12,3%
CAP EMPLOI	7	3,0%
EMPLOYEURS IAE	14	5,9%
OF	22	9,3%
AUTRES	39	16,5%

CONSEIL GENERAL		
PMS de Douvaine	1	2,0%
PMS de Gaillard	5	9,8%
PMS de Reignier	1	2,0%
PMS de St Jeoire	1	2,0%
PMS de St Julien	8	15,7%
PMS des Voirons	2	3,9%
PMS du Genevois	11	21,6%
PMS d'Annecy-Le-Vieux	3	5,9%
PMS de Faverges	9	17,6%
PMS de Meythet	1	2,0%
PMS de Rumilly	1	2,0%
PMS de Seynod	7	13,7%
PMS de Thônes	1	2,0%



PROFIL DES SALARIES 2007 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	102	81,6%
Femmes	23	18,4%

AGES		
- 20 ans	5	4,0%
20-29 ans	30	24,0%
30-39 ans	28	22,4%
40-49 ans	31	24,8%
+ 50 ans	31	24,8%

(-26 ans : 12%)
(+50 ans : 24%)

NIVEAUX		
BAC+3 et +	3	2,4%
BAC ou BT obtenu	3	2,4%
Niveau BAC ou BT	5	4,0%
BEP ou CAP obtenu	25	20,0%
Certificat d'Etude Professionnel	3	2,4%
Niveau BEP ou CAP	24	19,2%
Fin de scolarité obligatoire	57	45,6%
Difficulté de communication écrite	5	4,0%

(71% < niveau V)

STATUTS		
RMI	88	70,4%
ASS	8	6,4%
API	1	0,8%
AAH	2	1,6%
DELD	4	3,2%
Accompagnement MLJ	15	12,0%
TH	4	3,2%
DE	3	2,4%

2 salariés de minima sociaux ont bénéficié d'un CAE

RESIDENCE		
ANNECY	37	29,6%
ANNECY-LE-VIEUX	3	2,4%
CRAN-GEVRIER	12	9,6%
DOUSSARD	2	1,6%
FAVERGES	11	8,8%
MARLENS	1	0,8%
MENTHON ST-BERNARD	1	0,8%
MENTHONNEX SOUS-CLERMONT	1	0,8%
MEYTHET	6	4,8%
POISY	1	0,8%
RUMILLY	6	4,8%
SEYNOD	7	5,6%
SILLINGY	1	0,8%
THORENS-GLIERES	1	0,8%
VILLAZ	1	0,8%
AMBILLY	2	1,6%
ANNEMASSE	7	5,6%
CORBONOD	1	0,8%
CRANVES-SALES	1	0,8%
DINGY EN VUACHE	1	0,8%
LE CHABLE-BEAUMONT	1	0,8%
REIGNIER	1	0,8%
SAINT-EUSEBE	1	0,8%
ST-JULIEN EN GNEVOIS	7	5,6%
THONON	1	0,8%
VALLEIRY	2	1,6%
VETRAZ MONTHOUX	1	0,8%
VILLARD SUR BOËGE	1	0,8%
VILLE-LA-GRAND	2	1,6%
VIRY	4	3,2%
VULBENS	1	0,8%

(Bassin annecien)
(Genevois)

INSCRIPTION ANPE		
Inscrits	81	64,8%
Non inscrits	44	35,2%

NATIONALITE		
F	103	82,4%
C.E.E.	1	0,8%
Hors C.E.E.	21	16,8%

MOBILITE		
Piéton	40	32,0%
Transports en commun	33	26,4%
Bicyclette	8	6,4%
Vélocycle	7	5,6%
Moto	2	1,6%
Voiture sans permis	1	0,8%
Voiture	34	27,2%

(55% sans permis)

RESSOURCES		
R.M.I.		68,0%
A.R.E.		7,2%
A.S.S.		5,6%
A.P.I.		0,8%
A.A.H.		2,4%
Alloc familiales		12,8%
Alloc logement		11,2%
Autre allocation		16,0%
Néant		25,6%

(25.6% sans ressources)

LOGEMENT		
Propriétaire	8	6,4%
Locataire	57	45,6%
Foyer	14	11,2%
Tiers	33	26,4%
Caravane / Mobil-Home	6	4,8%
Urgence	5	4,0%
Rue	2	1,6%

(48% logement précaire)

SITUATION FAMILIALE		
Célibataire	60	48,0%
Séparé(e)	11	8,8%
Divorcé(e)	12	9,6%
Union libre	22	17,6%
Marié(e)	19	15,2%
Voefuf(ve)	1	0,8%

(48% célibataires)

JUSTICE		
Curatelle	3	2,4%
Sous-main de justice	8	6,4%

SPECIFICITES SANTE		
Conduite addictive	44	35,2%
Troubles du comportement	29	23,2%
Illéitisme	31	24,8%
Troubles psychologiques	21	16,8%
Santé générale insatisfaisante	35	28,0%
Problème d'hygiène alimentaire	16	12,8%
Problème dentaire	28	22,4%
Problème d'hygiène corporelle	13	10,4%
Problème de compréhension générale	8	6,4%
Alimentation insuffisante	13	10,4%
Analphabétisme	8	6,4%

(35% conduites addictives)



SALARIES EN CHANTIER EN 2007

PRESENCES

EFFECTIFS EN CHANTIER			
	CA	CAE	Total
Chantier d'Annecy	15	4	19
Chantier de Clermont	10	3	13
Chantier de Faverges	8	2	10
Chantier des Glières	9	4	13
Chantier de Meythet	14	3	17
Chantier de Seynod	15	6	21
Chantier de Viry-Valleiry	15	1	16
Chantier de Ville-la-Grand	12	4	16
Total	98	27	125
%	78,4%	21,6%	100,0%

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	60 152	79,3%
Arrêts maladie / Accident du travail	6 826	9,0%
Autres absences	8 884	11,7%

SALARIES PRESENTS EN 2007 : 125

- 78.4% salariés en CA (98)
- 21.6% salariés en CAE (27)

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/07 : 44 Présents au 01/01/08 : 48
Entrées en 2007 : 81 Sorties en 2007 : 77

MALADIES

- Nombre d'arrêts initiaux : 85
- Nombre d'arrêts de prolongation: 40
- 1594 jours d'arrêts (6100 h)
- 43 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 4 accidents du travail (dont 2 accidents de trajet)
- 187 jours d'arrêts (726 h) dont 76% accident de trajet
- 4 salariés concernés (1 salarié totalise 76% des accidents)

67 immersions professionnelles en 2007

4065 Heures (88% de présence)

45 salariés concernés

32 partenaires mobilisés

4560 HEURES D' ACTIONS PEDAGOGIQUES EN 2007

- 75% en interne / 25% en externe
- 80% de présence

116 salariés concernés 6 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel	41,4%
Formation	29,6%
Sensibilisation	3,4%
Echange de pratiques	25,5%

NB D'IMMERSIONS / TYPE			IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	6	9,0%	E.M.T.	336	8,3%
Mise à disposition	22	32,8%	Mise à disposition	1507	37,1%
Stage découverte	23	34,3%	Stage découverte	1095	26,9%
Suspension de contrat	16	23,9%	Suspension de contrat	1127	27,7%
Total	67	100,0%	Total	4065	100,0%

257 actions d'orientation et de suivi individuel

112 structures partenaires impliquées

117 salariés ont réalisé des démarches

NB D' ACTIONS REALISEES (257)		% de démarches réalisées pour 117 salariés	
Orientation emploi	115	Santé	56,4%
Orientation santé	34	Administratif	60,0%
Orientation logement	23	Permis	23,0%
Orientation permis	19	Logement	38,4%
Autres actions	66	Cotorep	12,0%
Total	257	Famille	15,3%
		Justice	15,3%

Sur les 117 salariés ayant effectué des démarches

29 salariés ont amélioré leur situation logement dont 2 sont sortis d'une situation précaire

31 salariés ont amélioré leur situation de santé dont 12 salariés ont effectué un parcours de soins

10 salariés ont amélioré leur situation de justice dont 4 salariés ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération par le chantier

5 salariés ont obtenu un permis B

ACTIONS PEDAGOGIQUES		
Accompagnement	1850	40,6%
Diagnostic	40	0,9%
Illettrisme et alphabétisation	232	5,1%
Permis professionnels (3)	35	0,8%
R.S.F.P. (21)	34	0,7%
S.S.T. (29)	486,5	10,7%
EVARISK	256	5,6%
Gestes et postures	147	3,2%
Atelier sculpture	161	3,5%
Action citoyenneté	102	2,2%
Colloque/Forum : métiers - emploi	55	1,2%
Echanges inter-chantiers	1162	25,5%

ORGANISMES ET STRUCTURES PARTENAIRES		
AGIRE 74	3425	75,1%
AFPA	34	0,7%
AIR'H	40	0,9%
CEFICEM	35	0,8%
CFPPA	633	13,9%
SOLIDARITE POUR REUSSIR (SPR)	161	3,5%
TIP TOP EMPLOI	232	5,1%
Total	4560	100,0%



SALARIES SORTIS EN 2007

- ❑ **77 SALARIÉS SORTIS EN 2007**
- ❑ **39% SORTIES PROFESSIONNELLES POSITIVES**
- ❑ Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 5 mois
- ❑ 76% des salariés ayant réalisé une immersion professionnelle sont sortis en emploi ou en formation

32% d'accès à l'emploi

SUITES DE PARCOURS		
Accès à l'emploi	25	32,5%
Accès à la formation	5	6,5%
Démarches d'emploi	18	23,4%
Démarches santé	7	9,1%
Démarches sociales	10	13,0%
Poursuite d'accompagnement	1	1,3%
Aucune démarche	6	7,8%
Non connues	5	6,5%
Total	77	100%

21 sorties en milieu ordinaire (27.5%)

- ❑ 7 CDI (7 entreprises)
- ❑ 3 CDD > 6mois (3 entreprises)
- ❑ 7 CDD < 6 mois (2 collectivités - 5 entreprises)
- ❑ 1 CA (1 collectivité)
- ❑ 1 CAE (1 collectivité)
- ❑ 1 CIRMA (1 entreprise)
- ❑ 1 Contrat de professionnalisation (1 collectivité)

4 sorties vers des S.I.A.E (5%)

- ❑ 1 CDI (ESAT)
- ❑ 1 CDD < 6 mois (EI)
- ❑ 1 CA (ACI)
- ❑ 1 CAE (Atelier Protégé)

47% de sorties dynamiques

CROISEMENT IMMERSIONS / TYPES DE SORTIES

Type d'immersion professionnelle	Accès à la formation	Accès à l'emploi	Démarches d'emploi	Démarches santé	Démarches sociales	Total
E.M.T.	1			2		3
Mise à disposition		6	1			7
Stage découverte	4	5	1			10
Suspension de contrat		13			2	15
Total	5	24	2	2	2	35
Nb de personnes	4	18	2	1	2	27

73% des salariés ayant accès à l'emploi ou à la formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle

EVALUATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIES SORTIS

52 SALARIES SORTIS EN 2007 ONT EFFECTUE DES DEMARCHES (67%)

ADMINISTRATIVES

24 salariés ont effectué des démarches administratives
11 salariés ont vu leur situation s'améliorer (50%)

COTOREP

9 salariés ont effectué des démarches administratives

LOGEMENT

16 salariés ont effectué des démarches de logement
2 salariés ont vu leur situation s'améliorer (12,5%)

PERMIS

11 salariés ont effectué des démarches de permis
3 salariés ont vu leur situation s'améliorer (27%)
2 salariés ont obtenu un permis B
1 salarié a obtenu un permis D

FAMILLE

5 salariés ont effectué des démarches famille
1 salarié a vu sa situation s'améliorer (20%)

JUSTICE

8 salariés ont effectué des démarches justices

SANTE

40 salariés ont effectué des démarches santé
8 salariés ont vu leur situation s'améliorer (20%)



BILAN ET COMPTE DE RESULTAT 2007

Bilan

	Brut	Amortissements Provisions	Net au 31/12/07	Net au 31/12/06
ACTIF				
Immobilisations incorporelles				
Frais d'établissement				
Frais de recherche et de développement				
Concessions, brevets et droits assimilés	9 346	9 346		
Droit au bail				
Autres immob. incorporelles / Avances et acompte				
Immobilisations corporelles				
Terrains				
Constructions				
Installations techniques, matériel et outillage				
Autres immobilisations corporelles	37 242	28 289	8 953	12 542
Immob. en cours / Avances et acomptes				
Immobilisations financières				
Participations et créances rattachées				
TIAP & autres titres immobilisés				
Prêts				
Autres immobilisations financières	1 830		1 830	1 830
ACTIF IMMOBILISE	48 419	37 635	10 783	14 372
Stocks				
Matières premières et autres approv.				
En cours de production de biens				
En cours de production de services				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises				
Avances et acomptes versés sur commandes				
Créances				
Usagers et comptes rattachés				1 793
Autres créances	59 405		59 405	45 827
Divers				
Valeurs mobilières de placement	276 685		276 685	182 081
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	73 232		73 232	106 165
Charges constatées d'avance	737		737	1 010
ACTIF CIRCULANT	410 060		410 060	336 877
Charges à répartir sur plusieurs exercices				
Prime de remboursement des obligations				
Ecarts de conversion - Actif				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL DE L'ACTIF	458 479	37 635	420 843	351 249

Bilan

	Net au 31/12/07	Net au 31/12/06
PASSIF		
Fonds associatifs sans droit de reprise		
Ecarts de réévaluation		
Réserves indisponibles		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	106 361	62 926
Report à nouveau		
RESULTAT DE L'EXERCICE	45 254	43 435
Subventions d'investissement		
Provisions réglementées		
FONDS PROPRES	151 614	106 361
<i>Apports</i>		
<i>Legs et donations</i>		
<i>Subventions affectées</i>		
Fonds associatifs avec droit de reprise		
Résultat sous contrôle		
Droit des propriétaires		
AUTRES FONDS PROPRES		
Provisions pour risques		
Provisions pour charges		
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
Fonds dédiés sur subventions		
Fonds dédiés sur autres ressources		
FONDS DEDIES		
Emprunts obligataires convertibles		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits		
Emprunts et dettes financières diverses		
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	27 680	29 617
Dettes fiscales et sociales	137 417	139 490
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes		
Produits constatés d'avance	104 132	75 782
DETTES	269 229	244 888
Ecarts de conversion - Passif		
COMPTES DE REGULARISATION		
TOTAL DU PASSIF	420 843	351 249

Compte de résultat

	du 01/01/07 au 31/12/07 12 mois	%	du 01/01/06 au 31/12/06 12 mois	%	Sur 12 mois : Variation en valeur a	%
Ventes de marchandises						
Production vendue						
Prestations de services						
Produits des activités annexes						
Legs						
Production stockée						
Production immobilisée						
Subventions d'exploitation	1 280 507		1 317 294		-36 788	-2,79
Reprises et Transferts de charge	80 018		54 640		25 378	46,45
Autres produits	1 147		754		393	52,12
Collectes						
Cotisations						
Report des ressources						
Quote-part subventions renouvelables						
Produits d'exploitation	1 361 673		1 372 689		-11 016	-0,80
Achats de marchandises						
Variation de stock de marchandises						
Achats de matières premières	21 409		18 610		2 799	15,04
Variation de stock de matières premières						
Autres achats non stockés	5 250		6 324		-1 074	-16,98
Charges externes	88 845		90 612		-1 768	-1,95
Impôts et taxes	19 759		11 732		8 027	68,43
Salaires et Traitements	911 877		925 768		-13 891	-1,50
Charges sociales	242 725		252 281		-9 556	-3,79
Amortissements et provisions	6 654		6 503		151	2,32
Engagements à réaliser						
Autres charges	28 001		20 330		7 672	37,74
Charges d'exploitation	1 324 520		1 332 160		-7 640	-0,57
RESULTAT D'EXPLOITATION	37 153		40 529		-3 376	-8,33
Produits financiers	8 101		2 905		5 195	178,83
Charges financières						
Résultat financier	8 101		2 905		5 195	178,83
Opérations faites en commun						
RESULTAT COURANT	45 254		43 435		1 819	4,19
Produits exceptionnels						
Charges exceptionnelles						
Résultat exceptionnel						
Participation des salariés						
Impôts sur les bénéfices						
EXCEDENT OU PERTE	45 254		43 435		1 819	4,19



RAPPORT D'ACTIVITES 2008

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





SOMMAIRE

1. RAPPORT MORAL	5
VALERIE MOREAU, PRESIDENTE	
2. SERVICE GESTION DE CHANTIERS	7
JEAN-PAUL MUGNIER, RESPONSABLE DU SERVICE	
3. SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE	19
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. TRAVAIL EFFECTUE PAR LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE	35
BENOIT VALENZA	
5. ANNEXES STATISTIQUES 2008	41
6. BILAN 2008	47





RAPPORT MORAL

Revenir, même en souvenir, à l'année 2008 n'a pas été chose facile ! En effet, que dire de l'année écoulée ? Ce fut une année difficile, empreinte d'une atmosphère guerrière, qui a épuisé énormément d'énergies et qui a laissé des traces profondes dans l'esprit d'AGIRE 74.

En 2008, l'équipe de l'Association, que je tiens plus que jamais à saluer pour son engagement et sa fidélité, a dû une fois de plus apporter la preuve de sa capacité d'adaptation à toute épreuve.

L'année 2008 était annoncée comme une année de transition. Elle le fut en effet.

Tous nos chantiers ont rempli leur mission et répondu aux attentes de nos partenaires, même avec des effectifs réduits. La collaboration avec les mairies a été renforcée et elle a été très constructive. Je tiens d'ailleurs à saluer les collectivités pour leur soutien ainsi que pour la rapidité avec laquelle elles honorent leurs engagements financiers.

Les salariés de la plateforme ont dû une fois encore s'adapter à une nouvelle organisation des services internes, rendue nécessaire par le décès de Laurent GARDON et par l'anticipation de la baisse budgétaire annoncée.

Dès le milieu de l'année 2008, la Direction d'AGIRE 74 se tenait prête à engager les discussions au sujet des réductions de budget ; des efforts à fournir pour optimiser l'organisation des chantiers et pour prévoir l'arrêt de sa mission de Coordination.

Au lieu de discuter et de négocier, il a fallu batailler. Encore et encore batailler. Le contexte de l'an dernier était difficile pour tout le monde, nous n'avions alors qu'un souhait : c'était de convaincre le service insertion du Conseil Général qu'AGIRE 74 ne cherchait pas à nuire, mais bien au contraire, à construire dans un esprit de confiance et de collaboration franche. Aujourd'hui, notre message semble avoir été entendu et je remercie la direction de la DPDS d'avoir entamé avec nous un vrai dialogue.

Nous évoluons tous dans un contexte fluctuant et changeant. Les interrogations sur l'avenir sont nombreuses. Certes tout ne peut pas être anticipé. Toutefois, notre directeur se tient suffisamment informé et engagé pour être à même d'anticiper au mieux les changements annoncés.

Le rapport d'audit de la commission des finances du Conseil Général a été d'ailleurs très clair à ce sujet. Les deux qualités majeures d'AGIRE sont, aux dires de cet audit, la rigueur de sa gestion analytique et son adaptation permanente au changement grâce à une forte capacité d'anticipation.

L'avenir demeure flou. Plus que jamais les partenaires auraient à gagner à se serrer les coudes, à communiquer et à collaborer pour le bien de tous. Même dépourvue de sa mission de Coordination, notre Association maintient son cap visant à l'harmonie, à l'échange et au progrès collectif, pour le bien des salariés en insertion. N'oublions pas que c'est avant tout pour ces salariés que nous dépensons nos efforts et nos sous !

Cordialement à tous,

Valérie MOREAU
Présidente





SERVICE GESTION DE CHANTIERS



SOMMAIRE

- 1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.**
 - 3.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER
 - 3.2. LE SERVICE COMPTABILITE
 - 3.3. LE SERVICE COORDINATION DEPARTEMENTALE
 - 3.4. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION
 - 3.5. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION
 - 3.6. LE SERVICE COORDINATION REPRIS EN 2008 PAR LA DIRECTION ET LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE
- 4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS**
- 5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES**
- 6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS**
- 7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES**
- 8. CONCLUSION**



1. DES RECRUTEMENTS DIFFICILES EN 2008

2. LES SALARIES EN 2008

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

2.2. DES PRESENCES STABLES PAR RAPPORT A 2007, MAIS UN GLISSEMENT DES ABSENCES VERS LES MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS PEDAGOGIQUES ET UNE EXPLOSION DES INTER CHANTIERS

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EN AUGMENTATION

3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

3.3. DES DEMARCHES VARIEES



1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

La restructuration de septembre 2006 a permis à notre association d'évoluer en clarifiant les rôles de chacun aux yeux des partenaires, en donnant de l'autonomie aux encadrants, en internalisant l'accompagnement et en assurant un meilleur suivi du parcours professionnel des salariés en insertion.

Dans ce cadre, la création du service gestion de chantier a permis de centraliser la gestion du parcours des salariés en insertion au sein d'une même unité (partage entre 3 coordonnateurs auparavant) en lien étroit avec l'ensemble du personnel permanent d'AGIRE 74.

2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Le service gestion de chantier créé en septembre 2006 comporte 2 postes à temps plein : un responsable de service et une secrétaire.

Le service est sous la responsabilité hiérarchique directe du directeur et en relation transversale avec l'ensemble des autres services de la plateforme. Il est par contre en position d'autorité fonctionnelle avec les encadrants des chantiers (voir organigramme en annexe).

3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.

3.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER

- Procédure de recrutements qui mobilise les deux services et les encadrants techniques pour compléter harmonieusement les chantiers. Cette procédure a évolué en 2007 pour permettre un recrutement en entrées et sorties permanentes et ainsi obtenir un remplissage optimum de nos chantiers d'insertion. Cette adaptation pour les recrutements, si elle est efficace en terme de remplissage des chantiers est très dévoreuse de temps et d'énergie, le service étant en permanence en phase de recrutement (contre 3 périodes précédemment : janvier, mai et septembre). Nous réfléchissons actuellement à une nouvelle évolution des recrutements pour une meilleure efficacité et une entrée plus rapide en chantier des salariés.
- Mise en place et le suivi des formations des salariés.
- Formalisation des immersions professionnelles des salariés (EMT en entreprise, Mise à Disposition au sein d'un ACI ou d'une collectivité, Stage de découverte dans un chantier AGIRE 74, suspension de contrat). Cette fonction a été transférée au service insertion en septembre.
- Saisie sur la base de données de l'ensemble des données quantitatives des salariés sur le chantier depuis leur entrée jusqu'à leur sortie (les données qualitatives sont saisies directement par les chargées d'insertion). Le service ayant le souci de la gestion statistique des données, est à même d'aller chercher les éléments manquants auprès des chargés d'insertion et des encadrants techniques.
- Préparation des comités (techniques, pilotage, de bassin) et des CLI. Le service participe physiquement aux comités de bassins.

3.2 LE SERVICE COMPTABILITE

- Transmission des décomptes d'heures de présences de l'ensemble des salariés pour effectuer les paies chaque dernier jour travaillé du mois.
- Réalisation des budgets annuels de chaque chantier qui sont ensuite repris dans le budget global de la plateforme.
- Suivi des dépenses mensuelles de chaque chantier (tenues de travail) dans le respect des budgets initiaux.
- Transmission des entrées et sorties du personnel pour les paies et les soldes de tout compte.



3.3. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION

- Gestion de la base de données et les sorties statistiques (AG, comités...).
- Préparation des brèves de chantier et la gestion du site web d'AGIRE 74 pour les 3 premiers mois de l'année.
- Organisation et la mise en place de nouveaux documents, la création d'un guide méthodologique.

3.4. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION

- Information régulière sur la vie du service, les mouvements et le parcours des salariés.
- Choix stratégiques et orientations du service pour optimiser le fonctionnement de la structure.

3.5. LE SERVICE COORDINATION repris en 2008 par la Direction et le chargé de mission informatique

- Appui aux chantiers AGIRE 74, principalement en ce qui concerne l'organisation.
- Appui aux chantiers adhérents sur les thèmes de l'organisation, la gestion de la base de données, les budgets... Ces actions d'appui aux chantiers adhérents se sont arrêtées au 31/12/2008.

4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS

La gestion générale des chantiers représente la part prépondérante du temps de travail du service soit 72% (89% du temps de secrétariat). Ce temps de travail se répartit comme suit :

- La gestion générale des chantiers, le suivi des salariés (heures de présences, maladie, paye, courriers, RDV...), le travail pour les encadrants, les tenues de travail, les réunions d'encadrants et les comptes rendus : 1 158 h.
- Les recrutements (de l'arrivée de la fiche de positionnement à la visite médicale d'embauche) : 696 h.
- La gestion des travaux : 510 h
- La préparation des budgets et conventions : 36 h.

5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES

L'intérêt principal des chantiers d'insertion est le travail partenarial pour l'optimisation du parcours professionnel des salariés en insertion. Le chantier n'étant qu'une étape du parcours, il est impératif d'associer les référents du salarié avant, pendant et après le parcours de celui-ci sur le chantier.

Nos partenaires sont multiples :

- Les institutionnels : Etat (DDTEFP), ANPE, Conseil Général. Ils constituent nos partenaires privilégiés auxquels nous rendons des comptes régulièrement sur les chantiers et le dispositif en général.
- Les donneurs d'ordre : ce sont les collectivités territoriales avec lesquelles AGIRE 74 contractualise pour mettre en place des chantiers d'insertion sur leur territoire.
- Les prescripteurs, et référents de parcours des salariés : référents sociaux, éducateurs, accompagnant des structures d'accueil de public spécifique (jeunes, TH...) sont autant de partenaires privilégiés qui nous permettent avec le salarié concerné d'optimiser son parcours à AGIRE 74.



A chaque partenaire, correspond un type de rendu particulier :

- Retour des conclusions de recrutement aux prescripteurs.
- Entretiens tripartites (salarié, prescripteur/référent, AGIRE 74) à l'entrée en chantier, en cours et avant la sortie.
- Comités de travaux tous les mois avec les donneurs d'ordre
- Comité technique et pédagogique avec les institutionnels, le donneur d'ordre et les référents une fois par an : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés (envoi par mail et rencontre avec les élus).
- Comité de pilotage avec les institutionnels et le donneur d'ordre une fois par an : présentation générale du chantier et choix politique de l'orientation pour l'année suivante.
- Présentation des chantiers et validation des décisions du Comité de pilotage en Commission Locale d'Insertion.
- Comités de bassin avec les institutionnels, la Mission Locale et Cap Emploi deux fois par an et par bassin d'emploi : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.

Ce temps de rendu : préparation, courriers, réunions... représente 8% du temps de travail du service. Une partie du rendu (retour prescripteurs tant écrit que téléphonique) est comptabilisé dans la gestion des chantiers à travers le suivi individuel des salariés car difficilement identifiable comme peut l'être un comité (réunion et préparation).

Le retrait progressif de certains financeurs et le glissement vers une prise en charge communale des chantiers d'insertion portés par AGIRE 74 nous impose un rendu plus complet de la gestion des chantiers. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les travaux et la part mobilisable par les collectivités des heures payées aux salariés. La saisie du détail des activités de chaque salarié depuis décembre 2007 contribue à ce rendu en toute transparence.

6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS

De part sa fonction centrale et d'interlocuteur privilégié des encadrants techniques concernant la gestion quotidienne des chantiers, le service gestion est en capacité de répondre de manière individuelle ou collective aux interrogations du personnel d'encadrement.

Cette fonction qui était pilotée par Laurent GARDON permet d'aider les encadrants à mieux appréhender les différentes tâches administratives et de gestion de leur chantier. Pour les chantiers d'AGIRE 74, cette fonction difficilement identifiable de la gestion de chantier, a néanmoins permis de former progressivement les nouveaux encadrants aux procédures et au fonctionnement de l'association.

Parallèlement à l'appui interne, un certain nombre de chantiers ont bénéficiés de l'appui d'AGIRE 74 principalement en ce qui concerne l'organisation à travers la mise en place de la base de données. C'est le cas en particulier des Jardins de Gaillard, du CLI d'ALBY, des Scouts de Cluses, d'Emmaüs, du LIEN. Cette action auprès des chantiers adhérents s'arrête en décembre 2008.

Troisième axe d'intervention pour la fonction d'appui : la demande de création de nouveau chantier. Le Lycée Jeanne Antide à Reignier a bénéficié de ce service et un chantier ouvrira à l'automne 2009.

La formation à la sécurité a rassemblé pour sa part 7 structures et 16 stagiaires en plus des salariés d'AGIRE 74 (17 stagiaires) pour des formations de :

- Monteur vérificateur d'échafaudage roulant : 13 stagiaires
- Habilitation électrique (personnel non électricien) : 11 stagiaires
- Manipulation d'extincteurs : 23 stagiaires
- Sauveteur Secouriste du Travail
 - session de 2 jours : 11 stagiaires
 - recyclage : 10 stagiaires
- Recyclage code de la route : 15 stagiaires



Ces formations à la sécurité totalisent 500 h de formation pour 7 580 € de dépenses.

Pour 2008, l'appui aux chantiers a représenté un peu moins d'une centaine d'heures de travail pour le service gestion de chantiers.

7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES

La réorganisation d'AGIRE 74 à partir de septembre 2006 a permis de répondre aux obligations de la structure face à la montée des effectifs et à la complexification de la gestion des contrats de travail.

Le lien direct avec les encadrants et les salariés pour toute la gestion des chantiers a permis plus d'uniformité, plus d'efficacité et une meilleure lisibilité auprès des partenaires.

La responsabilité sur la partie quantitative de la base de données permet, avec un croisement régulier avec le service statistique et la comptabilité, une meilleure efficacité et une plus grande réactivité sur les éléments chiffrés de la gestion des chantiers.

La saisie hebdomadaire de la totalité des activités des salariés permet de rendre compte régulièrement aux donneurs d'ordre, des travaux effectués sur les chantiers. La contrepartie en est une charge de travail accrue pour le service (510 h de travail).

Le couplage base de donnée, saisie des travaux et évaluation qualitative par l'encadrant et la chargée d'insertion, permet l'établissement d'une attestation de compétence retraçant avec précision le parcours du salarié au sein d'AGIRE 74.



8. EN CONCLUSION, UNE ANNEE 2008 BIEN REMPLIE POUR LE SERVICE GESTION DE CHANTIERS

La mise en place de la gestion analytique des heures (tableaux rempli par chaque salarié puis saisi par le service gestion de chantiers) permet de déterminer le temps de travail affecté à chaque opération commandé par les communes mais aussi de mieux évaluer le temps consacré aux travaux, la part d'actions périphériques et de formations ... Cette nouveauté 2008 engendre 510 h de travail supplémentaire.

L'augmentation des prescriptions, la difficulté de mobiliser les candidats, le turnover important sur les chantiers, la pratique des entrées et sorties permanentes sont autant de facteurs qui alourdissent le temps de travail du service, même si en contrepartie la mobilisation aux informations collectives a diminuée (non participation aux recrutements des chantiers excentrés).

La gestion des équipements de travail (tenue initiale, complément à l'issue du mois d'essai et renouvellement en cas de besoin) plus la gestion des fournisseurs et le lien avec la comptabilité pour la validation des factures, mobilise de manière importante le service. Les entrées et sorties permanentes, la rotation rapide des salariés et la mise à jour des équipements suite aux formations sécurité ont contribué aux 130 h de travail générés par ce poste.

La gestion des formations représente également un poste important en 2008 :

- pour les salariés en insertion : Illettrisme et remise à niveau, SST, Gestes et Postures, budget-assurances, information santé, renfort au code de la route, Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels avec l'AFPA
- pour les permanents d'AGIRE 74 (encadrants et plateforme) et le personnel des chantiers adhérents : monteur vérificateur d'échafaudage roulant, manipulation d'extincteurs, Sauveteur secouriste au travail (session initiale de 2 jours et recyclage d'1/2 journée), habilitation électrique, recyclage du code de la route...

Les formations, tant pour l'organisation que pour la gestion et la saisie des données ont mobilisé le service à hauteur de 145 h sur 2008.

D'une manière générale, la gestion des chantiers au sens large (budgets et conventions, recrutements, gestion des chantiers, travaux plus part des réunions internes) représente 2 400 heures de travail du service en 2008 soit une augmentation de près de 16 % du temps de travail par rapport à 2007.

Cet accroissement de la charge de travail correspond à une augmentation quantitative et qualitative (principalement en terme de fiabilité) de la gestion des données. Elle se traduit également par un renforcement des services rendus aux chantiers et aux salariés permanents et en insertion à travers l'ensemble des actions mises en place tout au long de l'année. Ces adaptations devant s'effectuer à moyen constant, nécessitent des réorganisations régulières et une montée en compétence pour gagner en efficacité.

Cette logique d'adaptation permanente sera d'autant plus présente en 2009, compte tenu de la réorganisation interne et des exigences institutionnelles supplémentaires (dossiers, statistiques, comptes rendus ...).



LES DONNEES 2008

1. LES RECRUTEMENTS EN 2008

- 236 candidats orientés en 2008 dont 34% issues des référents sociaux (dont 22% du Conseil Général), 17% des ANPE, 13% des Missions Locales, 8% d'employeurs IAE, 4,5 % de CAP EMPLOI, 15% des Organismes de formation et 9% de divers.
- Toujours peu de femmes orientées vers les chantiers AGIRE 74 : 15,3 % (18% en 2006)
- Un équilibre des tranches d'âges de 18 à 59 ans avec 53% de candidats de 30 à 49 ans.
- 50% des candidats sont dans le dispositif RMI et 12,3% bénéficient d'un autre minima social. Pour 22% des candidats, leur statut d'éligibilité est inconnu (non renseignés sur la fiche de positionnement et absence des candidats aux RDV).
- Moins de 3% des candidats 2008 bénéficient d'une orientation chantier via un bilan préalable (PPOPE). Tous ont été embauchés.

La phase recrutement, de la réception des fiches de positionnement à l'entrée en chantier (signature du contrat, retour prescripteur, achat des tenues de travail, intégration du salarié et visite médicale d'embauche compris) mobilise le service gestion de chantiers à hauteur de 696 h soit 21% du temps de travail du service (33% en 2007). La non mobilisation du service pour les informations collectives des chantiers excentrés du Genevois explique cette différence. Le temps de travail non effectué par le service gestion de chantiers est par contre reporté sur le service insertion et la direction (mobilisée pour tous les entretiens d'embauche finaux).

L'embauche en entrée/sortie permanente permet en théorie d'optimiser le remplissage des chantiers. En 2008, 242 candidats invités nous ont permis d'embaucher 61 personnes soit 25% des invités. En 2007 ce taux était de 30% (81 personnes embauchées pour 271 invités).

La conjoncture économique avec un faible taux de chômage sur les 8 premiers mois de l'année avec des candidats plus éloignés de l'emploi, moins facilement mobilisables, explique le relativement faible taux d'embauche de cette année. Ce contexte ne nous a pas permis de remplir les chantiers tel que nous souhaitions le faire (pas de salariés affectés au chantier de Glières en 2008).

Le début d'année 2009 offre un visage différent en terme de recrutements :

- Des candidats nombreux : une trentaine de candidats invités à chaque information collective du bassin annecien (16 candidats en moyenne en 2008)
- Des candidats apparemment plus proches de l'emploi (de plus en plus de personnes issues de l'intérim)
- Des candidats plus motivés et plus mobilisables (taux de présence plus important aux informations collectives, transmission des dossiers plus rapide...)

Cette évolution due au changement de conjoncture laisse supposer, comme en 2005 et 2006, une liste d'attente pour l'entrée en chantier, avec bien sûr localement des différences dues au contexte géographique (chantier de Viry-Valleiry notamment).



2. LES SALARIES EN 2008

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

- 109 salariés en 2008, soit 15% de moins qu'en 2007 (mais 15% de plus qu'en 2006 avec le même nombre de chantiers).
- Une féminisation toujours difficile mais en augmentation : 19% de femmes salariées sur les chantiers AGIRE 74 (15% des orientations). Cette faible féminisation des chantiers est uniquement due aux orientations et à l'image que se font les prescripteurs du chantier d'insertion. Le chantier de Faverges avec des travaux orientés gros oeuvre bâtiment (a priori peu attractif pour un public féminin) accueille début 2009 40% de femmes.
- Des salariés majoritairement dans le dispositif RMI mais dans une moindre mesure qu'en 2007: 58% RMI (70% en 2007), 18% d'autres minima sociaux (9% en 2007).
- Des jeunes de plus en plus présents : 16% de public issu des MLJ (12% en 2007).
- Plus de 76% des salariés en chantier bénéficie d'un Contrat d'Avenir
- Une pyramide des âges très homogène avec 4 tranches d'âge (-30ans, 30-40, 40-50 et +50 ans) quasi équivalentes (de 24 à 28 %) avec un vieillissement global en 2008.
- Un niveau de formation toujours en baisse : 78% des salariés n'ont pas de diplôme, 35% sont illettrés ou analphabètes.
- Une répartition géographique inégale par bassin
 - Bassin annecien : la suprématie d'Annecy avec 38% des salariés du secteur, suivi par Faverges (14%) et Seynod (11%).
 - Bassin Genevois : une multitude de communes représentées (1 salarié) et deux gros pourvoyeurs de salariés : St Julien (22%) et Annemasse (48%).
- Le manque de mobilité, frein à l'emploi
 - 60% des salariés n'ont pas de permis de conduire et 71% sont pas ou peu mobiles.
- Des problématiques santé qui restent lourdes
 - 41% des salariés souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - 31% ont une conduite addictive



2.2. DES PRESENCES STABLES PAR RAPPORT A 2007, MAIS UN GLISSEMENT DES ABSENCES VERS LES MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 81% de taux de présence soit 51.503 h payées
- 12% d'arrêt maladie (8% en 2007). L'ensemble des maladies et accidents a entraîné 10 jours d'arrêt en moyenne par salarié en 2006, 20 jours en 2007 et 43 jours en 2008! 5 salariés totalisent près de 3800h d'absences pour maladie ou AT (50%) et 10 salariés totalisent 5065h soit 2/3 de ces arrêts.
- 10 déclarations d'AT en 2008 (7 reconnus par la CPAM) 86 % des jours d'arrêt pour AT sont dus à des accidents non imputables aux travaux (Heurt contre un meuble de bureau, déplacement d'épaule récurant et malaise cardiaque)
- 7% d'absences contre 13% en 2007.
- Le glissement des ANJ vers les maladie s'explique par l'intégration des cadres professionnels par les salariés qui font leurs démarches santé (visite mezdecin, déclaration CPAM) et préviennent l'employeur.

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS PEDAGOGIQUES ET UNE EXPLOSION DES INTER CHANTIERS.

- 4.292h d'inter chantiers (272h en 2007)
- 3.432h d'actions pédagogiques (52% en interne et 48% en externe)
 - 16 partenaires mobilisés
 - des actions recentrées sur l'accompagnement (48%), la sécurité (15%), l'illettrisme (14% soit le doublement des heures effectuées en 2007), le budget (7%), la santé (6,5%).
- Des résultats encourageants : 1 permis acquis, 32 RSFP et 22 SST

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EN AUGMENTATION

Elles représentent 5.562h de travail (+37% / 2007) hors du chantier d'origine et ont mobilisés 6 chantiers AGIRE 74, 2 structures IAE, 7 collectivités territoriales, 16 structures privées ou associatives.

48 salariés ont ainsi effectué :

- 5 EMT, via l'ANPE pour 208 h de travail.
- 14 mises à dispositions auprès de partenaires pour 1 046 h de travail.
- 42 stages de découverte interne à AGIRE 74 représentant 2 881 h de travail.
- 15 suspensions de contrat qui totalisent 1 427 h de travail.

82% des personnes ayant réalisé une immersion professionnelle en 2008 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.

74% des personnes ayant accès à l'emploi ont bénéficié d'une immersion professionnelle.



3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES

- 36% de sorties vers l'emploi
 - 18 en milieu ordinaire (6 CDI, 5 CDD > 6 mois, 4 CDD < 6 mois, 1 Intérim, 1 création d'entreprise, 1 reprise d'activité à l'étranger)
 - 5 vers des SIAE (1 CDI, 2 CDD > 6 mois, 2 CDD < 6 mois)
- 5% d'accès à la formation
- 23% de démarches d'emploi
- 17% de démarches santé
- 11% de démarches sociales ou d'accompagnement

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

- 33 démarches de permis de conduire et 1 obtention de CACES.
- 47 démarches logement dont 21 avec une évolution significative.
- 64 démarches santé dont 44 améliorations
- 31 démarches judiciaires dont 19 alternatives à l'incarcération

3.3. DES DEMARCHES VARIEES

- 93 démarches administratives
- 13 démarches RQTH
- 15 démarches famille

Indépendamment des sorties en emploi, le chantier permet de prendre le temps, en étant accompagné, de faire des démarches (mobilité, santé, logement, famille, justice...) et d'améliorer sa situation sociale.



SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE



SOMMAIRE

1. L'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE

- 1.1. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DE TOUS LES PERMANENTS
- 1.2. UNE STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT AVEC CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES
- 1.3. UN RENFORCEMENT DES LIENS AVEC LES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND
- 1.4. L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE DU CHANTIER POUR EMPLOI DURABLE
- 1.5. UN SUIVI A 6 MOIS APRES LA SORTIE

2. L'ACCOMPAGNEMENT EN EXTERNE

- 2.1. PAR RAPPORT AUX ACTIONS MISES EN ŒUVRE
- 2.2. PAR RAPPORT AUX PUBLICS VISES
- 2.3. PAR RAPPORT AU TERRITOIRE

3. RESULTATS ET IMPACTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

- 3.1. LES POINTS POSITIFS
- 3.2. LES POINTS A AMELIORER

4. LES ELEMENTS D'EVALUATION DES ACTIONS

- 4.1. LA BASE DE DONNEES
- 4.2. LES FICHES D'EMARGEMENT DES ENTRETIENS ET DES DEMARCHES LIEES A L'ACCOMPAGNEMENT
- 4.3. LES RESULTATS OBTENUS EN TERME DE SORTIES A L'EMPLOI
- 4.4. LE ROLE FEDERATEUR D'AGIRE 74
- 4.5. LES PARTENARIATS RENFORCES
- 4.6. LE DEVELOPPEMENT DES ENTRETIENS TRIPARTITES AVEC LES REFERENTS
- 4.7. LA MOBILISATION DE L'EQUIPE DE PERMANENTS D'AGIRE 74 DANS L'ACCOMPAGNEMENT
- 4.8. LE NOMBRE D'ACTIONS PEDAGOGIQUES MISES EN PLACE : 7724 HEURES
- 4.9. LE NOMBRE CROISSANT D'ANCIENS SALARIES EN INSERTION QUI GARDENT LE CONTACT AVEC AGIRE 74

5. LES DIFFICULTES RENCONTREES

- 5.1. LE MANQUE DE PREPARATION DES CANDIDATS EN AMONT DE L'ENTREE EN CHANTIER
- 5.2. LES ADAPTATIONS NECESSAIRES DES ACTIONS DE FORMATION : SEANCES DE GROUPE EN INTERNE OU ACTIONS EXTERNES
- 5.3. UN TURNOVER IMPORTANT DES SALARIES, QUI EXIGE UN REDOUBLEMENT D'ENERGIE ET DE TEMPS

- 5.4. LE MANQUE DE COHERENCE ET DE SUIVI CONCERNANT CERTAINES ACTIONS EXTERIEURES
- 5.5. L'ECART ENTRE LES ATOUTS DES SALARIES ET LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS
- 5.6. LE MANQUE DE MOYENS PERIPHERIQUES AU RETOUR A L'EMPLOI

6. LES EVOLUTIONS A VENIR

- 6.1. MENER UNE REFLEXION SUR UNE ORGANISATION NOUVELLE DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 6.2. RENFORCER LA FONCTION GLOBALE D'ACCOMPAGNEMENT
- 6.3. RENFORCER LA STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 6.4. PERFECTIONNER LA FORMATION DES SALARIES ET LA PROFESSIONNALISATION DES CHANTIERS
- 6.5. POURSUIVRE LES ACTIONS MENEES POUR LEVER LES FREINS A L'EMPLOI :
SANTÉ, MOBILITÉ, ILLETTRISME, LOGEMENT, GARDE D'ENFANTS
- 6.6. ETUDIER LES POSSIBILITES DE CAPTER D'AVANTAGE CERTAINS PUBLICS TELS QUE LES JEUNES
OU LES FEMMES
- 6.7. RENFORCER LES LIENS AVEC LES REFERENTS, DEVELOPPER LES ENTRETIENS TRIPARTITES
- 6.8. DEVELOPPER LES LIENS ENTREPRISES ET LE RESEAU DES ACTEURS DE L'INSERTION
- 6.9. FORMALISER LES PROCEDURES A TRAVERS LA CREATION D'UN GUIDE METHODOLOGIQUE

INTRODUCTION

L'internalisation de l'accompagnement à AGIRE 74 dès juillet 2006 a permis d'optimiser l'accompagnement des personnes par la mise en place d'une ingénierie spécifique d'accompagnement, avec une organisation centrée entièrement sur le salarié en insertion, en interne comme en externe. 2007 puis 2008 ont permis de consolider cette organisation, par l'ajustement et le développement des actions.

Sur les 109 personnes accueillies en 2008, 105 ont bénéficié d'un accompagnement. 19 personnes sur 23 ont bénéficié d'un accompagnement à la prise de poste.

1. L'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE

1.1. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DE TOUS LES PERMANENTS ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU RECRUTEMENT JUSQU'A L'APRES SORTIE CHANTIER

Le développement en particulier du binôme encadrant technique/chargée d'insertion apporte davantage de proximité avec les salariés et de cohérence dans les actions, avec une meilleure définition du rôle de chacun dans l'accompagnement des personnes, un croisement des visions, et une validation sur le terrain. Des points hebdomadaires sont effectués sur le suivi des personnes en chantier, en plus des évaluations de compétences (génériques et techniques) trimestrielles réalisées conjointement avec les salariés en insertion.

La consolidation du binôme créé par les deux chargées d'insertion permet une meilleure répartition de la charge de travail, une complémentarité des pratiques et une articulation nouvelle, avec une ouverture et des possibilités de passerelles entre les chantiers du genevois et du bassin annecien. Des points hebdomadaires sont organisés sur le suivi des dossiers, ainsi que des réunions de réflexion autour des problématiques de l'emploi, de la prospection entreprises et des outils d'évaluation et de suivi.

Les réunions pédagogiques qui rassemblent chaque mois les encadrants techniques et les chargées d'insertion permettent un échange, une analyse et une harmonisation des pratiques pédagogiques de chacun, avec rappel systématique des valeurs d'AGIRE 74, de la nécessité des cadres et de leur fonction structurante et sécurisante pour les personnes en insertion.

L'organisation de séances collectives mensuelles de recrutement favorise les entrées et sorties permanentes. Cette organisation a été mise en place pour ajuster davantage les listes de candidats aux possibilités d'accueil des chantiers.

Le contenu et l'organisation des séances collectives et individuelles d'accompagnement ont été adaptés aux entrées et sorties permanentes des salariés, avec mise en place de modules adaptés aux besoins d'équipes plus hétérogènes. Certaines formations de groupe ont pu être remplacées par des séances de suivis individuels, afin de répondre davantage aux besoins divers et aux niveaux d'évolution différents des salariés.

- 1650 heures d'accompagnement environ ont été dispensées aux salariés (1125 heures de séances collectives ; 524 heures de séances individuelles). Ce qui représente plus de 700 entretiens (une moyenne de 7 par personne, soit 65 entretiens par mois)

A ce nombre d'heures, il faut ajouter :

- les entretiens tripartites de suivi avec les référents lors des réunions de bilan, qui sont primordiaux et que nous mettons systématiquement en place (3 en moyenne par salarié sur un parcours d'insertion), les entretiens avec les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage (5 au minimum par salarié sur un parcours), les entretiens tripartites avec les employeurs lors des immersions
- les temps de suivi administratifs et téléphonique,



- les séances de recrutement organisé en entrées et sorties permanentes : 50 séances d'information collective, auxquelles il faut ajouter les temps des 168 entretiens individuels de motivation organisés dans la foulée,
- les temps de préparation des formations en interne ou avec les intervenants extérieurs,
- la prospection entreprises, les enquêtes employeurs, la mise en place des conventions d'immersion,
- l'animation d'équipe en interne, les séances d'échanges et de réflexion sur les situations, la pratique et l'organisation,
- la préparation et l'animation des Groupes de Travail IAE, les réunions et comités (comités de pilotage, techniques et pédagogiques, de bassin, démultipliés par 8 ACI, ce qui représente plus de 20 comités par an),

... autant d'heures passées au bénéfice de l'accompagnement des personnes.

L'actualisation de la base Access par chaque permanent d'AGIRE 74 en fonction de ses compétences, avec une amélioration constante dans la précision et l'organisation des informations, permet un suivi de l'évolution de la situation et de la progression du salarié – à tous les niveaux et tout au long de son parcours en chantier – avec l'élaboration de données qualitatives et quantitatives fiables. Ces informations servent notamment de points de repères lors des réunions bilans avec les prescripteurs, dans la filiarisation des parcours, la mise en place de passerelles avec d'autres structures, l'accompagnement à la prise de poste ou le suivi en emploi des personnes avec possibilité d'éditer des fiches de synthèse de parcours en chantier (exemple ci-joint). La base Access facilite également la mise en place d'opérations ponctuelles, telles que la prospection entreprises (possibilité de générer directement le fichier des entreprises), les enquêtes de satisfaction (possibilité de générer des listes ciblées de salariés, en fonction de critères précis), etc.

1.2. UNE STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT AVEC CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES

Tous les outils créés par AGIRE 74 visent à impliquer les salariés dans leur parcours d'insertion dès l'entrée en chantier jusqu'à la sortie. Trois objectifs : retrouver un statut d'acteur, de salarié et de citoyen. C'est ainsi qu'ils participent directement aux outils qui vont leur permettre de préparer, construire, évaluer et valoriser leur parcours. Parmi ces outils :

Le livret d'accueil : le salarié y trouve les documents repérants, structurés en trois parties.

Il pourra y intégrer les éléments nouveaux au fur et à mesure de son parcours et capitaliser ainsi les actions.

- accueil/Intégration (organigramme, extraits fondamentaux du règlement intérieur, organisation de l'accompagnement, fiche d'évaluation en période d'essai...),
- parcours professionnel (fiches récapitulatives mensuelles des travaux, évaluations des compétences, actions d'insertion professionnel, attestation d'employeur...),
- documents officiels (contrats de travail, copies des bulletins de salaire, curriculum vitae, diplômes...)

Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai, dans la mesure du possible en présence des prescripteurs : il permet de notifier dès le départ les axes de travail individualisés et l'engagement du salarié dans sa démarche d'insertion. Ce contrat sert de repères par rapport aux étapes de progression et à la motivation. (ci-joint)

Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux : elles sont réalisées à partir des fiches d'activité remplies chaque jour par les salariés. (ci-joint)

Les fiches d'évaluation des compétences techniques et génériques : le salarié s'auto-évalue avant de confronter son opinion à celle de l'encadrant technique et de la chargée d'insertion. Ces fiches d'évaluation et de travaux permettront d'élaborer avec le salarié l'attestation d'employeur.



Les Brèves de chantier réalisées chaque mois par les salariés : elles permettent autant de valoriser les travaux réalisés que de les amener à travailler sur la communication de leur travail. Le chantier n'est pas un dispositif occupationnel, mais une mise en situation réelle de travail pour réaliser des travaux de qualité.

Les Elections de représentants et les questionnaires de satisfaction : ils redonnent la parole à un public peu ou plus habitué à s'exprimer. Ils permettent au-delà de la communication de travailler sur la vision de l'employeur et les exigences des salariés.

1.3. UN RENFORCEMENT DES LIENS AVEC LES ENTREPRISES DU SECTEUR MARCHAND

L'effort de prospection s'est renforcé en 2008 avec un travail en lien avec tous les acteurs de l'emploi et en particulier un renforcement du partenariat avec les ETTI (EPI en particulier) qui sont des relais efficaces vers l'entreprise. Les liens sont développés au fur et à mesure de l'accompagnement des personnes, avec mise en contact avec les entreprises en fonction des profils de postes ou de stages recherchés. L'internalisation de l'accompagnement permet un lien privilégié avec une fidélisation et une confiance des entreprises.

Nous avons développé en particulier les immersions professionnelles (76 immersions, soit 5562 heures en 2008 pour 67 immersions soit 4065 heures en 2007) :

- Les Evaluations en Milieu de Travail sont un moyen privilégié d'entrer en contact avec les entreprises et de faire valoir les qualités et compétences du salarié (5 EMT soit 208 heures réalisées en 2008). 70% des salariés qui ont effectué une EMT ont trouvé un emploi.
- De même pour les conventions de mise à disposition avec les collectivités qui ont répondu très favorablement à ces actions (14 mises à disposition soit 1046 heures réalisées en 2008).
- En parallèle, et pour préparer les salariés à un changement d'environnement et de poste, nous avons développé les stages de découverte au sein même de nos différents chantiers (42 stages de découverte soit 2881 heures pour 1095 heures en 2007) et développé les échanges inter chantiers (4292 heures en 2008 pour 1162 heures en 2007).
- Les suspensions de contrat sont un moyen privilégié pour favoriser la prise de poste et l'accès à l'emploi : 92% des salariés qui ont effectué une suspension de contrat ont trouvé un emploi. Nous les avons également développé (1427 heures en 2008 pour 1127 heures en 2007).

NB. 74% des personnes ayant accédé à l'emploi ont effectué une immersion professionnelle..

1.4. L'ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE 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 (19 accompagnements en 2008 pour 23 départs en emploi, l'écart s'expliquant par le fait que certains salariés préfèrent réaliser seuls leurs démarches). Il s'agit avant tout de créer des liens de confiance et 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. L'important est de s'assurer d'avoir les moyens de réagir en cas de problèmes, en dehors des temps organisés d'entretiens tripartites et d'entretiens téléphoniques quotidiens ou hebdomadaires.

1.5. LES MODALITES DU SUIVI A 6 MOIS APRES LA SORTIE

Elles s'apparentent au suivi à la prise de poste en période d'essai, mais sont davantage étalées dans le temps. Là encore, l'essentiel est de préserver les liens avec le référent et le salarié, et fournir aux deux parties les moyens de travailler ensemble, afin d'assurer le relais et la poursuite logique de parcours. Après un entretien tripartite de bilan en fin de chantier pour communiquer sur les actions engagées et les axes de travail à approfondir, d'autres entretiens tripartites peuvent être fixées au cas par cas. Le suivi s'effectue également par le biais de conversations téléphoniques ou d'e-mails. La fréquence de ces actions – et la période de suivi – dépend des besoins du référent et du salarié. L'engagement d'AGIRE 74 est de garder le lien au-delà de la période de 6 mois. Un questionnaire de satisfaction est remis aux salariés en sortie de chantier puis adressé par courrier 6 mois plus tard pour évaluer l'évolution de la situation. A noter en 2008 un développement des contacts avec les anciens salariés qui reviennent à AGIRE 74 pour nous tenir informés de leur situation, être accompagnés ou avoir des informations sur des points spécifiques. Un phénomène qui atteste de la confiance accordée par les salariés, mais pose la question de la mise en place d'une permanence pour répondre aux besoins, même si nous ne manquons pas de faire le lien avec les référents correspondants pour une prise de relais.

2. L'ACCOMPAGNEMENT EN EXTERNE

2.1. PAR RAPPORT AUX ACTIONS MISES EN ŒUVRE

La mobilisation des SIAE du bassin annecien, à travers le « Groupe de Travail IAE » autour des problématiques de l'emploi a permis une meilleure connaissance et coopération des structures d'insertion entre elles, la création de passerelles et un échange sur les problématiques et les pratiques de chacun. Cette mobilisation des acteurs de l'insertion a fait suite au projet 2007 « Ensemble pour l'Emploi », financé par la DDTEFP. Le « Groupe de Travail IAE » a rassemblé un noyau d'une vingtaine de personnes (soit une quinzaine de structures). 5 réunions/séances de travail ont été mises en place en 2008 autour des thématiques de l'emploi : mise en contacts entreprises, suivi en emploi, freins à l'emploi (santé, addiction, mobilité, illettrisme), aspects juridiques des immersions, etc.

AGIRE 74 a connu directement les effets positifs de cette mobilisation, avec en particulier :

- un renforcement du partenariat avec les ETTI (EPI, C2A Conseil), les groupements d'employeurs (tels que le GEIQ BTP et le GEIQ PROPLETE 74), les collectivités (communes, communauté de communes, centre hospitalier), les agences telles que RANDSTADT INHOUSE SERVICES, les ESAT telles que MESSIDOR ou l'ESAT de Thônes, les Entreprises Adaptées telles que Les Ateliers du Thiou, les Entreprises d'insertion avec une ouverture en particulier auprès de TRANSBOIS à Giez.
- un renforcement des liens avec les structures de santé, éducatives ou sociales : l'ANPAA, le LAC D'ARGENT, le SPIP 74.
- un renforcement des liens avec les organismes de formation : TIP TOP EMPLOI pour l'illettrisme, PROMOB 74 pour la formation au Code de la Route.

A noter que le « Groupe de Travail IAE » s'est positionné en complémentarité du Comité Technique d'Animation organisé par l'ANPE de Meythet ou du Collectif de Faverges mis en place par le Conseil Général AGIRE 74, auxquels AGIRE 74 participe également.

Sur le bassin genevois, un « Groupe de Travail IAE » s'est constitué officiellement en septembre 2008. Il regroupe 10 structures SIAE. Deux réunions ont eu lieu en 2008 dont la dernière en octobre avec formalisation du groupe et programmation des sujets 2009. Tout comme le GIAE du bassin annecien, il s'agira en 2009, au vu des échanges, de la productivité du groupe et de l'implication de chacun des membres, d'évaluer la pertinence d'une reconduction.



Les actions de professionnalisation et de formation se développent :

- 36 salariés ont obtenu au moins un diplôme.
- 19 personnes ont obtenu au moins une Reconnaissance de Savoir-Faire professionnels dans les domaines du bâtiment ou des espaces verts (32 RSFP ont été obtenues)
- 22 personnes ont obtenu leur diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail
- 1 personne a obtenu le CACES 3 et 5 avec PROMOTRANS
- 8 personnes ont suivi des cours avec TIP TOP EMPLOI pour un total de 468 heures (contre 232 heures en 2007),
- 43 personnes ont assisté à des formations sécurité avec le CFPPA des Contamines sur Arve (472 heures),
- 2 personnes ont bénéficié de la formation renfort au Code de la Route avec PROMOB 74 (1 sur les deux a obtenu le Code début 2009),
- 60 personnes ont eu une formation à la Gestion du Budget.

Face à la problématique alcool de plus en plus présente au niveau des salariés accueillis en insertion, les actions de sensibilisation, de prévention et de suivi santé sont menées tout particulièrement en lien avec l'ANPAA, que ce soit en direction des encadrants et chargées d'insertion d'AGIRE 74 (et plus largement des autres ACI) ou des salariés en insertion (formation de groupe, orientation et suivis individuels). Des actions de sensibilisation à la santé de manière générale ont été menées avec l'AFPA, la CAF et la MJC La Soierie à Faverges. Au total 51 personnes ont bénéficié de ces actions.

Un travail de développement de la communication est effectué auprès des référents, prescripteurs et financeurs, avec la multiplication des entretiens tripartites de suivi, la mise en place de deux comités annuels de bassin, un comité technique et pédagogique annuel, des réunions bilans avec les ALI pour faire le point sur les recrutements, le suivi des parcours et le renouvellement des contrats pour les personnes au RMI.

AGIRE 74 participe régulièrement aux réunions du Comité Technique d'Animation organisées par l'ANPE de Meythet, aux forums de l'emploi organisés par l'ANPE et l'espace emploi de Meythet, au Collectif de Faverges mis en place par le Conseil Général 74.

2.2. PAR RAPPORT AUX PUBLICS VISES

AGIRE 74 poursuit son engagement envers tous les publics en difficulté, sans distinction (près de 58% allocataires du RMI), les critères principaux de recrutement reposant sur la capacité du chantier à faire progresser la personne, sur l'équilibre d'équipe et la dynamique de groupe.

- Grâce en partie à l'action d'information et d'explication des travaux effectuée par AGIRE 74 auprès des prescripteurs, la proportion des femmes a augmenté (19% de femmes sur les chantiers en 2008 pour 15% en 2007).
- Au niveau des âges, l'éventail est large : 16,5% de personnes de moins de 26 ans ; 23,9% de personnes de 50 ans et plus.
- Notons un effort particulier d'accueil des jeunes sur les chantiers (plus de 16% en 2008 pour 12% en 2007), même si le chantier, tel qu'il est conçu actuellement, n'est pas totalement adapté aux problématiques de certains profils (difficulté à respecter les cadres de travail) avec des absences prolongées et des marges de progression faibles. Les limites du chantier par rapport à l'intégration de certains profils de jeunes, et les actions préparatoires à mettre en œuvre en préalable à l'entrée en chantier ou les autres dispositifs à privilégier sont des questionnements que nous avons affinés en 2008, en lien avec les partenaires (Mission Locale Jeunes, Association Passage, L'Intervalle) et que nous prévoyons d'approfondir en 2009.



- Au niveau des problématiques, nous avons focalisé nos efforts sur les plus prégnantes, à savoir celles de la mobilité (près de 60% de personnes sans permis), de la santé (une personne sur deux), du logement (50% de logement précaire), de l'illettrisme (30% des personnes) et du manque de qualification (71% en dessous du niveau V bis), de la justice (9% des personnes sous main de justice, avec une augmentation par rapport à 2007).

2.3. PAR RAPPORT AU TERRITOIRE

AGIRE 74 entretient des liens privilégiés avec les collectivités qui participent largement à la valorisation des personnes et à leur insertion professionnelle, par l'accueil de salariés en chantier au sein de leurs services techniques (en mise à disposition voire en contrat), mais aussi par leurs demandes de travaux de plus en plus diversifiés et qualifiés, signe d'une reconnaissance de la qualité du travail exécuté. Ceci nous renseigne sur les besoins des salariés, l'importance de l'accompagnement et l'écart avec les exigences de l'entreprise.

AGIRE 74 développe la mobilité des personnes, avec la mise en place d'interchantiers, le transfert des salariés sur des chantiers différents, les immersions en entreprises. Le travail en binôme des deux chargées d'insertion sur les deux bassins annecien et du genevois permet en parallèle une ouverture et une harmonisation des pratiques (développement des partenariats, prospection employeurs, suivi des personnes), même s'il faut s'adapter aux spécificités de chacun (avec accentuation en particulier des problèmes de mobilité et de santé sur le genevois).

AGIRE 74 s'efforce également d'élargir à ses adhérents les actions qu'elle engage ; c'est le cas en particulier des actions de professionnalisation, de sécurité et de prévention santé

3. RESULTATS ET IMPACTS DE L'ACCOMPAGNEMENT

3.1. LES POINTS POSITIFS

Des sorties positives

Les objectifs initiaux d'AGIRE 74 sont centrés sur l'accompagnement socioprofessionnel des personnes, avec des objectifs de progression des salariés à leur niveau et dans le cadre d'une étape de parcours d'insertion.

Les objectifs se définissent en partie en terme de retour à l'emploi et d'assiduité :

- Près de 36% de retour à l'emploi pour près de 33% en 2007
7CDI (7 en 2007) ; 7CDD > 6 mois (3 en 2007)
NB. 74% des salariés ayant accédé à l'emploi ont effectué une immersion professionnelle
- 81% de taux de présence sur les chantiers en 2008 (ce qui est supérieur au taux de 78,4% en 2007), avec un nombre d'absences non justifiées quasiment divisé par deux.

Les objectifs se définissent également en terme d'évolution professionnelle ou sociale, caractérisée notamment par le nombre d'orientations : 487 en 2008 dont 117 vers l'emploi. Il est à noter que si le travail d'orientations a été renforcé en 2008, le nombre de celles réalisées en 2007 (257) est à majorer dans la mesure où elles n'avaient pas été toutes formalisées dans la Base de Données Access. L'évolution professionnelle et sociale apparaît à travers les éléments ci-dessous.

- professionnalisation : 36 personnes ont obtenu au moins un diplôme ; 1500 heures supplémentaires d'interchantiers par rapport à 2007 ont été réalisées afin de favoriser la mobilité, le développement des compétences, l'adaptation et l'esprit associatif
- logement : 47 personnes ont effectué des démarches de logement ; 17 orientations ont été effectuées ; 19 personnes ont accédé à un nouveau logement (8 sont sorties d'un foyer, 2 ont quitté la rue)



- justice : 6 personnes ont été embauchées, le contrat servant d'alternative à l'incarcération
- santé : 4 personnes ont pu effectuer un sevrage suivi d'une cure lors de leur parcours en chantier
- MDPH : 13 dossiers de RQTH ont été instruits dont 6 demandes de révision d'orientation. Sur les 6 demandes de révision de l'orientation initiale, 3 sont en cours d'attente de commission, 3 ont été acceptées (2 avec intégration possible dans la foulée à l'ESAT de Thônes ; 1 avec intégration prévue à l'ESAT de Messidor)

NB. Plus de 80% des personnes améliorent leur situation globale durant leur parcours en chantier. 100 salariés sur 109 ont effectué plus de 300 démarches.

Une image professionnelle des chantiers d'insertion

Le développement local (réseau de partenaires et d'entreprises, mutualisation des moyens et élargissement des actions), les liens tissés avec les collectivités et les entreprises, dans un souci permanent de transparence et de rigueur, le respect des cadres, la professionnalisation des chantiers, la volonté d'améliorer constamment les actions donnent aux chantiers d'insertion une image positive, qui valorise les personnes en chantier et facilite ainsi la mise en contact entreprises.

Une mobilisation des acteurs de l'insertion

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 très positif engagé en particulier avec LA MISSION LOCALE JEUNES, PASSAGE, L'INTERVALLE, l'ANPAA, le SPIP 74, l'ATMP, Les Services de Protection de l'Enfance et les pôles médico-sociaux, ainsi que la mobilisation générale des SIAE dans le cadre de la professionnalisation ou des groupes d'échanges de pratiques.

3.2. LES POINTS A AMELIORER

Le travail en amont de l'entrée en chantier avec mobilisation des prescripteurs sur les actions de Diagnostic, et sensibilisation sur ce qu'est un chantier d'insertion et le profil de personnes pour lequel il peut être efficace. Cela éviterait des orientations parfois précipitées, même si en 2008, compte tenu du lien de confiance tissé avec les référents, davantage d'échanges sur les situations ont eu lieu pour vérifier la pertinence des prescriptions. En particulier, des articulations ont pu être possibles avec des entrées en démarche de soins, en amont ou en parallèle à une intégration chantier (travail en lien avec l'ANPAA ou L'INTERVALLE).

Le recrutement, avec une mobilisation des prescripteurs pour avoir davantage de candidats, en particulier des femmes, et pour aider les personnes à constituer leur dossier de candidature (de nombreux dossiers ne débouchent pas sur un contrat faute d'être complets).

L'accueil des jeunes en chantier, à étudier plus précisément en lien avec les partenaires correspondants, en particulier La Mission Locale Jeunes et l'association PASSAGE.

La professionnalisation des chantiers qui participent du développement des compétences et du niveau de qualification le plus souvent demandés en milieu ordinaire.



4. LES ELEMENTS D'EVALUATION DES ACTIONS

La base de données qui permet de générer des données fiables sur les sorties chantier et l'évolution des parcours.

Les fiches d'émargement des entretiens et des démarches liées à l'accompagnement avec des états récapitulatifs. 100 salariés ont réalisé au moins une démarche.

Les résultats obtenus (qui se sont maintenus en 2008, malgré l'accueil d'un public de plus en plus éloigné de l'emploi et malgré la crise en fin d'année) : 36% d'accès à l'emploi (7 personnes sorties en CDI, 7 en contrat > 6 mois), 40% de sorties socioprofessionnelles positives, 51% de sorties vers des démarches actives d'insertion. Un taux de présence sur les chantiers de 81%..

Le rôle fédérateur d'AGIRE 74 mesuré en particulier au degré d'engagement des partenaires dans les actions amorcées : constitution des « Groupes de Travail IAE », mobilisation des adhérents sur l'action de professionnalisation, le projet EVARISK, le collectif ACI 74, le réseau CHANTIER école régional.

Les partenariats renforcés avec les ETTI, les groupements d'employeurs, les collectivités, certaines entreprises, les associations locales (Mission Locale Jeunes, Passage, L'Intervalle), les organismes de santé (ANPAA), les espaces emploi.

Le développement des entretiens tripartites avec les référents sociaux, médicaux, judiciaires et les conseillers emploi, à notre initiative mais aussi de plus en plus à leur demande.

La mobilisation de l'équipe de permanents d'AGIRE 74, avec le rôle nouveau joué par les encadrants techniques (participation aux recrutements, aux tripartites, aux comités de pilotage et aux CLI).

Le nombre d'actions pédagogiques mises en place : 7724 heures

Le nombre croissant d'anciens salariés en insertion qui, au-delà des 6 mois de sortie du chantier, poursuivent la relation ou reprennent le contact avec AGIRE 74 comme lieu ressource

5. LES DIFFICULTES RENCONTREES

5.1 LE MANQUE DE PREPARATION DES CANDIDATS EN AMONT DE L'ENTREE EN CHANTIER, AVEC EN PARTICULIER UN NOMBRE INSUFFISANT DE PASSAGE DE DIAGNOSTIC

Le diagnostic est un outil important pour vérifier la pertinence de l'orientation et déterminer les axes de travail durant le parcours en chantier. Il est pourtant insuffisamment utilisé. Ceci s'explique par plusieurs raisons :

- le manque de positionnement des personnes sur un Diagnostic par les prescripteurs, en amont ou lors de l'entrée en chantier, et ce, malgré la relance d'AGIRE 74 effectuée systématiquement lors de l'envoi du courrier de confirmation de l'embauche aux prescripteurs
- le manque de motivation – l'incapacité parfois – des personnes à passer un diagnostic
- le temps parfois nécessaire à la mise en place de ce diagnostic.

5.2 LES ADAPTATIONS NECESSAIRES DES ACTIONS DE FORMATION : SEANCES DE GROUPE EN INTERNE OU ACTIONS EXTERNES

Des modules ont été organisés au sein des séances collectives, afin de s'adapter au niveau de chacun (hétéroclite en raison des entrées et sorties permanentes et de l'élargissement des publics accueillis). En 2009, nous poursuivrons nos efforts en particulier autour des thématiques de « Techniques de Recherche d'Emploi », du développement des compétences (RSFP-AFPA), de la prévention des risques (formation « Gestes et Postures », « Sauveteur Secouriste du Travail »), de la santé. Nous continuerons de réfléchir à la meilleure façon de mobiliser les salariés et de les rendre acteurs de leur démarche, alors qu'ils se sont le plus souvent installés depuis des années dans une certaine passivité face aux événements.

5.3 UN TURNOVER IMPORTANT DES SALARIES, QUI EXIGE UN REDOUBLEMENT D'ENERGIE ET DE TEMPS

Avec une moyenne de durée de contrat de 9 mois, 61 personnes entrées et 64 personnes sorties. Ce turnover s'explique par le nombre important de sorties en emploi, mais aussi par un nombre plus important d'interruption en période d'essai (23% des types de sorties). Ces interruptions témoignent tout d'abord de la volonté d'AGIRE 74 de donner une chance d'insertion au maximum de candidats, même si cela se traduit pour certains par l'interruption de la période d'essai. Et même en cas d'interruption, la période d'essai nous renseigne sur les capacités du salarié à tenir ou pas un poste de travail, éléments d'information précieux, qui permettent aux prescripteurs référents d'étudier en toute connaissance de cause les nouvelles orientations à prendre.

5.4 LE MANQUE DE COHERENCE ET DE SUIVI CONCERNANT CERTAINES ACTIONS EXTERIEURES

L'impact des actions engagées est directement visible à travers le taux de sorties en emploi (36%), dû en particulier au contexte favorable en début d'année (alors qu'il s'est détérioré lors du second semestre), le taux de présence des salariés sur les chantiers (81%), le nombre de démarches effectuées (100 salariés ont effectué des démarches à tous les niveaux) et l'évolution globalement positive de leur situation en sortie chantier (80% des salariés améliorent leur situation). Cependant l'impact serait encore plus important si les actions pouvaient être menées avec davantage de pertinence, de cohérence et de régularité. En effet, un certain nombre d'événements sont venus percuter l'action d'AGIRE 74 durant l'année 2008 ; des événements qui vont à l'encontre des exigences de mise à l'emploi des personnes et de sécurisation des parcours. Il s'agit en particulier de :

- la menace d'arrêt de l'activité de l'association en cours d'année 2008, alors que des recrutements, des signatures et des renouvellements de contrats étaient en cours ;
- le Stop and Go pour la signature des contrats avec des limites de fin différentes selon qu'il s'agisse d'un contrat aidé validé par le Conseil Général 74 ou l'ANPE.
- 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), qui ne favorisent pas les expériences en emploi pourtant nécessaires pour permettre aux salariés en insertion de se mieux positionner dans le monde du travail.
- la complexité de mise en place de certaines actions de formation (illettrisme) au sein d'une équipe de travail, puisque la possibilité d'entrée en formation dépend du statut des personnes.
- les radiations opérées par l'ANPE en cours de parcours alors que les personnes en insertion sont censées être inscrites sur la liste V des demandeurs d'emploi du début jusqu'à la fin de leur contrat. Un phénomène qui demande un déploiement d'énergie supplémentaire pour réinscrire les salariés et leur donner une image positive de l'ANPE.

5.5 L'ECART ENTRE LES ATOUTS DES SALARIES ET LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS

- La majorité des personnes ne possèdent pas le permis B, pourtant exigé à ce jour dans la majorité des offres d'emploi. Or, même après une inscription et malgré la formation renforcée au Code de la Route, aucun salarié en 2008 ne sont parvenus à obtenir le permis B en cours de parcours, du fait de la difficulté de cet examen (12 demandes de financement effectuées, 32 passages en cours, 2 formations renfort au Code de la Route,). A noter cependant : 3 ont obtenu le Code ; 2 ont récupéré leur permis B en 2008 ; 3 sont en attente de le récupérer sur 2009.
- La faiblesse du niveau de qualification de la majorité des salariés ou leur 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 requises.

5.6 LE MANQUE DE MOYENS PERIPHERIQUES AU RETOUR A 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, la réduction des possibilités d'accueil en suivi psychologique au sein des CMP, les tarifs parfois onéreux des moyens de transport... sont autant d'obstacles périphériques à surmonter pour rendre une personne employable.

6. LES EVOLUTIONS A VENIR

Avant de développer d'autres projets, AGIRE 74 veillera tout particulièrement à renforcer les actions entamées, afin de se concentrer entièrement à l'accompagnement des personnes. Il s'agira de :

6.1 MENER UNE REFLEXION SUR UNE ORGANISATION NOUVELLE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Une organisation nouvelle est à l'étude avec une assistante de gestion dédiée au Service Insertion, en renfort dans un premier temps, compte tenu de l'arrêt prolongé de la chargée d'insertion du Genevois.

Cette nouvelle organisation permettrait en outre de pallier aux éléments de contrainte repérés en 2008, à savoir :

- le temps important que la chargée d'insertion consacre actuellement aux actions périphériques d'accompagnement (administratif, téléphone, suivi de dossiers, etc.)
- le besoin de créer davantage de proximité, donc du temps, avec les salariés en insertion mais aussi avec les encadrants techniques, les partenaires et les employeurs
- la disponibilité réduite de la chargée d'insertion du Genevois à temps partiel et son éloignement du siège d'AGIRE 74 obligeant ses collègues à suivre le travail en son absence ou à laisser les dossiers ou demandes en attente
- la difficulté de gérer le poste sur un temps partiel compte tenu des nombreuses réunions qui empiètent sur le temps de face-à-face pédagogique
- L'augmentation des salariés – anciens ou nouveaux – qui se rendent directement au siège d'AGIRE 74 avec nécessité de pouvoir les accueillir et répondre à leurs questions lorsque la chargée d'insertion est en déplacements



6.2 RENFORCER LA FONCTION GLOBALE D'ACCOMPAGNEMENT

Elle sera améliorée grâce en particulier à la mise en place de séances mensuelles d'analyse de la pratique avec un intervenant extérieur et à une réflexion sur les moyens et l'organisation nécessaires à une plus forte implication et utilisation des compétences de chacun en interne.

6.3 RENFORCER LA STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Développer et perfectionner les outils pour les salariés, notamment en lien avec l'offre de services à formaliser dans le cadre de la réforme de l'IAE.

6.4 PERFECTIONNER LA FORMATION DES SALARIES ET LA PROFESSIONNALISATION DES CHANTIERS

Il s'agit de développer l'offre de formation en lien en particulier avec l'AFPA (développement des RSFP), les Groupements professionnels et les organismes de formation. Il s'agit aussi de développer les stages de découverte au sein des chantiers d'AGIRE 74 et les interchantiers, qui favorisent la mobilité (éviter l'enfermement sur les chantiers), le développement des compétences, l'adaptation et l'esprit associatif.

6.5 POURSUIVRE LES ACTIONS MENEES POUR LEVER LES FREINS A L'EMPLOI : SANTE, MOBILITE, ILLETTRISME, LOGEMENT, GARDE D'ENFANTS

Ce travail se fera en lien avec les pôles sociaux, structures spécialisées, les institutions et dans le cadre en particulier des Groupes de Travail IAE, du CTA mis en place par l'ANPE de Meythet ou du Collectif de Faverges instauré par le Conseil Général 74

6.6 ETUDIER LES POSSIBILITES DE CAPTER DAVANTAGE CERTAINS PUBLICS TELS QUE LES JEUNES OU LES FEMMES

avec en particulier la mise en place d'un chantier spécifique jeunes en lien avec la Mission Locale Jeunes, l'association PASSAGE, les centres ressources (LAC d'ARGENT, ANPAA), les institutions (SPIP 74).

6.7 RENFORCER LES LIENS AVEC LES REFERENTS, DEVELOPPER LES ENTRETIENS TRIPARTITES

L'objectif est d'affiner la filiarisation des parcours avec formalisation des étapes de progression au sein du contrat d'accompagnement et mise en cohérence des actions tout au long du parcours.

6.8 DEVELOPPER LES LIENS ENTREPRISES ET LE RESEAU DES ACTEURS DE L'INSERTION

Il s'agit de renforcer le partenariat en créant davantage de passerelles avec les SIAE (ETTI comprises), en augmentant la prospection entreprises mais aussi en valorisant les compétences et l'image des salariés par le biais des immersions. Un effort particulier sera effectué auprès des espaces emploi, ANPE/ASSEDIC, afin d'adapter les formes de coopération à leur évolution et aux besoins des salariés.

6.9 FORMALISER LES PROCEDURES A TRAVERS LA CREATION D'UN GUIDE METHODOLOGIQUE

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.



TRAVAIL EFFECTUE PAR LE CHARGÉ DE MISSION INFORMATIQUE





1. ACTIONS INTERNES ET TRANSVERSALES LIEES A L'ACCOMPAGNEMENT ET AU SUIVI DU SALARIE(E) EN INSERTION

Tout comme l'ensemble de la plate forme et de l'encadrement d'AGIRE 74, les missions et les activités du chargé de mission informatique, participent de façon transversale à l'accompagnement des salarié(e)s en insertion à travers:

1.1 LA MAINTENANCE ET LE DEVELOPPEMENT DE LA BASE DE DONNEES DE GESTION ET DE SUIVI DES SALARIES :

- Maintenance fonctionnelle et technique
- Réalisation des éléments statistiques pour la préparation des comités, des CLI, des dossiers de financement, de l'Assemblée Générale.
- Modélisation des documents informatiques (travaux, heures de présence) en lien avec les éléments saisis dans la base de données
- Développement de nouvelles fonctionnalités en lien avec le nouveau contrat et les exigences de l'offre de services (impact socio professionnel du chantier et résultats obtenus)

Ce travail quotidien permet à tous les services de **répondre en temps réel** aux questions des partenaires, de **rechercher toute information** concernant un salarié(e) (passé ou présent sur les chantiers), de **renvoyer automatiquement** au prescripteur un compte-rendu sur le recrutement des candidats positionnés et de préparer chaque mois la paye des salarié(e)s en insertion.

1.2. L'OPTIMISATION DES OUTILS DE GESTION

- Optimisation d'outils bureautiques en collaboration directe avec les deux Services et les Encadrants Techniques, permettant d'assurer une vérification de tous les éléments préalables à l'établissement des fiches de paye, des données statistiques, et de mettre en conformité les documents entre eux (rationalisation des procédures)
- Mise en conformité de toutes les terminologies

Ce travail a permis au Service Gestion de Chantier de **gagner en rapidité** sur la saisie administrative et de pouvoir très rapidement **croiser les données** entre elles pour procéder à des vérifications préalables à tous les éléments statistiques et comptables.

1.3. LA CREATION DE FICHE DE SYNTHESE DU SALARIE(E)

- Créé automatiquement depuis la base de données et reprenant la plupart des informations socio professionnelles du salarié(e) contenues dans la base de données.
- Complétée conjointement en amont par les deux Services et l'Encadrant technique
- Remise au salarié lors de son départ du chantier

Cette fiche permet au salarié de faire état d'un certain nombre d'actions de formations, suivies dans le cadre de son contrat, des attestations et diplômes validés et de l'ensemble des immersions professionnelles réalisées.



1.4. LA PARTICIPATION AUX BREVES DES CHANTIERS

Réalisées par la Chargée d'Insertion, l'Encadrant Technique et les salariés du Chantier, les brèves sont envoyées à tous les prescripteurs, partenaires et référents du chantier.

Le chargé de mission assure la :

- Mise en forme et mise en page des brèves
- Publication des brèves chaque mois sur le site web de l'association
- L'envoi chaque mois des brèves par mail

Ce travail permet de valoriser les travaux réalisés par les salariés et de présenter les actions pédagogiques et d'accompagnement mises en œuvre au quotidien par l'ensemble des permanents.

1.5. LA CONCEPTION DE CD-ROM DE TRAVAUX

Chaque année, un cd-rom de présentation est réalisé ; il met en exergue les travaux les plus représentatifs de chaque chantier, sous la forme d'un diaporama.

- Sélection des photos les plus significatives avec l'ensemble des salariés (brèves), les encadrants techniques, la chargée d'insertion et la Direction
- Mise à jour du cd-rom

Ce travail permet de **valoriser la diversité des travaux réalisés par les salariés sur une année**, répartis par site, activité, difficulté et chronologie.

1.6. LA MISE A JOUR DU SITE WEB

L'actualité de l'association est mise à jour en temps réel sur le site web d'AGIRE 74.

- Les salariés peuvent chaque mois consulter les brèves et ainsi visualiser le travail qu'ils ont réalisé.
- Les documents de synthèse et juridiques sont disponibles et mis à jour selon l'évolution de l'association

Le site web devient à la fois une vitrine et un support de présentation, permettant aux salariés en insertion de présenter l'association et le travail qu'ils ont réalisé à leurs proches, leurs amis et leurs futurs employeurs.

2. ACTIONS INTERNES EN FAVEUR DE LA PLATE FORME

2.1 SERVEUR ET MAINTENANCE INFORMATIQUE

La maintenance journalière du réseau, l'intervention en temps réel sur le serveur et l'interface avec les prestataires informatiques, permet à l'association de bénéficier d'une ressource interne, qui assure l'intervention matérielle et logicielle de premier niveau.

Des interventions techniques et régulières sont effectuées :

- Mise à jour du serveur
- Contrôle des flux réseaux et de l'intégrité des données
- Contrôle et gestion des sauvegardes
- Gestion des droits et des utilisateurs

Elles permettent :

- D'assurer l'intégrité des données (virus, droits et accès aux données)
- De maintenir une stabilité matérielle
- De garantir une visibilité à J-1 en cas de perte de données ou de dysfonctionnement matériel

2.2 ASSISTANCE AUX UTILISATEURS

La présence trois jours par semaine du chargé de mission informatique, permet aux utilisateurs de la plate forme, de pouvoir bénéficier d'une assistance informatique et d'une aide bureautique :

- Nettoyage et optimisation du matériel
- Achat et rationalisation du matériel
- Formation interne (remise à niveau sur quelques fonctionnalités)

Aide à la création de documents

Ce travail, difficilement quantifiable, permet d'accompagner les utilisateurs moins aguerris aux techniques bureautiques en visant à chaque fois à ce que leur utilisation bureautique soit optimale (gain de temps, méthodologie, mode opératoire, automatisation...)

3. ACTIONS INTERNES EN FAVEUR DES ADHERENTS

Dans son action de coordination départementale des chantiers, qui se termine en 2008, des initiatives ont été entreprises dans le cadre de l'adhésion au service appui. Les structures suivantes en ont bénéficié : CLI D'ALBY, LE JARDIN DE GAILLARD, LEMAN INSERTION ENVIRONNEMENT (LIEN), COMMUNAUTE EMMAÛS, ENTRAIDE INTERNATIONALE DES SCOUTS DE CLUSES.

- Toutes ces structures ont expérimenté la base de données de gestion et de suivi des salariés
- Toutes ces structures ont bénéficié de l'aide et de l'assistance du chargé de mission informatique (sur site, en collectif et par téléphone)

Un premier bilan permet de constater que toutes ces structures peuvent difficilement s'approprier l'outil de gestion et de suivi des salariés et ce, en raison de plusieurs éléments :

- Manque de temps à consacrer à la saisie régulière des données
- Instabilité et hétérogénéité du système informatique sur site
- Une seule personne en charge de l'actualisation des données
- Connaissances informatiques et bureautiques inégales et superficielles

ANNEXES STATISTIQUES 2008



STATISTIQUES 2008

CANDIDATS POSITIONNES EN 2008

SEXE		
Hommes	200	84,7%
Femmes	36	15,3%

STATUTS		
RMI	118	50,0%
ASS	18	7,6%
API		
AAH	11	4,7%
DE	3	1,3%
DE - 25 ans	1	0,4%
DELD	1	0,4%
Accompagnement MLJ	28	11,9%
TH	5	2,1%
Non renseigné	51	21,6%

AGES		
- 20 ans	15	6,3%
20-29 ans	54	22,9%
30-39 ans	54	22,9%
40-49 ans	70	29,7%
+ 50 ans	38	16,1%
Non renseigné	5	2,1%

PRESCRIPTIONS		
ALPI	3	1,23%
ACTEAM	3	1,23%
AIR'H	13	5,33%
ALAP	5	2,05%
ANPE AGENCE D'ALBERTVILLE	1	0,41%
ANPE AGENCE D'ANNECY	6	2,46%
ANPE AGENCE D'ANNEMASSE	7	2,87%
ANPE AGENCE DE FAVERGES	1	0,41%
ANPE AGENCE DE MEYTHET	15	6,15%
ANPE AGENCE DE MONTMELIAN	1	0,41%
ANPE AGENCE DE SEYNOD	10	4,10%
ASSOCIATION ARIES	1	0,41%
ASSOCIATION INTERMEDIAIRE TRAIT D'UNION	10	4,10%
ASSOCIATION PASSAGE	5	2,05%
ASSOCIATION SAINT FRANÇOIS D'ASSISE	2	0,82%
ATMP D'ANNECY	1	0,41%
CAP EMPLOI ANNECY	11	4,51%
CENTRE MEDICO PSYCOLOGIQUE DE ST-JULIEN	1	0,41%
COMMUNAUTE EMMAUS	1	0,41%
COMMUNE D'ANNECY (CMS, PÔLE INSERTION RMI..)	16	6,56%
COMMUNE D'ANNEMASSE (CCAS, ESPACE SOCIAL)	13	5,33%
CONSEIL GENERAL 74 (PMS)	54	22,13%
ESPACE EMPLOI FORMATION DE FAVERGES	1	0,41%
FORM'ACTION	2	0,82%
IFRA	4	1,64%
LE LAC D'ARGENT	1	0,41%
L'INTERVALLE ANNECY	3	1,23%
MIFE 74	2	0,82%
MISSION LOCALE JEUNES DU BASSIN ANNECIEN	25	10,25%
MISSION LOCALE JEUNES DU GENEVOIS	6	2,46%
MSA ALPES DU NORD SERVICE SOCIAL	1	0,41%
RETRAVAILLER	3	1,23%
SPIP 74	1	0,41%
TREMPLIN	14	5,74%
TREMPLIN POUR L'EMPLOI	1	0,41%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 236 candidats ont été positionnés
- 242 candidats ont été invités
- 71% des personnes invitées ont été reçues
- 39% des personnes reçues ont été retenues

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 50% de présence aux informations collectives (340 invitations)
- 72% de présence aux informations individuelles (185 entretiens)

BILAN - DIAGNOSTIC

- 6 candidats positionnés ont effectué un bilan et/ou diagnostic
- 100% de ces candidats ont été embauchés

RECRUTEMENT		
Positionnés	236	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	242	
Reçus	171	
Retenus	67	
Embauchés en 2008	61	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - COMMUNES	83	34,0%
ANPE	41	16,8%
MISSION LOCALE JEUNES	31	12,7%
CAP EMPLOI	11	4,5%
EMPLOYEURS IAE	19	7,8%
OF	37	15,2%
AUTRES	22	9,0%

CONSEIL GENERAL		
PMS d'Annecy-Le-Vieux	4	7,4%
PMS de Cran-Gevrier	2	3,7%
PMS de Cruseilles	2	3,7%
PMS de Faverges	8	14,8%
PMS de La Balme de Sillingy	2	3,7%
PMS de Rumilly	5	9,3%
PMS de Seynod	3	5,6%
PMS de Gaillard	7	13,0%
PMS de St Julien	9	16,7%
PMS des Voirons	12	22,2%



PROFIL DES SALARIES 2008 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	88	80,7%
Femmes	21	19,3%

AGES		
- 20 ans	6	5,5%
20-29 ans	20	18,3%
30-39 ans	26	23,9%
40-49 ans	31	28,4%
+ 50 ans	26	23,9%

(-26 ans : 16.5%)
(+50 ans : 23.9%)

NIVEAUX		
BAC+3 et +	1	0,9%
BAC+2	2	1,8%
BAC ou BT obtenu	3	2,8%
Niveau BAC ou BT	3	2,8%
BEP ou CAP obtenu	22	20,2%
Certificat d'Etude Professionnel	4	3,6%
Niveau BEP ou CAP	32	29,4%
Fin de scolarité obligatoire	42	38,5%
Difficulté de communication écrite		

(71% < niveau V)

STATUTS		
RMI	63	57,8%
ASS	13	11,9%
API	1	0,9%
AAH	6	5,5%
DELD	2	1,8%
Accompagnement MLJ	17	15,6%
TH	3	2,8%
DE	4	3,7%

Aucun salarié de minima sociaux n'a bénéficié d'un CAE

RESIDENCE		
ANNECY	31	28,4%
ANNECY-LE-VIEUX	2	1,8%
ARGONAY	1	0,9%
BLOYE	1	0,9%
CRAN-GEVRIER	6	5,5%
DESINGY	1	0,9%
DOUSSARD	2	1,8%
FAVERGES	11	10,1%
MENTHONNEX SOUS-CLERMONT	1	0,9%
MEYTHET	5	4,6%
RUMILLY	7	6,4%
SEVRIER	1	0,9%
SEYNOD	9	8,3%
SILLINGY	1	0,9%
THORENS-GLIERES	1	0,9%
AMBILLY	1	0,9%
ANNEMASSE	13	11,9%
CORBONOD	1	0,9%
CLARAFONDARCINE	1	0,9%
GAILLARD	1	0,9%
LE CHABLE-BEAUMONT	1	0,9%
ST-JULIEN EN GNEVOIS	6	5,5%
ST-EUSEBE	1	0,9%
THONON	1	0,9%
VALLEIRY	1	0,9%
VETRAZ MONTHOUX	1	0,9%
VULBENS	1	0,9%

(Bassin annecien)
(Genevois)

INSCRIPTION ANPE		
Inscrits	67	61,5%
Non inscrits	42	38,5%

NATIONALITE		
F	94	86,2%
C.E.E.	1	0,9%
Hors C.E.E.	14	12,9%

MOBILITE		
Voiture	28	25,7%
Moto	4	3,7%
Voiture sans permis		
Vélocoteur	6	5,5%
Bicyclette	7	6,4%
Transports en commun	31	28,4%
Piéton	33	30,3%

(59.6% sans permis)

RESSOURCES		
R.M.I.		52,0%
A.R.E.		6,0%
A.S.S.		8,0%
A.P.I.		1,0%
A.A.H.		6,0%
Alloc familiales		11,0%
Alloc logement		17,0%
Autre allocation		15,0%
Néant		29,0%

(29% sans ressources)

LOGEMENT		
Propriétaire	4	3,7%
Locataire	50	45,9%
Foyer	10	9,2%
Tiers	34	31,2%
Caravane / Mobil-Home	2	1,8%
Urgence	6	5,5%
Rue	3	2,7%

(50% logement précaire)

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	17	15,6%
Union libre	16	14,7%
Célibataire	52	47,7%
Séparé(e)	5	4,6%
Divorcé(e)	18	16,5%
Veuf(ve)	1	0,9%

(48% célibataires)

JUSTICE		
Curatelle	5	4,6%
Sous-main de justice	10	9,2%

SPECIFICITES SANTE		
Conduite addictive	34	31,0%
Troubles du comportement	26	24,0%
Illétrisme	33	3,0%
Troubles psychologiques	19	17,0%
Santé générale insatisfaisante	27	25,0%
Problème d'hygiène alimentaire	10	9,0%
Problème dentaire	29	27,0%
Problème d'hygiène corporelle	10	9,0%
Problème de compréhension générale	11	10,0%
Alimentation insuffisante	3	3,0%
Analphabétisme	5	5,0%

(31% conduite addictive)



SALARIES EN CHANTIER EN 2008

PRESENCES

EFFECTIFS EN CHANTIER			
	CA	CAE	Total
Chantier d'Annecy	16	4	20
Chantier de Clermont	10	5	15
Chantier de Faverges	10	4	14
Chantier des Glières			
Chantier de Meythet	12	4	16
Chantier de Seynod	12	5	17
Chantier de Viry-Valleiry	16	2	18
Chantier de Ville-la-Grand	7	2	9
Total	83	26	109
%	76,1%	23,9%	100,0%

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	51 503	81,0%
Arrêts maladie / Accident du travail	7 677	12,1%
Autres absences	4 407	6,9%

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

76 immersions professionnelles en 2008

5 562 heures (80% de présence)

48 salariés concernés

26 partenaires mobilisés

NB D'IMMERSIONS / TYPE		
E.M.T.	5	6,6%
Mise à disposition	14	18,4%
Stage découverte	42	55,3%
Suspension de contrat	15	19,7%
Total	76	100,0%

IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	208	3,7%
Mise à disposition	1046	18,8%
Stage découverte	2881	51,8%
Suspension de contrat	1427	25,7%
Total	5562	100%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

487 actions d'orientation et de suivi individuel

152 structures partenaires impliquées

102 salariés ont réalisé des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (487)	
Orientation emploi	117
Orientation santé	52
Orientation logement	17
Orientation permis	12
Entretiens individuels de suivi	199
Autres actions	90
Total	487

% de démarches réalisées pour 102 salariés	
Santé	62,7%
Administratif	91,2%
Permis	32,4%
Logement	46,1%
Cotorep	12,7%
Famille	14,7%
Justice	30,4%

Sur les 102 salariés ayant effectué des démarches

21 salariés ont amélioré leur situation logement

44 salariés ont amélioré leur situation de santé

19 salariés ont amélioré leur situation de justice

1 salarié a obtenu un permis CACES

SALARIES PRESENTS EN 2008 : 109

83 salariés en CA (76.1%)

26 salariés en CAE (23.9%)

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/08 : 48 Présents au 01/01/09 : 45

Entrées en 2008 : 61 Sorties en 2008 : 64

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 95

Nombre d'arrêts de prolongation: 51

1718 jours d'arrêts (5905 heures)

42 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

10 accidents du travail (pas d'accident de trajet)

539 jours d'arrêts (1771 heures)

9 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

7724 HEURES D'ACTIONS PEDAGOGIQUES EN 2008

78% en interne / 22% en externe

82% de présence

103 salariés concernés 16 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel	21,4%
Formation	21,5%
Sensibilisation	1,6%
Echange de pratiques	55,5%

ACTIONS PEDAGOGIQUES		
Accompagnement	1649,5	21,4%
Bilan / Diagnostic	75	1,0%
Budget / Assurance	240	3,1%
Illettrisme et alphabétisation	468	6,0%
Remise à niveau en français	20	0,3%
Formation code de la route	56	0,8%
Formation CACES (1)	35	0,5%
R.S.F.P. (19)	32	0,4%
S.S.T. (22)	335,5	4,3%
Manipulation d'extincteurs	2	0,03%
Monteur - vérificateur d'échafaudage	7	0,1%
Information santé	225	2,9%
Gestes et postures	136,5	1,8%
Actions de professionnalisation	26	0,3%
Action citoyenneté	6	0,1%
Colloque/Forum : métiers - emploi	10	0,1%
Culturel	57	0,7%
Découverte de la montagne	16	0,2%
Découverte de métiers	36	0,5%
Echanges inter-chantiers	4292	55,6%

ORGANISMES ET STRUCTURES PARTENAIRES		
AGIRE 74	6066,5	78,5%
AFPA	56	0,7%
AIR'H	62	0,8%
ALTIUS	7	0,1%
ANPAA 74	145	1,9%
APFSI	2	0,03%
CAF	32	0,4%
CFPPA	472	6,1%
CIBC	13	0,2%
COMMUNE DE SEYNOD	14	0,2%
FINANCES ET PEDAGOGIES	240	3,1%
GRETA CHABLAIS	20	0,3%
MJC LA SOIERIE	24	0,3%
ONF	12	0,2%
PROMOB 74	56	0,7%
PROMOTRANS	35	0,5%
TIP TOP EMPLOI	468	6,1%
Total	7724,5	100%



SALARIES SORTIS EN 2008

- ❑ 64 SALARIÉS SORTIS EN 2008
- ❑ 40% DE SORTIES PROFESSIONNELLES POSITIVES OU SORTIES DYNAMIQUES
- ❑ 20% DE TAUX DE SORTIE A L'EMPLOI DURABLE
- ❑ Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 9 mois
- ❑ 74% de salariés ayant accédé à l'emploi ont effectué une immersion professionnelle

SUITES DE PARCOURS		
Accès à l'emploi	23	35,9%
Accès à la formation	3	4,7%
Démarches d'emploi	15	23,4%
Démarches santé	11	17,2%
Démarches sociales	3	4,7%
Poursuite d'accompagnement	4	6,3%
Incarcération	1	1,6%
Aucune démarche		0,0%
Non connues	4	6,3%
Total	64	100%

18 sorties en milieu ordinaire (28.1%)

- ❑ 6 CDI
- ❑ 5 CDD > 6mois
- ❑ 4 CDD < 6 mois
- ❑ 1 Intérim
- ❑ 1 Création d'entreprise
- ❑ 1 Reprise d'activité étranger

5 sorties vers des S.I.A.E. (7.8%)

- ❑ 1 CDI
- ❑ 2 CDD > 6mois
- ❑ 2 CDD < 6mois

51% vers des démarches actives d'insertion

CROISEMENT IMMERSIONS / TYPES DE SORTIES

Type d'immersion professionnelle	Accès à la formation	Accès à l'emploi	Démarches d'emploi	Démarches santé	Démarches sociales	Total
E.M.T.		2		1		3
Mise à disposition		3	1			4
Stage découverte	2	4	4	3		13
Suspension de contrat		12	1			13
Total	2	21	6	4		33
Nb de personnes	2	17	5	3		27

EVALUATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIÉS SORTIS

56 SALARIÉS SORTIS EN 2008 ONT EFFECTUÉ DES DÉMARCHES (87,5%)

ADMINISTRATIVES

56 salariés ont effectué des démarches administratives
31 salariés ont vu leur situation s'améliorer (55%)

LOGEMENT

27 salariés ont effectué des démarches de logement
11 salariés ont vu leur situation s'améliorer (41%)

FAMILLE

4 salariés ont effectué des démarches famille
4 salariés ont vu leur situation s'améliorer (100%)

SANTÉ

31 salariés ont effectué des démarches santé
18 salariés ont vu leur situation s'améliorer (58%)

COTOREP

7 salariés ont effectué des démarches administratives

PERMIS

14 salariés ont effectué des démarches de permis
3 salariés ont vu leur situation s'améliorer (21%)

JUSTICE

16 salariés ont effectué des démarches justices
10 salariés ont vu leur situation s'améliorer (62,5%)





BILAN 2008



Bilan

	Net au 31/12/08	Net au 31/12/07
PASSIF		
Fonds associatifs sans droit de reprise		
Ecart de réévaluation		
Réserves indisponibles		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	151 614	106 361
Report à nouveau		
RESULTAT DE L'EXERCICE	59 461	45 254
Subventions d'investissement		
Provisions réglementées		
FONDS PROPRES	211 075	151 614
<i>Apports</i>		
<i>Legs et donations</i>		
<i>Subventions affectées</i>		
Fonds associatifs avec droit de reprise		
Résultat sous contrôle		
Droit des propriétaires		
AUTRES FONDS PROPRES		
Provisions pour risques		
Provisions pour charges		
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
Fonds dédiés sur subventions		
Fonds dédiés sur autres ressources		
FONDS DEDIES		
Emprunts obligataires convertibles		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits		
Emprunts et dettes financières diverses		
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	35 801	27 680
Dettes fiscales et sociales	136 173	137 417
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes		
Produits constatés d'avance	117 284	104 132
DETTES	289 258	269 229
Ecart de conversion - Passif		
COMPTES DE REGULARISATION		
TOTAL DU PASSIF	500 333	420 843





RAPPORT D'ACTIVITES 2009

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



SOMMAIRE

1. RAPPORT MORAL	5
VALERIE MOREAU, PRESIDENTE	
2. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES	7
JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR	
3. SERVICE GESTION DE CHANTIERS	9
JEAN-PAUL MUGNIER, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE	21
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
5. ANNEXES STATISTIQUES 2009	35
6. BILAN 2009	41





RAPPORT MORAL

Ouverture, Progression, Difficile, Adaptabilité, Travail, Sérénité, Adaptabilité, Incertitude, Organisation, Sur adaptation, Epuisement, Bonne, Sinusoïdale. Autant de qualificatifs divers qui traduisent le vécu en interne par l'équipe des permanents d'AGIRE. Ce sont là leurs mots. Leur vécu. Une fois encore, - et c'est vraiment peu de le dire - je tiens à remercier toute l'équipe pour sa fidélité, ses efforts et son engagement au service de notre Association, de ses salariés en insertion et de ses objectifs. Une fois encore, le maître-mot qui ressort, c'est ADAPTABILITE.

En effet, je pense que notre Association se caractérise par sa capacité d'adaptation à toute épreuve. Il s'agit là, à mon sens, de sa grande force et de sa grande faiblesse. Sa grande force, car sans elle, l'Association serait depuis longtemps – si ce n'est mourante – en tout cas très mal en point. Entre les cadres juridico-institutionnels, les modalités de financement, les traitements statistico-administratifs qui se complexifient d'année en année, et l'absence de vision claire et officielle des politiques d'insertion départementale, régionale et nationale, notre Association et ses membres auraient vraiment de quoi se perdre et s'épuiser. Au contraire, elle anticipe en permanence et trouve des solutions à ses problèmes, y compris aux problèmes qui ne sont pas de son ressort, il faut bien le souligner. Sa grande faiblesse, précisément parce qu'à mon sens, ses partenaires, donneurs d'ordre et financeurs s'appuient un peu trop volontiers là-dessus et lui laissent la charge d'assumer des responsabilités qui ne devraient pas lui incomber. Quand AGIRE râle, personne ne s'étonne plus. C'est normal, c'est AGIRE. « Mais bon, ne nous affolons pas. Ils vont bien finir par trouver une solution à leur problème et nous la soumettre, avant même qu'on ait besoin d'intervenir »...

En conséquence de quoi, l'équipe se mobilise, anticipe, se remet en cause, se réorganise... et s'épuise. En 2009, les départs de personnes – clefs et les difficultés de recrutement ont apporté la preuve - s'il en fallait - de cet épuisement et de cet équilibre toujours précaire. Malgré cela, tous nos chantiers, y compris les nouveaux au profit des jeunes, ont rempli leur mission et répondu aux attentes de nos partenaires. Il est nécessaire de constater que cette année encore, la collaboration entre AGIRE et les collectivités s'est avérée proche et fructueuse, même si inégale selon les secteurs. Il est nécessaire de déplorer que cette année encore - et malgré des efforts manifestes de rapprochement et de communication - la collaboration entre AGIRE et le CONSEIL GENERAL est restée aléatoire et difficile.

Comment se fait-il que face à autant d'incertitudes, de précarité et de problématiques dans notre métier et dans notre environnement de travail, il soit a priori impossible de réunir autour d'une même table TOUS les interlocuteurs concernés, à savoir TOUS les élus et TOUS les financeurs ? AGIRE en 2009 a encore opéré comme tampon et comme intermédiaire, tout en devant par ailleurs renoncer à son rôle de coordination départementale.

Le dialogue est instauré entre AGIRE et les collectivités d'un côté et entre AGIRE et le CG de l'autre, mais impossible d'instaurer un dialogue entre les trois parties prenantes – débat qu'on devine par avance houleux, mais qui n'en reste pas moins indispensable à la bonne évolution de notre métier, et surtout pour le bien fondé de notre mission, qui reste - s'il est utile de le rappeler - d'œuvrer pour un meilleur présent et un meilleur avenir de centaines d'hommes et de femmes totalement marginalisés et sans autre ressource que leurs bras. Cessons donc de les utiliser, et travaillons ensemble - vraiment ENSEMBLE - pour leur insertion.

Revenons à ce qui fait le cœur de notre métier. Dépassons enfin les clivages politiques et personnels. Affichons une réelle collaboration. Relevons ensemble nos manches pour tenter de trouver à la sueur de nos fronts des idées innovantes pour surmonter les difficultés liées à notre secteur d'activité et auxquelles nous sommes tous dans notre coin confrontés.

Donc au lieu de nous battre les uns indépendamment des autres, - quand ce n'est pas les uns contre les autres - bataillons pour une fois ensemble sur le même front et innovons. Merci.

Valérie MOREAU
Présidente





INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES

Les années passent et ne se ressemblent pas. L'année 2009 aura été marquée par la mise en place du dialogue de gestion avec les partenaires financiers dans le cadre de la réforme de l'IAE. Ce dialogue de fin d'année a été l'aboutissement d'un travail de clarification, de formalisation de nos pratiques professionnelles mais également d'échanges de pratiques entre employeurs. De ce point de vue, la démarche a été profitable si ce n'est qu'elle a conduit l'ensemble des employeurs d'ACI dans une politique de résultats, centrée sur le retour à l'emploi, avec une logique d'évaluation par la statistique. Nous glissons progressivement d'un métier où l'accompagnement des personnes est au centre à une fonction de placement à l'emploi, ce qui n'est pas sans poser de questions aux professionnels du secteur, animés par des valeurs humanistes.

Nous sommes inquiets de la démarche engagée qui semble faire abstraction de la lourdeur administrative qu'elle génère, des menaces qu'elle fait peser sur les publics les plus en difficultés, des exigences juridiques et réglementaires intenable au regard des moyens, de la précarisation des structures quant aux modalités de financement actuelles et à venir, du climat de suspicion entre financeurs et employeurs et donc du manque de reconnaissance de l'engagement des professionnels. Dans ces conditions, les dirigeants doivent faire face à de profondes interrogations de leurs équipes et répondre à leur souhait de voir les conditions de travail s'améliorer alors qu'ils constatent au quotidien la fragilité de leur employeur et la précarité de leur emploi. Certains partent, d'autres s'usent et quelques-uns arrivent à se remotiver en s'appuyant sur un engagement, des valeurs.

Le secteur de l'IAE s'inscrit dans la lutte contre les exclusions et le mot « lutte » prend ici tout son sens. Le sens, c'est lui qui a fait l'objet de notre mobilisation collective cette année. En effet, nous nous sommes attachés à réinterroger le projet associatif, l'organisation, le cadre et les conditions de travail, les besoins et les services apportés aux salariés en parcours d'insertion, la spécificité de l'ACI dans sa fonction d'employeur et sa mission d'accompagnement. Les questions posées étaient celles de la qualité et de l'impact du chantier sur le parcours du salarié et de sa progression. Beaucoup de changements ont été initiés dès cette année et se poursuivront l'année prochaine, notamment en matière de formation, d'organisation de chantier, de valorisation de compétences et de lien avec les entreprises. Cette démarche a permis de redéfinir collectivement une posture professionnelle ancrée dans des valeurs et animée par un projet associatif partagé par tous, y compris nos partenaires locaux.

Par ailleurs, nous avons obtenu des résultats satisfaisants au regard du contexte économique, de la charge de travail et du personnel manquant. Nous avons salarié près de 120 personnes, avec plus de 60 000 heures payées sur les chantiers, ce qui constitue en soi une action d'insertion positive et une alternative à l'exclusion. A ce travail de prise en charge, il faut ajouter la production de travaux d'utilité sociale et de qualité professionnelle qui rendent service à la collectivité et au territoire.

En matière de développement local, notons l'expérimentation du chantier des Glières réservé à des jeunes de 20 ans qui ont participé à l'aménagement et l'entretien d'un site touristique en moyenne montagne. Expérience riche par le public spécifique qui nous interroge sur nos pratiques professionnelles, le partenariat très large qu'il nécessite, le support d'activité emprunt de valeurs fortes sur le plan historique et environnemental. Expérience réussie, même si elle doit être améliorée, et qui nous conduit à renouveler le projet en 2010. Voilà une action qui s'est construite sur les besoins d'un public, une gouvernance intelligente et un projet innovant.

Tant que nous pourrons innover pour répondre aux besoins, nous saurons gérer pour assumer le quotidien. La plus grande satisfaction est d'être parvenu à faire grandir ceux qui sont passés sur nos chantiers, à améliorer leur vie quotidienne, à faire en sorte qu'ils soient reconnus et à leur redonner confiance dans leurs capacités de changement.

Comme je le dis chaque année à mes collègues : « *Vous verrez, l'année prochaine, ça ira mieux* » et eux de me répondre avec un sourire de moins en moins amusé « *On sait !* ».

Jean Fred OUBRY
Directeur





SERVICE GESTION DE CHANTIERS



SOMMAIRE

- 1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.**
 - 3.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER
 - 3.2. LE SERVICE COMPTABILITE
 - 3.3. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION
 - 3.4. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION
- 4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS**
- 5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES**
- 6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74**
- 7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES**
- 8. EN CONCLUSION, UNE ANNEE 2009 BIEN REMPLIE POUR LE SERVICE GESTION DE CHANTIERS**



1. LES RECRUTEMENTS EN 2009

2. LES SALARIES EN 2009

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

2.2. DES PRESENCES EN AUGMENTATION PAR RAPPORT A 2008, UNE DIMINUTION DES MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL MAIS UNE AUGMENTATION DES ANJ

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES IMPORTANTES

3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES AU REGARD DE LA SITUATION ECONOMIQUE

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

3.3. DES DEMARCHES VARIEES

1. LA CREATION DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

La restructuration de septembre 2006 a permis à notre association d'évoluer en clarifiant les rôles de chacun aux yeux des partenaires, en donnant de l'autonomie aux encadrants, en internalisant l'accompagnement et en assurant un meilleur suivi du parcours professionnel des salariés en insertion.

Dans ce cadre, la création du service gestion de chantier a permis de centraliser la gestion du parcours des salariés en insertion au sein d'une même unité (partage entre 3 coordonnateurs auparavant) en lien étroit avec l'ensemble du personnel permanent d'AGIRE 74.

2. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Le service gestion de chantier créé en septembre 2006 comporte 2 postes à temps plein : un responsable de service et une secrétaire.

Le service est sous la responsabilité hiérarchique directe du directeur et en relation transversale avec l'ensemble des autres services de la plateforme. Il est par contre en position d'autorité fonctionnelle avec les encadrants des chantiers (voir organigramme en annexe).

3. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.

3.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER

- Procédure de recrutements qui mobilise les deux services et les encadrants techniques pour compléter harmonieusement les chantiers. Cette procédure a évolué en 2007 pour permettre un recrutement en entrées et sorties permanentes et ainsi obtenir un remplissage optimum de nos chantiers d'insertion. Cette adaptation pour les recrutements, si elle est efficace en terme de remplissage des chantiers est très dévoreuse de temps et d'énergie, le service étant en permanence en phase de recrutement (contre 3 périodes précédemment : janvier, mai et septembre)
- Mise en place et le suivi des formations des salariés.
- Saisie sur la base de données de l'ensemble des données quantitatives des salariés sur le chantier depuis leur entrée jusqu'à leur sortie (les données qualitatives sont saisies directement par les chargées d'insertion). Le service ayant le souci de la gestion statistique des données, est à même d'aller chercher les éléments manquants auprès des chargés d'insertion et des encadrants techniques.
- Préparation des comités (pilotage, de bassin) et des CLI. Le service participe physiquement aux comités de bassins.

3.2 LE SERVICE COMPTABILITE

- Transmission des décomptes d'heures de présences de l'ensemble des salariés pour effectuer les paies chaque dernier jour travaillé du mois.
- Réalisation des budgets annuels de chaque chantier qui sont ensuite repris dans le budget global de la plateforme.
- Suivi des dépenses mensuelles de chaque chantier (tenues de travail, pharmacie) dans le respect des budgets initiaux.
- Transmission des entrées et sorties du personnel pour les paies et les soldes de tout compte.



3.3. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION

- Gestion de la base de données et les sorties statistiques (AG, comités, bilans financiers...).
- Organisation et mise en place de nouveaux documents, la création d'un guide méthodologique.

3.4. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION

- Information régulière sur la vie du service, les mouvements et le parcours des salariés.
- Choix stratégiques et les orientations du service pour optimiser le fonctionnement de la structure.
- Préparation et la gestion des conventions (Communes, Etat, Europe)

4. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS

La gestion générale des chantiers représente la part prépondérante du temps de travail du service soit 71% (86% du temps de secrétariat). Ce temps de travail se répartit comme suit :

- La gestion générale des chantiers, le suivi des salariés (heures de présences, maladie, paye, courriers, RDV...), le travail pour les encadrants, les tenues de travail, les réunions d'encadrants et les comptes rendus : 1 338 h.
- Les recrutements (de l'arrivée de la fiche de positionnement à la visite médicale d'embauche) : 607 h.
- La gestion des travaux : 367 h
- La préparation et le suivi des budgets et conventions : 67 h.

5. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES

L'intérêt principal des chantiers d'insertion est le travail partenarial pour l'optimisation du parcours professionnel des salariés en insertion. Le chantier n'étant qu'une étape du parcours, il est impératif d'associer les référents du salarié avant, pendant et après le parcours de celui-ci sur le chantier.

Nos partenaires sont multiples :

- Les institutionnels : Etat (DDTEFP), ANPE, Conseil Général. Ils constituent nos partenaires privilégiés auxquels nous rendons des comptes régulièrement sur les chantiers et le dispositif en général.
- Les donneurs d'ordre : ce sont les collectivités territoriales avec lesquelles AGIRE 74 contractualise pour mettre en place des chantiers d'insertion sur leur territoire.
- Les prescripteurs, et référents de parcours des salariés : référents sociaux, éducateurs, accompagnant des structures d'accueil de public spécifique (jeunes, TH...) sont autant de partenaires privilégiés qui nous permettent avec le salarié concerné d'optimiser son parcours à AGIRE 74.

A chaque partenaire, correspond un type de rendu particulier :

- Retour des conclusions de recrutement aux prescripteurs.
- Entretiens tripartites (salarié, prescripteur/référent, AGIRE 74) à l'entrée en chantier, en cours et avant la sortie.
- Comités de travaux tous les mois avec les donneurs d'ordre
- Comité technique et pédagogique avec les institutionnels, le donneur d'ordre et les référents une fois par an : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés (envoi par mail et rencontre avec les élus).



- Comité de pilotage avec les institutionnels et le donneur d'ordre une fois par an : présentation générale du chantier et choix politique de l'orientation pour l'année suivante.
- Présentation des chantiers et validation des décisions du Comité de pilotage en Commission Locale d'Insertion.
- Comités de bassin avec les institutionnels, la Mission Locale et Cap Emploi deux fois par an et par bassin d'emploi : présentation du chantier en général et du parcours individuel des salariés.

Ce temps de rendu : préparation, courriers, réunions, statistiques... représente 10% du temps de travail du service. Une partie du rendu (retour prescripteurs tant écrit que téléphonique) est comptabilisé dans la gestion des chantiers à travers le suivi individuel des salariés car difficilement identifiable comme peut l'être un comité (réunion et préparation).

Le retrait progressif de certains financeurs et le glissement vers une prise en charge communale des chantiers d'insertion portés par AGIRE 74 nous impose un rendu plus complet de la gestion des chantiers. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les travaux et la part mobilisable par les collectivités des heures payées aux salariés. La saisie du détail des activités de chaque salarié depuis décembre 2007 contribue à ce rendu en toute transparence.

6. UN SERVICE EN APPUI AUPRES DES CHANTIERS AGIRE 74 ET DES CHANTIERS ADHERENTS

De part sa fonction centrale et d'interlocuteur privilégié des encadrants techniques concernant la gestion quotidienne des chantiers, le service gestion est en capacité de répondre de manière individuelle ou collective aux interrogations du personnel d'encadrement.

Cette fonction qui était pilotée par Laurent GARDON permet d'aider les encadrants à mieux appréhender les différentes tâches administratives et de gestion de leur chantier. Pour les chantiers d'AGIRE 74, cette fonction difficilement identifiable de la gestion de chantier, a néanmoins permis de former progressivement les nouveaux encadrants aux procédures et au fonctionnement de l'association.

7. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES

La réorganisation d'AGIRE 74 à partir de septembre 2006 a permis de répondre aux obligations de la structure face à la montée des effectifs et à la complexification de la gestion des contrats de travail.

Le lien direct avec les encadrants et les salariés pour toute la gestion des chantiers a permis plus d'uniformité, plus d'efficacité et une meilleure lisibilité auprès des partenaires.

La responsabilité sur la partie quantitative de la base de données permet, avec un croisement régulier avec le service statistique et la comptabilité, une meilleure efficacité et une plus grande réactivité sur les éléments chiffrés de la gestion des chantiers.

La saisie hebdomadaire de la totalité des activités des salariés permet de rendre compte régulièrement aux donneurs d'ordre, des travaux effectués sur les chantiers. Les 366 heures de travail dévolus à cette tâche en 2009 sont en nette diminution par rapport au temps consacré en 2008 (510 h). L'augmentation de la compétence des encadrants et la simplification de certaines données transmises expliquent cette évolution.

Le couplage base de donnée, saisie des travaux et évaluation qualitative par l'encadrant et la chargée d'insertion, permet l'établissement d'une attestation de compétence retraçant avec précision le parcours du salarié au sein d'AGIRE 74.



8. EN CONCLUSION, UNE ANNEE 2009 BIEN REMPLIE POUR LE SERVICE GESTION DE CHANTIERS

La mise en place de la gestion analytique des heures (tableaux rempli par chaque salarié puis saisi par le service gestion de chantiers) permet de déterminer le temps de travail affecté à chaque opération commandé par les communes mais aussi de mieux évaluer le temps consacré aux travaux, la part d'actions périphériques et de formations.

L'augmentation des prescriptions, la difficulté de mobiliser les candidats, le turnover important sur les chantiers, la pratique des entrées et sorties permanentes sont autant de facteurs qui alourdissent le temps de travail du service.

La gestion des formations représente également un poste important en 2009 :

- pour les salariés en insertion : Illettrisme et remise à niveau, SST, Gestes et Postures, budget-assurances, information santé, renfort au code de la route, Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels avec l'AFPA
- pour les permanents d'AGIRE 74 (encadrants et plateforme) : monteur vérificateur d'échafaudage roulant, habilitation électrique, manipulation d'extincteurs, Sauveteur secouriste au travail (session initiale de 2 jours et recyclage d'1/2 journée)...

D'une manière générale, la gestion des chantiers au sens large (budgets et conventions, recrutements, gestion des chantiers, travaux plus part des réunions internes) représente 2 380 heures de travail du service en 2009 soit une stabilisation par rapport à 2008.



LES DONNEES 2009

1. LES RECRUTEMENTS EN 2009

- Forte augmentation des candidats orientés vers AGIRE 74 qui passent de 236 à 293 candidats (24% d'augmentation)
- Maintien en nombre des prescriptions des pôles sociaux (Conseil Général et communes), de Pôle Emploi et des Organismes de Formation.
- Doublement des prescriptions issues des Missions locales (31 à 61) en partie du à la transformation du chantier des Glières en chantier « jeunes »
- Doublement des prescriptions « non classés » (de 22 à 42) dont le milieu judiciaire qui passe d'une prescription en 2008 à 13 en 2009.
- Toujours peu de femmes orientées vers les chantiers d'AGIRE 74 : 15,7 % (18% en 2006)
- Un rajeunissement des candidats orientés avec 35% des 20-29 ans et 23% des 30-39 ans.
- Toujours aussi peu de candidats orientés en chantier via un bilan préalable (PPOPE ou DOPE), 3 en 2008 et 2 en 2009.

La phase recrutement, de la réception des fiches de positionnement à l'entrée en chantier (signature du contrat, retour prescripteur, achat des tenues de travail, intégration du salarié et visite médicale d'embauche compris) mobilise le service gestion de chantiers à hauteur de 607 h soit 19% du temps de travail du service (33% en 2007 et 21% en 2008). La non mobilisation du service pour les informations collectives des chantiers excentrés du Genevois explique cette différence. Le temps de travail non effectué par le service gestion de chantiers est par contre reporté sur le service insertion et la direction (mobilisée pour tous les entretiens d'embauche finaux).

En 2009, 310 candidats invités nous ont permis d'embaucher 57 salariés, soit 18% des invités. En 2008 ce taux était de 25% (61 embauches sur 242 personnes invitées) et en 2007 de 29% (81 personnes embauchées pour 278 invités).

La conjoncture économique défavorable depuis l'été 2008 influe largement sur les orientations en chantier et sur la typologie du public, avec en particulier :

- Des candidats nombreux : une trentaine de candidats invités à chaque information collective du bassin annécien (16 candidats en moyenne en 2008)
- Des candidats apparemment plus proches de l'emploi (de plus en plus de personnes issues de l'intérim)
- Des candidats plus motivés et plus mobilisables (taux de présence plus important aux informations collectives, transmission des dossiers plus rapide...)
- Des candidats également plus autonomes dans leurs démarches et en recherche active d'emploi : 45 abandons pour intégrer un autre poste de travail.

Les recrutements représentent en 2009, 35 informations collectives et 290 entretiens individuels sur 5 bassins différents (bassin annécien, Rumilly, Faverges, Ville-La-Grand et Valleiry). Ils mobilisent l'ensemble des permanents d'AGIRE 74 :

- Le service gestion de chantier sur les invitations et les informations collectives du bassin annécien
- Le service insertion sur l'ensemble des entretiens (informations collectives hors bassin annécien et entretiens d'embauche)
- La direction pour l'ensemble des entretiens d'embauche
- Les encadrants techniques pour les entretiens d'embauche et/ou la visite du chantier et la validation du candidat.



2. LES SALARIES EN 2009

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

- 102 salariés en 2009, soit une relative stabilité pour 8 chantiers avec 8 salariés en insertion (95 en 2006 et 109 en 2008).
- Une féminisation toujours difficile mais en augmentation : 22% de femmes salariées sur les chantiers AGIRE 74 (16% des orientations). Cette faible féminisation des chantiers est uniquement due aux orientations et à l'image que se font les prescripteurs du chantier d'insertion. Le chantier de Faverges avec des travaux orientés gros oeuvre bâtiment (a priori peu attractif pour un public féminin) accueillait début 2009 40% de femmes.
- Des salariés prioritairement dans le dispositif RSA mais dans une moindre mesure que les années précédentes avec une chute annuelle de plus de 10 point par an depuis 2007 : 70% en 2007, 59% en 2008 et 47% en 2009.
- Des jeunes de plus en plus présents, avec la spécificité du chantier des Glières exclusivement ouvert aux moins de 26 ans en 2009 : 25% de public issu des MLJ (16% en 2008 et 12% en 2007).
- Une pyramide des âges rajeunie avec 3 tranches d'âge (30-40, 40-50 et +50 ans) qui représentent chacune de 20 à 25% des salariés et la tranche moins de trente ans qui totalise 34% des salariés.
- Un niveau de formation toujours bas mais en légère progression (du à l'évolution des prescriptions face à la crise économique ?) : 65% des salariés n'ont pas de diplôme (plus de 70% en 2007 et 2008), 35% sont illettrés ou analphabètes, mais 13% des salariés ont un BAC ou + (de 4 à 6% les 3 années précédentes).
- Une répartition géographique inégale par bassin
 - Bassin annecien : la suprématie d'Annecy avec 39% des salariés du secteur, suivi par Faverges (15%) puis Cran-Gevrier, Seynod, Rumilly et l'Albanais avec 8% chacun.
 - Bassin Genevois : une multitude de communes représentées (1 salarié) et deux gros pourvoyeurs de salariés : St Julien (15%) et Annemasse (48%).
- Le manque de mobilité, frein à l'emploi
 - 63% des salariés n'ont pas de permis de conduire et
 - 70% sont pas ou peu mobiles (chiffres stable / 2008)
- Des problématiques santé qui restent lourdes
 - 34% des ont une conduite addictive
 - 32% souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - 30% souffrent de problèmes dentaires
- Une montée en puissance des salariés avec suivi judiciaire :
 - 6 en 2006
 - 11 en 2007
 - 15 en 2008
 - 22 en 2009



2.2. DES PRESENCES EN AUGMENTATION PAR RAPPORT A 2008, UNE DIMINUTION DES MALADIES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL MAIS UNE AUGMENTATION DES ANJ

- 85% de taux de présence avec 60.444 h payées soit 9.000 payées de plus qu'en 2008.
- 6,6% d'arrêt maladie (12% en 2008 et 8% en 2007). L'ensemble des maladies et accidents a entraîné 10 jours d'arrêt en moyenne par salarié en 2006, 20 jours en 2007, 43 jours en 2008 et 31 jours en 2009. 8 salariés totalisent près de 2.786h d'absences pour maladie ou AT (50%) et 18 salariés totalisent 4.267h soit 80% de ces arrêts.
- 6 Accidents du travail reconnus comme tels par la CPAM pour 652 h (7 AT pour 1.772 h en 2008)
- 7% d'absences (équivalent à 2008, contre 13% en 2007).

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS

- 1.234h d'inter chantiers (272h en 2007, 4.292h en 2008)
- 4.278h d'autres actions pédagogiques (49% en interne et 51% en externe), 11 partenaires mobilisés
- Des actions recentrées sur l'accompagnement (39%), la sécurité (18%), l'illettrisme (15%) la santé (5%), le budget (3%).
- Des résultats encourageants : 1 permis CACES acquis, 27 RSFP et 39 SST.

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES IMPORTANTES

Elles représentent 3.035 h de travail hors du chantier d'origine et ont mobilisés 6 chantiers AGIRE 74, 4 structures IAE, 7 collectivités territoriales, 13 structures privées ou associatives.

- 44 salariés ont ainsi effectué :
 - 12 EMT, via l'ANPE pour 525 h de travail.
 - 27 mises à dispositions auprès de partenaires pour 1.212 h de travail.
 - 27 stages de découverte interne à AGIRE 74 représentant 941h de travail.
 - 2 stages entreprise pour 76 heures de travail
 - 5 suspensions de contrat qui totalisent 282 h de travail.
- 31% des personnes ayant réalisé une immersion professionnelle en 2009 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.
- 52% des personnes ayant accès à l'emploi ont bénéficié d'une immersion professionnelle.



3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES AU REGARD DE LA SITUATION ECONOMIQUE

68 sorties en 2009, dont 60 après 3 mois de travail au sein d'AGIRE 74.

Afin d'harmoniser ces chiffres à ceux fournis dans le cadre du dialogue de gestion, le dossier FSE et la ligne ACI, les chiffres qui suivent sont basés sur les 60 salariés sorties à plus de 3 mois de contrat.

- 35% de sorties vers l'emploi
 - 2 CDI
 - 5 CDD > 6 mois
 - 5 CDD < 6 mois
 - 2 contrats de professionnalisation
 - 2 créations d'entreprise
- 8% d'accès à la formation
- 38% de démarches d'emploi
- 15% de démarches santé
- 7% de démarches d'accompagnement

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

- 35 démarches de permis de conduire et 1 obtentions de CACES.
- 44 démarches logement dont 30 avec une évolution significative.
- 62 démarches santé dont 53 améliorations
- 33 démarches judiciaires dont 25 améliorations de la situation

3.3. DES DEMARCHES VARIEES

- 100 démarches administratives
- 11 démarches RQTH
- 25 démarches familiales

Indépendamment des sorties en emploi, le chantier permet de prendre le temps, en étant accompagné, de faire des démarches (mobilité, santé, logement, famille, justice...) et d'améliorer sa situation sociale.





SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE





SOMMAIRE

1. FONCTIONNEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE ET EN EXTERNE

- 1.1. ENGAGEMENT AUPRES DE TOUS LES PUBLICS EN DIFFICULTE, SANS DISTINCTION
- 1.2. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DES PERMANENTS ; ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU RECRUTEMENT JUSQU'A L'APRES SORTIE CHANTIER
- 1.3. STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT AVEC CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES
- 1.4. SUIVI 6 MOIS APRES LA SORTIE ET BIEN APRES
- 1.5. RENFORCEMENT DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION
- 1.6. RENFORCEMENT DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'EMPLOI : ASSOCIATIONS, SIAE, COLLECTIVITES ET ENTREPRISES
- 1.7. DEVELOPPEMENT DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- 1.8. ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE CHANTIER POUR EMPLOI DURABLE

2. ELEMENTS D'EVALUATION DES ACTIONS

3. DIFFICULTES RENCONTREES

- 3.1. DES CANDIDATS PAS TOUJOURS BIEN PREPARES A UNE ENTREE EN CHANTIER
- 3.2. UN TURN-OVER IMPORTANT DES SALARIES, QUI EXIGE UN REDOUBLEMENT D'ENERGIE ET DE TEMPS
- 3.3. DES ACTIONS DE FORMATION A AMELIORER (SEANCES DE GROUPE EN INTERNE OU ACTIONS EXTERNES).
- 3.4. UNE DIFFICULTE A METTRE EN PLACE DES IMMERSIONS EN ENTREPRISES
- 3.5. L'ECART ENTRE LES ATOUTS DES SALARIES ET LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS
- 3.6. LE MANQUE DE MOYENS PERIPHERIQUES A L'EMPLOI
- 3.7. L'ACCUEIL DES ANCIENS SALARIES QUI SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX
- 3.8. LE MANQUE DE COHERENCE ET DE SUIVI CONCERNANT CERTAINES ACTIONS EXTERIEURES

4. RESULTATS ET IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

- 4.1. DES RESULTATS POSITIFS
- 4.2. DES POINTS A AMELIORER

5. CONCLUSION

INTRODUCTION

L'internalisation de l'accompagnement à AGIRE 74 dès juillet 2006 a permis d'optimiser l'accompagnement des personnes par la mise en place d'une ingénierie spécifique d'accompagnement, avec une organisation centrée entièrement sur le salarié en insertion, en interne comme en externe. Si 2007 et 2008 ont permis de consolider cette organisation, par l'ajustement et le développement des actions, 2009 a été l'année de l'adaptation aux nouvelles données d'un environnement en constante évolution, une adaptation qui n'aurait pas pu se faire sans les fondements d'une solide organisation.

Sur les 102 personnes recrutées en 2009, 98 ont bénéficié d'un accompagnement.

1. FONCTIONNEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT EN INTERNE ET EN EXTERNE

1.1. ENGAGEMENT AUPRES DE TOUS LES PUBLICS EN DIFFICULTE, SANS DISTINCTION (45% STATUT RMI, 46% SANS RESSOURCES)

Les critères principaux de recrutement reposent sur la capacité du chantier à faire progresser la personne, sur l'équilibre d'équipe et la dynamique de groupe.

Concernant la mixité hommes, femmes, grâce en partie à l'action d'information et d'explication des travaux effectuée par AGIRE 74 auprès des prescripteurs, la proportion des femmes a augmenté (22% de femmes en 2009, 19% de femmes en 2008).

Au niveau des âges, l'éventail s'est élargi : en 2009, 20% de personnes de plus de 50 ans (23,9% en 2008) ; 27% de personnes de moins de 26 ans (16,5% en 2008). Notons un effort concernant l'accueil des jeunes grâce en particulier à la création d'un chantier jeunes aux Glières avec des actions spécifiques, en lien avec la MISSION LOCALE JEUNES et l'association PASSAGE.

Au niveau des problématiques, nous avons focalisé nos efforts sur les plus prégnantes, à savoir la mobilité (63 % de personnes sans permis), la santé (24% ont des problèmes de santé générale, 34% d'addiction, 31% des problématiques de comportement ou psychologiques), le logement (59% ont un logement précaire), le manque de qualification (65% en dessous du niveau V), la justice (11% des personnes sous main de justice, 9% en alternative à l'incarcération).

1.2. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DES PERMANENTS ; ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU RECRUTEMENT JUSQU'A L'APRES SORTIE CHANTIER

Des séances d'analyse de la pratique ont été animées en 2009 par un intervenant extérieur. Le travail a été poursuivi en interne au travers de réunions thématiques ponctuelles et de réunions ressources humaines mensuelles.

Le développement du binôme encadrant technique/chargée d'insertion apporte davantage de proximité avec les salariés et de cohérence dans les actions. En plus d'une disponibilité quotidienne, tous les quinze jours des points sont effectués sur le suivi des personnes en chantier et tous les trois mois, des évaluations de compétences (génériques et techniques) conjointement avec les salariés en insertion.

Les réunions Ressources Humaines rassemblent une fois par mois l'équipe de permanents (direction, service insertion, service gestion, encadrement technique). Elles permettent un échange, une analyse et une harmonisation des pratiques pédagogiques de chacun selon les valeurs d'AGIRE 74.

L'organisation mensuelle de séances collectives de recrutement favorise les entrées et sorties permanentes.

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. A noter le travail

conséquent lié aux déplacements sur les 8 chantiers du bassin annecien et du bassin genevois, avec différenciation des interlocuteurs. Sont réalisés : 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. 1692 heures d'accompagnement ont été dispensées aux salariés (1242 heures de séances collectives ; 450 heures de séances individuelles). En plus de ces séances, les salariés joignent la chargée d'insertion au quotidien par téléphone ou sur rendez-vous au siège d'AGIRE 74.

A ce nombre d'heures, il faut ajouter :

- les entretiens tripartites de suivi avec les référents (2 au moins par salarié sur un parcours d'insertion), les entretiens avec les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage (3 en moyenne par salarié), les entretiens tripartites avec les employeurs lors des immersions. 246 entretiens tripartites ont été réalisés au total.
- les temps de suivi administratifs et téléphonique,
- les séances de recrutement organisées en entrées et sorties permanentes,
- les temps de préparation des formations en interne ou avec les intervenants extérieurs,
- la prospection entreprises, les enquêtes employeurs, la mise en place des conventions d'immersion,
- l'animation d'équipe en interne, les séances d'échanges et de réflexion sur les situations, la pratique et l'organisation,
- les réunions et comités de pilotage et de bassin, démultipliés par 8 ACI
autant d'heures passées au bénéfice de l'accompagnement des personnes.

L'actualisation de la base Access par chaque permanent d'AGIRE 74 en fonction de ses compétences permet un suivi de l'évolution de la situation et de la progression du salarié – à tous les niveaux et tout au long de son parcours en chantier – avec l'élaboration de données qualitatives et quantitatives fiables. La base Access facilite également la mise en place d'opérations ponctuelles, telles que la prospection entreprises (possibilité de générer directement le fichier des entreprises), les enquêtes de satisfaction (possibilité de générer des listes ciblées de salariés, en fonction de critères précis).

1.3. STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT AVEC CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES

L'offre de service a permis de valoriser le travail effectué jusqu'à ce jour au sein d'AGIRE 74. En effet tous les outils créés par AGIRE 74 visent à impliquer les salariés dans leur parcours d'insertion dès l'entrée en chantier jusqu'à la sortie. Trois objectifs : retrouver un statut d'acteur, de salarié et de citoyen. C'est ainsi qu'ils participent directement aux outils qui vont leur permettre de préparer, construire, évaluer et valoriser leur parcours. Parmi ces outils :

Le livret d'accueil : le salarié y trouve les documents repérants, structurés en trois parties (accueil/intégration, parcours professionnel, documents officiels). Il pourra y intégrer les éléments nouveaux au fur et à mesure de son parcours et capitaliser ainsi les actions.

Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai, dans la mesure du possible en présence des prescripteurs. Il permet de notifier dès le départ les objectifs, axes et étapes de progression individualisés avec engagement du salarié dans sa démarche d'insertion.

Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux : elles sont réalisées à partir des fiches d'activité remplies chaque jour par les salariés.

Les fiches trimestrielles d'évaluation des compétences techniques et génériques : le salarié s'auto-évalue avant de confronter son opinion à celle de l'encadrant technique et de la chargée d'insertion. Ces fiches d'évaluation et de travaux permettent d'élaborer avec le salarié l'attestation d'employeur.

Les Brèves de chantier réalisées tous les deux mois par les salariés : elles permettent autant de valoriser les travaux réalisés que d'amener les salariés à travailler sur la communication de leur travail.

Les Elections de représentants et les questionnaires de satisfaction : ils redonnent la parole à un public peu ou plus habitué à s'exprimer. Ils permettent au-delà de la communication de travailler sur la vision de l'employeur et les exigences des salariés.

1.4. SUIVI 6 MOIS APRES LA SORTIE ET BIEN APRES

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

- Après un entretien tripartite de bilan en fin de chantier pour communiquer sur les actions engagées et les axes de travail à approfondir, d'autres entretiens tripartites peuvent être fixés au cas par cas.
- Le suivi s'effectue également par le biais de conversations téléphoniques ou d'e-mails. La fréquence de ces actions et la période de suivi dépendent des besoins du référent et du salarié.
- Un questionnaire de satisfaction est remis aux salariés en sortie de chantier puis adressé par courrier 6 mois plus tard pour évaluer l'évolution de la situation.

1.5. RENFORCEMENT DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION

Renforcement des liens avec les structures de santé, éducatives ou sociales : l'ANPAA (actions de sensibilisation aux addictions avec séances collectives suivies d'entretiens individuels), le SPIP 74 (articulation des mesures judiciaires avec le travail sur le chantier pour un public de plus en plus important : 11% des salariés sont sous main de justice), l'association PASSAGE (suivi en lien avec les éducateurs), le LAC D'ARGENT, L'INTERVALLE, l'ATMP, Les Services de Protection de l'Enfance et les pôles médico-sociaux.

Renforcement des liens avec les organismes de formation : 15 personnes ont suivi une formation illettrisme ou FLE (641 heures) avec TIP TOP EMPLOI ; 15 personnes ont suivi une formation Renfort Code (384 heures) avec PROMOB 74.

Développement de la communication auprès des référents, prescripteurs et financeurs, avec la multiplication des entretiens tripartites de suivi, la mise en place de deux comités annuels de bassin, des réunions bilans avec les ALI pour faire le point sur les recrutements, le suivi des parcours et le renouvellement des contrats pour les personnes au RMI.

Participation aux réunions du Comité Technique d'Animation organisées par l'ANPE de Meythet, aux forums de l'emploi organisés par PÔLE EMPLOI et l'espace emploi de Meythet, au Collectif de Faverges mis en place par le Conseil Général 74.

1.6. RENFORCEMENT DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'EMPLOI : ASSOCIATIONS, SIAE, COLLECTIVITES ET 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 préservés avec les conseillers de PÔLE EMPLOI malgré les difficultés liées à la réorganisation, l'accueil de salariés orientés par CAP EMPLOI ainsi que la mobilisation générale des SIAE, avec lesquelles sont réalisés des échanges et des passerelles.

Un travail particulier a été réalisé avec les ETTI qui sont des relais efficaces vers l'entreprise, les groupements d'employeurs (GEIQ BTP et GEIQ PROPLETE 74), les ESAT (MESSIDOR, ESAT de

Thônes, LES ATELIERS DU THIOU), les Entreprises d'insertion ainsi qu'avec les collectivités (communes, communauté de communes, centres hospitaliers, établissements scolaires).

Multiplication des immersions professionnelles (73 immersions, soit 3035 heures en 2009)

- Les Evaluations en Milieu de Travail et les stages d'entreprises sont un moyen privilégié d'entrer en contact avec les entreprises et de faire valoir les qualités et compétences du salarié (12 EMT soit 525 heures ; 2 stages d'entreprises soit 76 heures réalisés en 2009).
- De même pour les conventions de mise à disposition avec les collectivités qui ont répondu très favorablement à ces actions (27 mises à disposition soit 1212 heures).
- En parallèle, et pour préparer les salariés à un changement d'environnement et de poste, nous avons multiplié les stages de découverte au sein même de nos différents chantiers et les inter chantiers (27 stages de découverte soit 941 heures ; 1234 heures d'inter chantiers en 2009).
- Les suspensions facilitent la prise de risque et l'accès à l'emploi : 5 suspensions ont été réalisées, soit 281 heures en 2009.

Valorisation de l'image professionnelle des chantiers d'insertion

Le développement local (réseau de partenaires et d'entreprises, mutualisation des moyens et élargissement des actions), les liens tissés avec les collectivités et les entreprises, dans un souci permanent de transparence et de rigueur, le respect des cadres, la professionnalisation des chantiers, la volonté d'améliorer constamment les actions donnent aux chantiers d'insertion une image positive, qui valorise les personnes en chantier et facilite ainsi la mise en contact entreprises.

1.7. DEVELOPPEMENT DES ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- 46 salariés ont obtenu au moins une attestation (RSFP /SST).
- Il y a eu 27 Reconnaissances de Savoir-Faire professionnels dans les domaines des espaces verts et du bâtiment
- 36 personnes ont obtenu leur certificat de Sauveteur Secouriste du Travail
- 68 personnes ont assisté à des formations sécurité avec le CFPPA des Contamines sur Arve

1.8. ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE 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.

2. ELEMENTS D'EVALUATION DES ACTIONS

- La base Access permet de générer des données fiables sur les sorties chantier et l'évolution des parcours.
- Les fiches d'émargement des entretiens et des démarches liées à l'accompagnement avec des états récapitulatifs. 98 salariés ont réalisé au moins une démarche.
- Les résultats obtenus très honorables compte tenu de la crise et de la volonté d'AGIRE 74 de continuer d'accueillir un public de plus en plus éloigné de l'emploi (voir résultats positifs)
- Le rôle fédérateur d'AGIRE 74 mesuré en particulier au degré d'engagement des partenaires dans le réseau CHANTIER école régional.
- Les partenariats renforcés avec les ETTI, les groupements d'employeurs, les collectivités, certaines entreprises, les associations locales (Mission Locale Jeunes, Passage, L'Intervalle), les organismes de santé (ANPAA), les espaces emploi.
- Le développement des entretiens tripartites avec les référents sociaux, médicaux, judiciaires et les conseillers emploi, à notre initiative mais aussi de plus en plus à leur demande.
- La mobilisation de l'équipe de permanents d'AGIRE 74, avec le rôle particulier joué par les encadrants techniques (participation aux recrutements, aux tripartites, aux comités de pilotage et aux CLI).
- Le nombre d'actions pédagogiques mises en place : 5512 heures
- Le nombre croissant d'anciens salariés en insertion qui, au-delà des 6 mois de sortie du chantier, poursuivent la relation ou reprennent le contact avec AGIRE 74 comme lieu ressource

3. DIFFICULTES RENCONTREES

3.1. DES CANDIDATS PAS TOUJOURS BIEN PREPARES A UNE ENTREE EN CHANTIER

Le passage de Diagnostics en amont d'une entrée en chantier est largement insuffisant. Le diagnostic est un outil important pour vérifier la pertinence de l'orientation et déterminer les axes de travail durant le parcours en chantier. Il est pourtant insuffisamment utilisé. Ceci s'explique par plusieurs raisons : l'absence de positionnement des personnes sur un Diagnostic par les prescripteurs, en amont ou lors de l'entrée en chantier, et ce, malgré la relance d'AGIRE 74 effectuée systématiquement lors de l'envoi du courrier de confirmation de l'embauche aux prescripteurs ; le manque de motivation – l'incapacité parfois – des personnes à passer un diagnostic ; le temps parfois nécessaire à la mise en place de ce diagnostic.

Certaines situations complexes ou délicates méritent d'être approfondies en amont pour vérifier la pertinence de l'orientation chantier avec les référents, articuler le cas échéant des actions préparatoires et éviter ainsi une mise en échec.

Concernant le public jeunes, il est nécessaire de mener une action spécifique en lien avec l'association PASSAGE (immersion préalable en chantier) et la MISSION LOCALE JEUNES, sachant que ce type de public a peu ou pas d'expérience professionnelle et nécessite un accompagnement particulier.

3.2. UN TURN-OVER IMPORTANT DES SALARIES, QUI EXIGE UN REDOUBLEMENT D'ENERGIE ET DE TEMPS

Avec une moyenne de durée de contrat de 10 mois, 57 personnes entrées et 68 personnes sorties. Ce turnover s'explique par le nombre de sorties en emploi, mais aussi par un nombre plus important d'interruption en période d'essai. Ces interruptions témoignent tout d'abord de la volonté d'AGIRE 74 de donner une chance d'insertion au maximum de candidats, même si cela se traduit pour certains par l'interruption de la période d'essai. Et même en cas d'interruption, la période d'essai nous renseigne sur les capacités du salarié à tenir ou pas un poste de travail, éléments d'information précieux, qui permettent aux prescripteurs référents d'étudier en toute connaissance de cause les nouvelles orientations à prendre.

3.3. DES ACTIONS DE FORMATION A AMELIORER (SEANCES DE GROUPE EN INTERNE OU ACTIONS EXTERNES)

Des modules ont été organisés au sein des séances collectives, afin de s'adapter au niveau de chacun (hétéroclite en raison des entrées et sorties permanentes et de l'élargissement des publics accueillis). En 2010, nous poursuivrons nos efforts en particulier autour des thématiques de « Techniques de Recherche d'Emploi », du développement des compétences (RSFP-AFPA), de la prévention des risques (formation « Gestes et Postures », « Sauveteur Secouriste du Travail »), de la santé (ANPAA et Conseil Santé). Nous continuerons de réfléchir à la meilleure façon de mobiliser les salariés et de les rendre acteurs de leur démarche, alors qu'ils se sont le plus souvent installés depuis des années dans une certaine passivité face aux événements.

3.4. UNE DIFFICULTE A METTRE EN PLACE DES IMMERSIONS EN ENTREPRISES

Un nombre moindre d'immersions a été réalisé en 2009. Ceci s'explique par diverses raisons :

- Une difficulté plus grande à convaincre les entreprises d'accueillir des salariés en insertion, compte tenu qu'elles ont souvent elles-mêmes réduit leur personnel et qu'il leur est difficile d'assurer un encadrement de stagiaire, sans compter qu'elles n'en font pas une priorité.
- Un public abîmé, avec des problématiques de santé spécifiques ou relevant de plus en plus de la justice, qui ne permettent pas toujours une mise en situation en entreprises, mais qui exigent un nombre conséquent de démarches périphériques.
- Une charge de travail redoublée pour la chargée d'insertion avec l'absence depuis novembre 2008 de la deuxième chargée d'insertion et de l'assistante de gestion, alors qu'il faut continuer d'assurer l'accompagnement des salariés disséminés sur les 8 chantiers des bassins annecien et genevois.

3.5. L'ECART ENTRE LES ATOUTS DES SALARIES ET LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS

La majorité des personnes ne possèdent pas le permis B, pourtant exigé à ce jour dans la majorité des offres d'emploi. Or, même après une inscription et malgré la formation renforcée au Code de la Route (15 personnes), aucun salarié n'est parvenu à obtenir le permis B en cours de parcours. A noter cependant, 2 personnes ont récupéré leur permis.

La faiblesse du niveau de qualification de la majorité des salariés ou leur 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 requises.

3.6. LE MANQUE DE MOYENS PERIPHERIQUES A 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, la réduction des possibilités d'accueil en suivi psychologique au sein des CMP, les tarifs parfois onéreux des moyens de transport... sont autant d'obstacles périphériques à surmonter pour rendre une personne employable.

3.7. L'ACCUEIL DES ANCIENS SALARIES

Ils sont 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, car le siège est un local administratif et les salariés qui y travaillent ne sont pas formés dans ce domaine.

3.8. LE MANQUE DE COHERENCE ET DE SUIVI CONCERNANT CERTAINES ACTIONS EXTERIEURES

L'impact des actions engagées est directement visible à travers le taux de sorties dynamiques (35%), dû en particulier aux mises en contact employeurs (immersions et suivis en emploi), au taux de présence des salariés sur les chantiers (plus de 85%), au nombre de démarches effectuées (98 salariés ont effectué des démarches à tous les niveaux) et l'évolution globalement positive de leur situation en sortie chantier (la quasi totalité des salariés améliorent leur situation). Cependant l'impact serait encore plus important si les actions pouvaient être menées avec davantage de pertinence, de cohérence et de régularité.

En effet, un certain nombre d'événements sont venus percuter l'action d'AGIRE 74 durant l'année 2009 ; des événements qui vont à l'encontre des exigences de mise à l'emploi des personnes et de sécurisation des parcours. Il s'agit en particulier de :

- la menace de précarité de l'activité ACI due à une non visibilité concernant les procédures d'application des nouveaux contrats, alors que des recrutements et des renouvellements de contrats étaient en cours.
- 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), qui ne favorisent pas les expériences en emploi pourtant nécessaires pour permettre aux salariés en insertion de mieux se positionner dans le monde du travail.
- la complexité de mise en place de certaines actions de formation (illettrisme) au sein d'une équipe de travail, puisque la possibilité d'entrée en formation dépend du statut des personnes.
- les radiations opérées par PÔLE EMPLOI en cours de parcours alors que les personnes en insertion sont censées être inscrites sur la liste V des demandeurs d'emploi du début jusqu'à la fin de leur contrat. Un phénomène qui demande un déploiement d'énergie supplémentaire pour réinscrire les salariés et leur donner une image positive de cette institution.

4. RESULTATS ET IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les résultats découlent de la mise en place au sein d'AGIRE 74 d'une ingénierie spécifique d'accompagnement, telle que décrite ci-dessus. Cette organisation permet la mise en place des conditions nécessaires à la construction d'un parcours individualisé, progressif et cohérent, selon une approche globale de la personne et en lien avec tous les acteurs référents.

4.1. DES RESULTATS POSITIFS

Au niveau quantitatif

- 35% sorties dynamiques (hors rupture de contrat – 3 mois) : 12% emploi durable, 13% transition, 10% sorties positives. A noter que ces chiffres ne tiennent pas compte des retours à l'emploi opérés début 2010 par des salariés sortis le 31 décembre 2009 (2 salariés ont signé un CDD 6 mois évolutif CDI).
- La quasi totalité des personnes salariées à AGIRE 74 en 2009 ont amélioré globalement leur situation
- 85% taux de présence sur les chantiers
- 27 Reconnaissances de Savoir-Faire Professionnels, 36 certifications de Sauveteur Secouriste du Travail validées
- 62% des salariés ayant accédé à un emploi ou à une formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle
- 5512 heures d'actions pédagogiques ; 762 actions d'orientation avec 199 structures partenaires impliquées
- Un nombre croissant d'anciens salariés gardent le lien avec AGIRE 74.

Au niveau qualitatif

- Pertinence des préconisations de parcours avec 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 et 6 mois après
- Mobilisation des partenaires pour la résolution de problématiques (référents et personnes ressources)
- Valorisation des compétences avec élaboration par le salarié de son attestation finale de compétences
- Mobilisation des salariés dans leur parcours (assiduité, ponctualité, respect des consignes, engagement dans les actions), à travers la mise en place de cadres mais aussi d'outils (voir structuration technique et pédagogique de l'accompagnement)

4.2. LES POINTS A AMELIORER

L'année 2009 a permis de consolider la fonction globale transversale et la structuration technique et pédagogique de l'accompagnement, ainsi qu'à renforcer les liens avec les autres partenaires SIAE et référents sociaux. Cependant, elle a été fortement marquée par la crise avec en particulier une difficulté générale à faire accéder les personnes à l'emploi.

Il s'agira de...

Etudier une organisation nouvelle de l'accompagnement, avec le renfort d'une assistante dédiée au Service Insertion. Cette organisation dégagera du temps, donc davantage de proximité encore, avec les salariés en insertion, mais aussi avec les encadrants techniques, les partenaires et les employeurs. Elle permettra en outre de pallier aux éléments de contrainte suivants : le temps important que la chargée d'insertion consacre aux actions périphériques d'accompagnement (administratif, téléphone, suivi de dossiers, etc.) ; l'augmentation des salariés – anciens ou nouveaux – qui se rendent directement au siège d'AGIRE 74 avec nécessité de pouvoir les accueillir et répondre à leurs questions lorsque la chargée d'insertion est en déplacements.

Rendre les salariés davantage acteurs de leurs démarches et conscients des exigences du marché de l'emploi. La majorité des salariés ne sont pas en capacité d'activer les démarches en entrée en chantier. Il s'agit de mettre en place un système qui permette de les amener progressivement d'un état de passivité à un état d'acteur. Il s'agit, non pas de faire « à la place de » ou de rendre obligatoire certaines actions mais de solliciter l'intérêt, la motivation, la demande, l'adhésion, l'engagement.

- La nouvelle organisation de l'accompagnement permettra la mise en place de permanences pour élargir les possibilités de rencontres avec la chargée d'insertion en dehors de leurs heures de travail, en plus des séances prévues dans le cadre de l'accompagnement.
- Dans cette même optique, un nouveau système sera proposé concernant l'inscription des salariés aux parcours de formation individualisés. Les formations feront l'objet d'une demande écrite du salarié, avec étude de la pertinence de la demande ; certaines formations ne seront plus prises sur le temps de travail.
- Il faudra également renforcer le passage de Diagnostic dont les prescriptions en amont d'une entrée en chantier sont encore insuffisantes. En effet, ils permettent de donner des axes et objectifs de travail en chantier, mais aussi de mobiliser de suite la personne dans son parcours d'insertion.

Trouver les moyens de (re)mobiliser davantage les salariés en insertion sur la recherche d'emploi

La difficulté de mobiliser les salariés s'expliquent par plusieurs raisons :

- Le chantier constitue pour les salariés un espace de sécurité, qu'ils rechignent à quitter, compte tenu du contexte extérieur de crise.
- Les offres d'emploi sont réduites. Les exigences accrues des employeurs en matière de mobilité, qualification, niveau scolaire sont de plus en plus décalées par rapport aux profils des salariés. Cet état de fait les démobilise d'autant plus que les actions qu'ils peuvent engager en parallèle (formation renfort code, illettrisme, qualification) s'inscrivent sur la durée.
- Suite à la réorganisation de PÔLE EMPLOI, il est de plus en plus difficile d'accéder à ses services pour un public qui ne maîtrise pas l'informatique (accès des offres sur internet) et qui possède un budget réduit (nécessité de s'inscrire par téléphone).

Développer encore plus les immersions en entreprises ; elles constituent un outil primordial de retour à l'emploi : 62% de salariés ayant accédé à un emploi ou une formation ont effectué une immersion professionnelle. La nouvelle organisation de l'accompagnement avec le renfort d'une assistante d'insertion permettra de concentrer les efforts sur la mise en place de ces actions.

Perfectionner la formation des salariés et la professionnalisation des chantiers. Il s'agit de développer l'offre de formation en lien en particulier avec l'AFPA (développement des RSFP), les Groupements professionnels et les organismes de formation. Il s'agit aussi de développer les stages de découverte au sein des chantiers d'AGIRE 74 et les inter chantiers, qui favorisent la mobilité (éviter l'enfermement sur les chantiers), le développement des compétences, l'adaptation et l'esprit associatif. En parallèle, il est nécessaire de renforcer les actions de formation Illettrisme, Renfort Code, Informatique, de trouver des solutions alternatives aux problèmes de logement, mobilité et garde d'enfants qui constituent des freins importants à l'emploi.

Améliorer l'attestation de compétences avec constitution d'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 de nouveaux partenariats correspondant aux besoins de publics spécifiques

- En particulier, avec l'accueil de plus en plus important de salariés relevant de la justice, il est nécessaire de formaliser le partenariat avec les instances judiciaires, afin de systématiser un suivi de proximité en amont, durant et après le parcours en chantier, comme c'est le cas avec les établissements relevant du soin (ANPAA, APRETO, LAC d'ARGENT) ou avec la MISSION LOCALE JEUNES.
- Concernant le travail avec les jeunes, il est nécessaire de développer encore plus les actions préparatoires à une entrée en chantier : cadres, sécurité au travail, environnement, prise de poste. L'expérience d'un chantier jeunes aux Glières en 2009 a démontré les limites d'un chantier majoritairement dédié aux jeunes et les aspects à développer pour travailler la prise de poste et l'employabilité des jeunes sur la durée. En particulier, en plus d'un travail préparatoire de réflexion, d'échanges et de sensibilisation qui a été effectué avec les jeunes en 2009, en lien avec la Mission Locale Jeunes, il s'agira de développer des passerelles en amont avec les chantiers de l'association PASSAGE. En outre, le chantier des Glières accueillera en 2010 des jeunes de – de 26 ans, mais aussi des jeunes adultes (+ 26 ans), afin de créer un meilleur équilibre d'équipe et une bonne dynamique de groupe.
- De manière générale, avec les publics très éloignés de l'emploi, des entretiens tripartites sont à systématiser en amont avec les référents sociaux, afin d'évaluer l'évolution et la capacité à intégrer le chantier. Certains arrêts en période d'essai témoignent de cette volonté de donner une chance d'intégration à la majorité : un travail de longue haleine qui nécessite du temps et de l'énergie pas toujours comptabilisés.

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.

5. CONCLUSION

Plus que jamais, il s'agit de s'adapter à l'évolution des publics et de l'environnement. Le questionnement fait partie intégrante de la démarche d'AGIRE 74 et du domaine de l'insertion en général. Une des particularités de l'association est d'avoir mis en place une fonction globale transversale d'accompagnement qui fait intervenir tous les permanents dans l'accompagnement du salarié, chacun à son niveau de compétences : direction, chargée d'insertion, encadrants techniques, secrétaires, chargée de mission, comptable.

Afin de renforcer cette fonction d'accompagnement et ce travail collectif, des séances d'analyse de la pratique, animées par un intervenant extérieur, sociologue praticien, ont été initiées au cours de l'année 2009, en interaction avec l'ensemble de la structure. L'objectif : amener chaque permanent à réfléchir sur le rôle qu'il joue dans l'accompagnement du salarié, les interactions avec ses collègues, les atouts, les limites et les axes d'amélioration.

Dans la continuité de cette démarche, un travail de réflexion participatif sur la mission du chantier et la fonction d'accompagnement a été mené en interne et sera poursuivi en 2010. En effet, compte tenu des changements liés à la crise, à l'environnement et à l'élargissement du public, il est nécessaire de clarifier notre mission et nos axes d'intervention, afin de continuer d'adapter notre organisation au service du projet associatif et des salariés en insertion.

ANNEXES STATISTIQUES 2009

STATISTIQUES 2009

CANDIDATS POSITIONNES EN 2009

SEXE		
Hommes	247	84,3%
Femmes	46	15,7%

STATUTS		
RMI	85	29,01%
RSA	38	12,97%
API	1	0,34%
ASS	12	4,10%
AAH	12	4,10%
DELD	15	5,12%
Accompagnement MLJ	53	18,09%
Justice	8	2,73%
TH	6	2,05%
DE	20	6,83%
DE-25 ans	12	4,10%
DE+ 50 ans	1	0,34%
Non connu / prescription	30	10,24%

AGES		
- 20 ans	19	6,0%
20-29 ans	102	35,0%
30-39 ans	66	23,0%
40-49 ans	54	18,0%
+ 50 ans	44	15,0%
Non renseigné / prescription	8	3,0%

PRESCRIPTIONS		
ACTEAM PROMO RHÔNE-ALPES CONSEIL	1	0,32%
AIR'H	14	4,55%
ALAP	6	1,95%
ALPI	7	2,27%
ANPAA	1	0,32%
APRETO	1	0,32%
ASSOCIATION DES TROIS FONTAINES	1	0,32%
ASSOCIATION INTERMEDIAIRE TRAIT D'UNION	9	2,92%
ASSOCIATION PASSAGE	4	1,30%
ASSOCIATION SAINT-FRANCOIS D'ASSISE	5	1,62%
ATMP	1	0,32%
CAF ANNECY	2	0,65%
CAP EMPLOI 74	5	1,62%
CENTRE LA TRAVERSE	2	0,65%
CENTRE PENITENTIAIRE DE VARENNES LE GRAND	1	0,32%
CHANTIER A TOUT VAPEUR	1	0,32%
CMP JOSEPH DAQUIN - EPSM	3	0,97%
COMMUNE D'ANNECY	24	7,79%
COMMUNE D'ANNEMASSE	11	3,57%
COMMUNE DE CRAN-GEVRIER	2	0,65%
COMMUNE DE MEYTHET	3	0,97%
COMMUNE DE RUMILLY	2	0,65%
CONSEIL GENERAL HAUTE-SAVOIE	46	14,94%
DDPJ	3	0,97%
ESPACE EMPLOI FORMATION DE RUMILLY	6	1,95%
FORM'ACTION	3	0,97%
IFRA ANNEMASSE	3	0,97%
L'INTERVALLE	7	2,27%
MISSION LOCALE JEUNE DE CHAMBERY	1	0,32%
MISSION LOCALE JEUNES DU BASSIN ANNECIEN	46	14,94%
MISSION LOCALE JEUNES DU GENEVOIS	14	4,55%
OMEGA FORMATOIN	1	0,32%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNECY	15	4,87%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNEMASSE	2	0,65%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MEYTHET	17	5,52%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MONTMELIAN	1	0,32%
POLE EMPLOI - AGENCE DE RUMILLY	1	0,3%
POLE EMPLOI - AGENCE DE SEYNOD	10	3,2%
RETRAVAILLER	6	1,9%
SPIP 73	4	1,3%
SPIP 74	4	1,3%
SPIP POITIERS	1	0,3%
TREMLIN	8	2,6%
TREMLIN ADULTES	3	1,0%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 293 candidats ont été positionnés
- 310 candidats ont été invités
- 71% des personnes invitées ont été reçues
- 32% des personnes reçues ont été retenues

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 51% de présence aux informations collectives (416 invitations)
- 86% de présence aux informations individuelles (290 rendez-vous)

BILAN - DIAGNOSTIC

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

RECRUTEMENT		
Positionnés	293	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	310	
Reçus	221	
Retenus	70	
Embauchés en 2009	57	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - COMMUNES	88	28,6%
PÔLE EMPLOI	46	14,9%
MISSION LOCALE JEUNES	61	19,8%
CAP EMPLOI	5	1,6%
EMPLOYEURS IAE	27	8,8%
OF	39	12,7%
AUTRES	42	13,6%

CONSEIL GENERAL		
PMS de Cran-Gevrier	5	11,0%
PMS de Cruseilles	4	9,0%
PMS de Faverges	8	17,0%
PMS de Meythet	1	2,0%
PMS de La Balme de Sillingy	2	4,0%
PMS de La Roche sur Foron	1	2,0%
PMS de Rumilly	1	2,0%
PMS de Seynod	3	7,0%
PMS de Gaillard	4	9,0%
PMS de St Julien	11	24,0%
PMS des Voirons	6	13,0%



PROFIL DES SALARIES 2009 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	80	78,43%
Femmes	22	21,57%

AGES		
- 20 ans	6	5,88%
20-29 ans	29	28,43%
30-39 ans	21	20,59%
40-49 ans	26	25,49%
+ 50 ans	20	19,61%

-26 ans : 27%
+50 ans : 20%

NIVEAUX		
BAC+3 et +	3	2,94%
BAC+2	2	1,96%
BAC ou BT obtenu	8	7,84%
Niveau BAC ou BT	3	2,94%
BEP ou CAP obtenu	20	19,61%
Niveau BEP ou CAP	26	25,49%
Fin de scolarité obligatoire	31	30,39%
Certificat d'Etude Professionnel	4	3,92%
Difficulté de communication écrite	5	4,90%

65% < niveau V

STATUTS		
RMI	45	44,12%
RSA	1	0,98%
ASS	11	10,78%
API	2	1,96%
AAH	4	3,92%
DELD	4	3,92%
Accompagnement MLJ	26	25,49%
TH	3	2,94%
DE	6	5,88%

62% Minima sociaux

Aucun salarié de minima sociaux n'a bénéficié d'un CAE

RESIDENCE		
ANNECY	29	28,43%
BASSIN ANNECIEN	2	1,96%
CRAN-GEVRIER	6	5,88%
MEYTHET	1	0,98%
SEYNOD	6	5,88%
RUMILLY	6	5,88%
ALBANAIS	6	5,88%
FAVERGES	11	10,78%
DOUSSARD	2	1,96%
RIVES LAC	4	3,92%
HORS DPT 74	2	1,96%
AMBILLY	2	1,96%
ANNEMASSE	13	12,75%
CLARAFONDARCINE	1	0,98%
DINGY EN VUACHE	1	0,98%
GAILLARD	1	0,98%
LE CHABLE-BEAUMONT	1	0,98%
ST-JULIEN EN GENEVOIS	4	3,92%
VETRAZ MONTHOUX	1	0,98%
VILLE LA GRAND	1	0,98%
VIRY	1	0,98%
VULBENS	1	0,98%

Bassin annecien
Bassin Genevois

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	63	61,76%
Non inscrits	39	38,24%

NATIONALITE		
F	91	89,22%
C.E.E.	1	0,98%
Hors C.E.E.	10	9,80%

MOBILITE		
Voiture	29	28,43%
Moto	1	0,98%
Vélocoteur	5	4,90%
Bicyclette	8	7,84%
Transports en commun	36	35,29%
Piéton	23	22,55%

63% sans permis

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.M.I.		36,27%
A.R.E.		3,92%
A.S.S.		7,84%
A.P.I.		1,96%
A.A.H.		3,92%
Alloc familiales		6,86%
Alloc logement		16,67%
Autre allocation		6,86%
Néant		46,08%

46% sans ressources

LOGEMENT		
Propriétaire	8	7,84%
Locataire	52	50,98%
Foyer	11	10,78%
Tiers	27	26,47%
Caravane / Mobil-Home	1	0,98%
Rue	3	2,94%

41% logement précaire

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	15	14,71%
Union libre	15	14,71%
Célibataire	53	51,96%
Séparé(e)	6	5,88%
Divorcé(e)	13	12,75%

52% célibataires

JUSTICE		
Curatelle	2	1,96%
Sous-main de justice	11	10,78%
Alternative à l'incarcération	9	8,82%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	35	34,31%
Troubles du comportement	15	14,71%
Troubles psychologiques	17	16,67%
Santé générale insatisfaisante	24	23,53%
Alimentation insuffisante	7	6,86%
Problème d'hygiène alimentaire	10	9,80%
Problème dentaire	31	30,39%
Problème d'hygiène corporelle	4	3,92%
Problème de compréhension générale	12	11,76%
Illétrisme	32	31,37%
Analphabétisme	4	3,92%

34% conduite addictive



SALARIES EN CHANTIER EN 2009

EFFECTIFS EN CHANTIER			
	CA	CAE	Total
Chantier d'Annecy	10	1	11
Chantier de Clermont	7	7	14
Chantier de Faverges	6	7	13
Chantier des Glières		7	7
Chantier de Meythet	12	4	16
Chantier de Seynod	6	6	12
Chantier de Viry-Valleiry	13	4	17
Chantier de Ville-la-Grand	8	2	10
Plate Forme	1	1	2
Total	63	39	102
%	61,8%	38,2%	100,0%

PRÉSENCES EN CHANTIER		
Présences	60 444	85,3%
Arrêts maladie / Accident du travail	5 299	7,5%
Autres absences	5 087	7,2%

5512 HEURES D' ACTIONS PEDAGOGIQUES

- 60% en interne / 40% en externe
- 78% de présence

93 salariés concernés 11 partenaires mobilisés

Accompagnement socioprofessionnel : 30,7 %
Sensibilisation : 7,5 %
Echange de pratiques / interchantiers : 22,4 %
Formation : 39,5 %

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

606 ENTRETIENS :

- 360 entretiens individuels de suivi
- 246 entretiens (tripartites + extérieur)

762 actions d'orientation et de suivi individuel

- 199 structures partenaires impliquées
- 98 salariés ont réalisé des démarches

NB D' ACTIONS REALISEES (762)		Démarches réalisées pour 98 sal.	
Orientation emploi	198	Administratif	98,0%
Orientation santé	44	Logement	44,9%
Orientation logement	15	Famille	25,5%
Orientation permis	35	Permis	35,7%
Entretiens individuels de suivi	360	Santé	63,3%
Autres actions	110	RQTH	11,2%
Total	762	Justice	33,7%

Sur les 98 salariés ayant effectué des démarches

30 salariés ont amélioré leur situation logement

53 salariés ont amélioré leur situation de santé

25 salariés ont amélioré leur situation de justice

1 salarié a obtenu un permis CACES

2 salariés ont récupéré leur permis

SALARIES PRESENTS EN 2009 : 102

- 63 salariés en CA (61.8%)
- 39 salariés en CAE (38.2%)

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/09 : 45 Présents au 01/01/10 : 34

Entrées en 2009 : 57 Sorties en 2009 : 68

MALADIES

- Nombre d'arrêts initiaux : 82
- Nombre d'arrêts de prolongation: 42
- 1261 jours d'arrêts (4647 heures)
- 42 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 6 accidents du travail (pas d'accident de trajet)
- 196 jours d'arrêts (652 heures)
- 12 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

Accompagnement	1692	30,7%
Colloque - Forums	154	2,8%
Culturel	252	4,6%
Echanges de pratiques inter-chantiers	1234,25	22,4%
Bilan - Diagnostic	52	0,9%
Budget - Assurance	120	2,2%
Information santé	206	3,7%
Illettrisme et alphabétisation	626	11,4%
Français Langue Etrangère	15	0,3%
Permis - Code	384	7,0%
Gestes et postures	164,5	3,0%
S.S.T.	602	10,9%
Technique - Sécurité	10	0,2%
R.S.F.P. (27 obtentions)		

PARTENAIRES

AIR'H, ANPAA 74, CAF, CFPPA, CIBC, COMMUNE DE VIRY FINANCES ET PEDAGOGIE, GRETA ANNECY, MLJBA, PROMOB 74, TIP TOP EMPLOI

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

73 IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

3035 heures (96% de présence)
dont 165 heures prises sur le temps personnel

44 salariés concernés
31 partenaires mobilisés

NB D'IMMERSIONS / TYPE			IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	12	16,4%	E.M.T.	525	17,3%
Mise à disposition	27	37,0%	Mise à disposition	1212	39,9%
Stage entreprise	2	2,7%	Stage entreprise	76	2,5%
Stage de découverte	27	37,0%	Stage découverte	941	31,0%
Suspension de contrat	5	6,8%	Suspension de contrat	281	9,3%
Total	73	100%	Total	3035	100%



SALARIES SORTIS EN 2009

- ❑ **68 SALARIÉS SORTIS EN 2009** (dont 8 salariés sortis avant les 3 premiers mois)
- ❑ **35% DE SORTIES DYNAMIQUES OU SORTIES PROFESSIONNELLES POSITIVES**
 - Emploi durable : 12%
 - Emploi de transition : 13%
 - Sorties positives : 10%
- ❑ Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 10 mois
- ❑ 62% de salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle

SUITES DE PARCOURS		
Accès à l'emploi	14	23,3%
Création d'entreprise	2	3,3%
Accès à la formation	5	8,3%
Départ en retraite	1	1,7%
Démarches d'emploi	23	38,3%
Démarches santé	9	15,0%
Poursuite d'accompagnement	4	6,7%
Décès	1	1,7%
Non connu	1	1,7%
Total	60	100,0%

9 Contrats en milieu ordinaire
1 CDI, 6 CDD, 2 Créations d'entreprise

7 Contrats en emploi aidé
1 CDI, 4 CDD, 2 Contrats prof.

16 sorties emploi

- ❑ 2 CDI
- ❑ 5 CDD > 6mois
- ❑ 5 CDD < 6mois
- ❑ 2 Contrat de professionnalisation
- ❑ 2 Création d'entreprise

61% vers des démarches actives d'insertion

CROISEMENT IMMERSIONS / TYPES DE SORTIES

Type d'immersion professionnelle	Accès à la formation	Accès à l'emploi	Création d'entreprise	Démarches d'emploi	Démarches santé	Total
E.M.T.		1		3		4
Mise à disposition	1	4	1	4	1	11
Stage entreprise				1		1
Stage découverte	1	3	2	6	2	14
Suspension de contrat				1		1
Total	2	8	3	15	3	31
Nb de personnes	2	6	2	13	3	26

EVALUATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIÉS SORTIS

64 SALARIÉS SORTIS EN 2008 ONT EFFECTUÉ DES DÉMARCHES (94%)

ADMINISTRATIVES

64 salariés ont effectué des démarches administratives
64 salariés ont vu leur situation s'améliorer (100%)

LOGEMENT

29 salariés ont effectué des démarches de logement
19 salariés ont vu leur situation s'améliorer (68%)

FAMILLE

15 salariés ont effectué des démarches famille
13 salariés ont vu leur situation s'améliorer (87%)

SANTÉ

42 salariés ont effectué des démarches santé
34 salariés ont vu leur situation s'améliorer (81%)

RQTH

7 salariés ont effectué des démarches
1 salarié a amélioré sa situation (14%)

PERMIS

20 salariés ont effectué des démarches de permis
5 salariés ont vu leur situation s'améliorer (25%)

JUSTICE

21 salariés ont effectué des démarches justices
15 salariés ont vu leur situation s'améliorer (71%)





BILAN 2009



Bilan

	Brut	Amortissements Dépréciations	Net au 31/12/2009	Net au 31/12/2008
ACTIF				
<i>CAPITAL SOUSCRIT NON APPELE</i>				
Immobilisations incorporelles				
<i>Frais d'établissement</i>				
<i>Frais de recherche et de développem</i>				
<i>Concessions, brevets et droits assim</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</i>				
<i>Autres immobilisations corporelles</i>	60 028	39 023	21 004	21 389
<i>Immob. en cours / Avances & acomp</i>				
Immobilisations financières				
<i>Participations et créances rattachées</i>				
<i>Autres titres immobilisés</i>				
<i>Prêts</i>				
<i>Autres immobilisations financières</i>	1 830		1 830	1 830
ACTIF IMMOBILISE	71 204	48 370	22 834	23 219
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>	770		770	240
<i>Fournisseurs débiteurs</i>				
<i>Personnel</i>	1 537		1 537	826
<i>Etat, Impôts sur les bénéfiques</i>				
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>				
<i>Autres créances</i>	55 607		55 607	76 592
Divers				
<i>Avances et acomptes versés sur co</i>				
<i>Valeurs mobilières de placement</i>	217 569		217 569	328 774
<i>Disponibilités</i>	164 702		164 702	69 990
<i>Charges constatées d'avance</i>	2 373		2 373	691
ACTIF CIRCULANT	442 558		442 558	477 114
<i>Charges à répartir sur plusieurs exer</i>				
<i>Prime de remboursement des obligat</i>				
<i>Ecart de conversion - Actif</i>				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL ACTIF	513 763	48 370	465 393	500 333

Bilan

	Net au 31/12/2009	Net au 31/12/2008
PASSIF		
<i>Capital social ou individuel</i>		
<i>Primes d'émission, de fusion, d'apport, ...</i>		
<i>Ecart de réévaluation</i>		
<i>Réserve légale</i>		
<i>Réserves statutaires ou contractuelles</i>		
<i>Réserves réglementées</i>		
<i>Autres réserves</i>	211 075	151 614
<i>Report à nouveau</i>		
Résultat de l'exercice	43 290	59 461
<i>Subventions d'investissement</i>		
<i>Provisions réglementées</i>		
CAPITAUX PROPRES	254 366	211 075
<i>Produits des émissions de titres participatifs</i>		
<i>Avances conditionnées</i>		
AUTRES FONDS PROPRES		
<i>Provisions pour risques</i>		
<i>Provisions pour charges</i>		
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>	27 589	35 801
Personnel	19 919	17 031
Organismes sociaux	85 470	119 142
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>	105 389	136 173
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>		
<i>Autres dettes</i>		
<i>Produits constatés d'avance</i>	78 050	117 284
DETTES	211 027	289 258
<i>Ecart de conversion - Passif</i>		
TOTAL PASSIF	465 393	500 333



RAPPORT D'ACTIVITES 2010

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



SOMMAIRE

1. RAPPORT MORAL	5
ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT	
2. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES	7
JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR	
3. SERVICE GESTION DE CHANTIERS	9
JEAN-PAUL MUGNIER, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE	25
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
5. ANNEXES STATISTIQUES 2010	39
6. BILAN FINANCIER 2010	45





RAPPORT MORAL

Je prends la parole afin de vous lire mon premier rapport moral en tant que président d'AGIRE 74.

Avant tout, je tiens à remercier une fois de plus Valérie DESCROIX pour son engagement auprès de l'association pendant sa phase de lancement en 2003 et durant les 8 années qui viennent de s'écouler.

Revenons à l'année 2010.

L'année 2010 à AGIRE 74 a été une fois de plus – ou devrais-je dire plutôt comme d'habitude – ponctuée de difficultés humaines et administratives.

Au niveau humain, l'accident de Jean-Paul MUGNIER, Responsable du service gestion, nous a tous affectés.

Son absence a bien entendu généré des complications dans le fonctionnement de l'association. L'équipe a une fois de plus démontré sa solidarité, sa capacité d'adaptation et son professionnalisme.

Evidemment nous sommes heureux de le revoir en bonne santé, parmi nous aujourd'hui, et depuis le 17 janvier au sein de l'équipe, dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique jusqu'en juin. Afin de permettre le suivi des chantiers dans de bonnes conditions, nous devons envisager une embauche le plus rapidement possible.

L'année 2010 a, elle aussi, eu son lot de complications institutionnelles – une autre habitude : en particulier le blocage des contrats en fin d'année et plus généralement un environnement juridico-administratif toujours plus complexe d'année en année.

Cette année, AGIRE 74 a effectué un travail de fond pour définir une nouvelle ingénierie financière, avec le souci de pérenniser les financements et de trouver un équilibre entre le Conseil Général et les communes. L'objectif a été atteint et a permis de réduire la participation du Conseil Général, en augmentant de manière mesurée et acceptable celle des communes. Il n'est sans doute pas nécessaire – mais quand même bon – de rappeler que le financement du Conseil Général et de l'Etat restent prépondérants.

Les chantiers, quant à eux, ont rempli leur mission auprès des salariés et ont répondu aux attentes de nos partenaires.

Pour l'avenir, nous continuons à compter sur une collaboration proche et sereine entre AGIRE 74 et ses partenaires, basée sur la confiance et le professionnalisme.

Dans ce contexte général qui nécessite motivation et énergie au quotidien, je ne terminerai pas ce rapport sans remercier tous nos partenaires, mais aussi – une fois encore – toute l'équipe pour son implication au service de la mission de l'Association et de ses salariés en insertion.

Merci.

Le Président
Eric WAREMBOURG





INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES

L'année 2010 est une année hors norme, à tout point de vue. L'élément le plus marquant est l'accident de notre collègue, Jean Paul MUGNIER, avec qui j'ai démarré l'association début 2003. Un accident qui interroge sur la fragilité de l'existence et parfois la futilité des événements qui font notre quotidien. Pourtant, face à ces interrogations le quotidien nous rattrape et nous devons faire face, répondre aux attentes, aux besoins, anticiper, garder la motivation ou plutôt la foi.

A cette absence de 4 mois est venue s'ajouter un quasi doublement de l'activité de recrutement (94 embauches contre 57 en 2009) avec en prime un blocage des contrats aidés en fin d'année. Cette situation a généré une augmentation de la charge de travail avec des moyens humains en baisse. C'est grâce à la solidarité de l'équipe que l'association a pu continuer à fonctionner dans de bonnes conditions en étant toujours au service du public.

Nous avons dans le même temps réfléchi aux conditions de travail, de manière collective et en prenant le temps de se poser les bonnes questions, et celle qui revient depuis quelques temps est : comment éviter l'usure professionnelle ? Nous sommes arrivés à la conclusion qu'il n'était pas question de démotivation, de conflit, d'incompétences, ou uniquement d'avantages salariaux mais bien de temps de pause pour reprendre son souffle dans une activité très prenante. A la fin 2010, une organisation était trouvée, validée par tous dont le délégué du personnel (élu en avril 2010) et le conseil d'administration d'AGIRE 74.

Dans le même temps de la réflexion organisationnelle, nous avons poursuivi une réflexion pédagogique au travers d'actions de professionnalisation collectives et notamment en participant aux 6èmes rencontres de CHANTIER école National organisées à Nantes. Cet événement a regroupé près de 800 professionnels pendant 3 jours autour de tables rondes, d'ateliers, de mini colloques et de temps de rencontres informelles (repas, soirées). Cette démarche en équipe a permis de renforcer la cohésion et d'amorcer une prise de conscience du travail de qualité de notre association, au regard des outils développés en interne et de notre réflexion collective. Si l'association s'appuie sur une dynamique participative des salariés, elle s'inscrit également dans la même démarche au travers de réseaux et de rencontres pour élargir le champ des réflexions et approfondir nos connaissances.

Face à un tel engagement, il est d'autant plus difficile de recevoir certaines critiques, infondées, subjectives et contre productives auxquelles nous nous sommes employées à répondre de manière argumentée et professionnelle. Ce travail d'analyse nous a notamment permis de découvrir que les prescripteurs connaissent assez mal les chantiers d'insertion et que la qualité des prescriptions est très hétérogène. Par ailleurs, elles sont très concentrées sur quelques prescripteurs : 25% des prescripteurs orientent 56% de candidats. L'analyse du recrutement démontre bien la déperdition entre les invités (366 personnes), les présents à l'information collective (247 candidats), les candidatures traitées (207) dont près de la moitié abandonne principalement du fait de leur absence. En définitive, sur les personnes retenues (107), seules 94 candidats ont signé leur contrat de travail, soit un quart des personnes invitées initialement. Ce constat laisse entrevoir la somme de travail liée au traitement des candidatures qui ne vont pas jusqu'à la signature mais pour lesquels nous devons rendre des comptes, faire des retours aux référents, organiser des réorientations, assurer un suivi ponctuel. Et pour ceux qui en douteraient, cette déperdition n'est pas liée à une sélection de recrutement car seulement 15 candidatures n'ont été validées pour des raisons d'inadaptation au poste de travail (comportement, santé). Nous sommes donc bien loin d'une sélection stratégique qui aurait pour seul but d'atteindre les objectifs fixés par l'Etat. Cependant, sans en faire une priorité, un salarié sur deux sorti en 2010 a accédé à un emploi ou une formation.

Pour permettre à chacun de mieux connaître notre travail et l'état d'esprit dans lequel nous le faisons, nous avons revisité, durant toute l'année 2010, nos outils de communication (site internet, affiche de recrutement, film AGIRE 74) et avons considérablement développé les rencontres avec les partenaires, notamment au travers des entretiens tripartites avec les référents/prescripteurs.



Nous continuerons ce travail d'information en multipliant les rencontres, les visites de chantiers, les communications ciblées. Nous renforcerons également nos liens avec les entreprises pour développer les immersions, à l'origine de nos sorties positives pour formaliser un véritable partenariat avec le secteur économique.

En parallèle de toutes les actions menées, nous avons mené une réflexion de fond sur l'ingénierie financière de l'association avec nos partenaires (Conseil Général 74 et Collectivités) pour assurer une stabilité, toute relative, de nos subventions. C'est au regard de la qualité du travail réalisé que l'association a reçu le soutien des collectivités pour continuer son action.

Toutefois, le contexte financier de l'insertion produit de l'inquiétude, une sorte de précarité et donc une forme d'usure, d'essoufflement pour l'ensemble des professionnels. La qualité du travail et l'engagement ne constitue ni une garantie de pérennisation de poste ni une capitalisation efficiente de sa pratique pour l'avenir, au regard des nombreux bouleversements juridiques et organisationnels en cours.

Alors se pose la question du sens de son engagement.

La réponse est dans le regard des salariés que vous croisez tous les jours et dans leur évolution au fil des mois.

Nul besoin de statistiques pour constater le bien être retrouvé d'un salarié, tant il est visible à l'œil nu. Oui, l'estime de soi, la confiance, le sentiment d'utilité, la conscience d'exister et de compter dans la société se voient, alors je vous invite tous, financeurs et partenaires, à venir sur nos chantiers pour vérifier la véracité du contenu de nos si nombreux dossiers.

Jean Fred OUBRY

Directeur



SERVICE GESTION DE CHANTIERS





SOMMAIRE

- 1. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER**
- 2. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.**
 - 2.1. LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER
 - 2.2. LE SERVICE COMPTABILITE
 - 2.3. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION
 - 2.4. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION
- 3. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS**
- 4. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES**
- 5. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES**
- 6. UN SERVICE À DEMI EFFECTIF EN FIN D'ANNÉE**
- 7. CONCLUSION : UNE ADAPTATION FORTE DU SERVICE POUR CETTE ANNEE 2010**

LES DONNEES 2010

1. LES RECRUTEMENTS EN 2010

2. LES SALARIES EN 2010

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

2.2. DES ABSENCES EN AUGMENTATION PAR RAPPORT A 2009

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES IMPORTANTES

3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES AU REGARD DE LA SITUATION ECONOMIQUE

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

3.3. DES DEMARCHES VARIEES

ANNEXES

1. TEMPS DE TRAVAIL SERVICE GESTION DE CHANTIERS

2. ARRETS MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL 2010



1. LE FONCTIONNEMENT DU SERVICE GESTION DE CHANTIER

Le service gestion de chantier créé en septembre 2006 comporte 2 postes à temps plein : un responsable de service et une secrétaire.

Le service est sous la responsabilité hiérarchique directe du directeur et en relation transversale avec l'ensemble des autres services de la plateforme. Il est par contre en position d'autorité fonctionnelle avec les encadrants des chantiers (voir organigramme en annexe).

2. UNE EQUIPE AU SERVICE DU PARCOURS DES SALARIES EN INSERTION ET EN LIEN ETROIT AVEC LES AUTRES SERVICES DE LA PLATEFORME.

2.1 LE SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE, AXE CENTRAL DE NOTRE ACTION D'INSERTION NOUE DES LIENS PRIVILEGIES AVEC LE SERVICE GESTION DE CHANTIER

- La procédure de recrutements qui mobilise les deux services et les encadrants techniques pour compléter harmonieusement les chantiers. Cette procédure a évolué en 2007 pour permettre un recrutement en entrées et sorties permanentes et ainsi obtenir un effectif optimum de nos chantiers d'insertion. Cette adaptation pour les recrutements, si elle est efficace en terme d'effectif des chantiers est très dévoreuse de temps et d'énergie, le service étant en permanence en phase de recrutement (contre 3 périodes précédemment : janvier, mai et septembre).
- La mise en place et le suivi des formations des salariés.
- La saisie sur la base de données de l'ensemble des données quantitatives des salariés sur le chantier depuis leur entrée jusqu'à leur sortie (les données qualitatives sont saisies directement par les chargées d'insertion). Le service ayant le souci de la gestion statistique des données, est à même d'aller chercher les éléments manquants auprès des chargés d'insertion et des encadrants techniques.
- La préparation des comités (pilotage, de bassin) et des CLI. Le service participe physiquement aux comités de bassins.

3.2 LE SERVICE COMPTABILITE POUR QUI LE SERVICE GESTION DE CHANTIER ASSURE :

- La transmission des décomptes d'heures de présences de l'ensemble des salariés pour effectuer les paies chaque dernier jour travaillé du mois.
- La réalisation des budgets annuels de chaque chantier qui sont ensuite repris dans le budget global de la plateforme.
- Le suivi des dépenses mensuelles de chaque chantier (tenues de travail, pharmacie) dans le respect des budgets initiaux.
- La transmission des entrées et sorties du personnel pour les paies et les soldes de tout compte.

3.3. LE CHARGE DE MISSION INFORMATIQUE ET COMMUNICATION

- La gestion de la base de données et les sorties statistiques (AG, comités, bilans financiers...).
- L'organisation et la mise en place de nouveaux documents, la création d'un guide méthodologique.

3.4. UN LIEN DIRECT AVEC LA DIRECTION

- L'information régulière sur la vie du service, les mouvements et le parcours des salariés.
- Les choix stratégiques et les orientations du service pour optimiser le fonctionnement de la structure.
- La préparation et la gestion des conventions (Communes, Etat, Europe)



3. UN SERVICE CHARGE DE LA GESTION GENERALE DES CHANTIERS

La gestion générale des chantiers représente la part prépondérante du temps de travail du service soit 87% (95% du temps de l'assistante de gestion). Ce temps de travail se répartit comme suit :

- La gestion générale des chantiers, le suivi des salariés (heures de présences, maladie, paye, courriers, RDV...), le travail pour les encadrants, les tenues de travail, les réunions d'encadrants et les comptes rendus : 1 166 h.
- Les recrutements (de l'arrivée de la fiche de positionnement à la visite médicale d'embauche) : 663 h.
- La gestion analytique du temps par type de travaux : 289 h

4. UN SERVICE GARANT DU RENDU AUX PARTENAIRES

L'intérêt principal des chantiers d'insertion est le travail partenarial pour l'optimisation du parcours professionnel des salariés en insertion. Le chantier n'étant qu'une étape du parcours, il est impératif d'associer les référents du salarié avant, pendant et après le parcours de celui-ci sur le chantier.

Nos partenaires sont multiples :

- Les institutionnels : Etat (DDTEFP), Pôle Emploi, Conseil Général. Ils constituent nos partenaires privilégiés auxquels nous rendons des comptes régulièrement sur les chantiers et le dispositif en général.
- Les donneurs d'ordre : ce sont les collectivités territoriales avec lesquelles AGIRE 74 contractualise pour mettre en place des chantiers d'insertion sur leur territoire.
- Les prescripteurs, et référents de parcours des salariés : référents sociaux, éducateurs, accompagnant des structures d'accueil de public spécifique (jeunes, TH...) sont autant de partenaires privilégiés qui nous permettent avec le salarié concerné d'optimiser son parcours à AGIRE 74.

A chaque partenaire, correspond un type de rendu particulier :

- Retour des conclusions de recrutement aux prescripteurs.
- Entretiens tripartites (salarié, prescripteur/référent, AGIRE 74) à l'entrée en chantier, en cours et avant la sortie.
- Comités de travaux tous les mois avec les donneurs d'ordre
- Comité de pilotage avec les institutionnels et le donneur d'ordre une fois par an : présentation générale du chantier et choix politique de l'orientation pour l'année suivante.
- Présentation des chantiers et validation des décisions du Comité de pilotage en Commission Locale d'Insertion.
- Les comités de bassin avec les institutionnels par bassin d'emploi n'ont pu être réalisés cette année, mais une rencontre avec les ALI qui le souhaitaient a permis de faire le point sur le parcours individuel des salariés.

Ce temps de rendu : préparation, courriers, réunions, statistiques... représente 6% du temps de travail du service. Une partie du rendu (retour prescripteurs tant écrit que téléphonique) est comptabilisé dans la gestion des chantiers à travers le suivi individuel des salariés car difficilement identifiable comme peut l'être un comité (réunion et préparation).



5. UN SERVICE GESTION DE CHANTIER CAPABLE DE RENDRE DES COMPTES SUR LA TOTALITE DES ACTIONS DES CHANTIERS ET DES SALARIES

La réorganisation d'AGIRE 74 à partir de septembre 2006 a permis de répondre aux obligations de la structure face à la montée des effectifs et à la complexification de la gestion des contrats de travail.

Le lien direct avec les encadrants et les salariés pour toute la gestion des chantiers a permis plus d'uniformité, plus d'efficacité et une meilleure lisibilité auprès des partenaires.

La responsabilité sur la partie quantitative de la base de données permet, avec un croisement régulier avec le service statistique et la comptabilité, une meilleure efficacité et une plus grande réactivité sur les éléments chiffrés de la gestion des chantiers.

La saisie hebdomadaire de la totalité des activités des salariés permet de rendre compte régulièrement aux donneurs d'ordre, des travaux effectués sur les chantiers. Les 289 heures de travaux dévolus à cette tâche en 2010 sont en nette diminution par rapport au temps consacré en 2008 (510 h) et 2009 (366 h). L'augmentation de la compétence des encadrants et un travail sur les procédures et les données transmises expliquent cette évolution.

Le couplage base de donnée, saisie des travaux et évaluation qualitative par l'encadrant et la chargée d'insertion, permet l'établissement d'une attestation de compétence retraçant avec précision le parcours du salarié au sein d'AGIRE 74

6. UN SERVICE À DEMI EFFECTIF EN FIN D'ANNÉE

La mise en place de la gestion analytique des heures (tableaux rempli par chaque salarié puis saisi par le service gestion de chantiers) permet de déterminer le temps de travail affecté à chaque opération commandé par les communes mais aussi de mieux évaluer le temps consacré aux travaux, la part d'actions périphériques et de formations.

L'augmentation des prescriptions, la difficulté de mobiliser les candidats, le turnover important sur les chantiers, la pratique des entrées et sorties permanentes sont autant de facteurs qui alourdissent le temps de travail du service.

La gestion des formations représente également un poste important en 2009 :

- pour les salariés en insertion : Illettrisme et remise à niveau, SST, Gestes et Postures, budget-assurances, information santé, renfort au code de la route, Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels avec l'AFPA
- pour les permanents d'AGIRE 74 (encadrants et plateforme) : monteur vérificateur d'échafaudage roulant, habilitation électrique, manipulation d'extincteurs, Sauveteur secouriste au travail (session initiale de 2 jours et recyclage d'1/2 journée)...

D'une manière générale, la gestion des chantiers au sens large (budgets et conventions, recrutements, gestion des chantiers, travaux plus part des réunions internes) représente 2 380 heures de travail du service en 2009 soit une stabilisation par rapport à 2008.



7. EN CONCLUSION, UNE ADAPTATION FORTE DU SERVICE POUR L'ANNEE 2010

La mise en place de la gestion analytique des heures (tableaux rempli par chaque salarié puis saisi par le service gestion de chantiers) permet de déterminer le temps de travail affecté à chaque opération commandée par les communes mais aussi de mieux évaluer le temps consacré aux travaux, la part d'actions périphériques et de formations.

L'augmentation des prescriptions, la difficulté de mobiliser les candidats, le turnover important sur les chantiers, l'augmentation des fin de périodes d'essai, la pratique des entrées et sorties permanentes sont autant de facteurs qui alourdissent le temps de travail du service. Cette augmentation des tâches amplifiée par l'absence du responsable du service a nécessité une forte mobilisation et adaptation de la part d'Anne-Marie WABLE, assistante de gestion du service, et de l'ensemble des membres de la plateforme.

La gestion des formations représente également un poste important en 2010 :

- pour les salariés en insertion : Illettrisme et remise à niveau, SST, Gestes et Postures, budget-assurances, information santé, renfort au code de la route, Reconnaissance des Savoir Faire Professionnels avec l'AFPA.
- pour les permanents d'AGIRE 74 (encadrants et plateforme) : Sauveteur secouriste au travail (recyclage d'1/2 journée), formation bûcheronnage avec le Centre de Formation aux métiers de la montagne de Thônes.

D'une manière générale, la gestion des chantiers au sens large (budgets et conventions, recrutements, gestion des chantiers, travaux et réunions internes) représente 2 160 heures de travail du service en 2010, soit 87% du temps de travail du service.



LES DONNEES 2010

1. LES RECRUTEMENTS EN 2010

- Constante augmentation des candidats orientés vers AGIRE 74 qui passent de 236 en 2008 à 293 en 2009 et 310 en 2010, soit plus de 30% d'augmentation en 3 ans.
- Maintien en nombre des prescriptions des pôles sociaux (Conseil Général et communes), de Pôle Emploi et des Mission Locales.
- Augmentation des prescriptions issues du milieu judiciaire qui passe d'une prescription en 2008 à 13 en 2009 et 18 en 2010.
- Baisse de l'orientation des femmes vers les chantiers d'AGIRE 74 : 8 % (16% en 2009)
- Maintien du rajeunissement des candidats orientés avec 41% de moins de 30 ans et 23% de 30-39 ans.
- Toujours aussi peu de candidats orientés en chantier via un bilan préalable (PPOPE ou DOPE), 3 en 2008, 2 en 2009, 3 en 2010.

La phase recrutement, de la réception des fiches de positionnement à l'entrée en chantier (signature du contrat, retour prescripteur, achat des tenues de travail, intégration du salarié et visite médicale d'embauche compris) mobilise le service gestion de chantiers à hauteur de 663 h soit 27% du temps de travail du service (19% en 2009).

Les 366 candidats invités (310 orientations 2010 + 56 orientations 2009) ont fait l'objet de 481 invitations à une information collective et nous avons reçus 247 candidats (67% des candidats mais 51% des invitations : seul 1 rendez-vous sur 2 en information collective est honoré !).

Les recrutements représentent en 2010, 49 informations collectives (35 en 2009) et plus de 500 entretiens individuels sur 5 bassins différents (bassin annécien, Rumilly, Faverges, Ville-La-Grand et Valleiry). Ils mobilisent l'ensemble des permanents d'AGIRE 74 :

- Le service gestion de chantier sur les invitations et les informations collectives du bassin annécien
- Le service insertion sur l'ensemble des entretiens (informations collectives et entretiens d'embauche)
- La direction pour l'ensemble des entretiens d'embauche et les signatures de contrats.
- Les encadrants techniques pour les entretiens d'embauche et/ou la visite du chantier et la validation du candidat.

La moyenne des présences aux informations collectives est de 50% quelque soit le lieu de RDV, sauf :

- Chantier de Faverges : 50% de présence lors des invitations à Faverges contre 77% lors des invitations à AGIRE 74
- Chantier de Ville-la-Grand : 39% de présence
- Sur le grand bassin annécien (Rumilly et Faverges compris), la réalisation des informations collectives à AGIRE 74 n'est pas un frein à la mobilisation des candidats.

Sur 247 candidats reçus en 2010 :

- 40 candidats sont en attente (recrutement en cours)
- 207 candidatures sont traitées dont : 46% d'abandon du candidat, 40% de recrutés, 6% en attente et 7% de refus employeur (15 / 207)
- 107 candidats ont été retenus dont 78% ont été embauchés, 3% ont abandonnés, 7% sont en attente et 2% ont fait l'objet d'un refus d'embauche d'AGIRE 74.

Concernant la féminisation des chantiers et le recrutement des femmes, 24 ont été positionnées en 2010 :

- 46 % d'abandon de la candidate : 11 / 24 (taux identique à l'ensemble des candidats)
- 29 % de recrutées (5 embauches et 2 retenues)
- 25% en attente

La totalité des femmes ayant maintenu leur candidature en 2010 ont été embauchées.



2. LES SALARIES EN 2010

2.1. LE PROFIL DES SALARIES

- 114 salariés en 2010 (plus 14 salariés embauchés en janvier 2011 avec un recrutement sur 2010), soit une augmentation de 26% pour 8 chantiers avec 8 salariés en insertion (95 en 2006, 109 en 2008 et 102 en 2009).
- Une féminisation de plus en plus difficile : 14% de femmes salariées sur les chantiers AGIRE 74 (22% en 2009). Cette faible féminisation des chantiers est uniquement due aux orientations et à l'image que se font les prescripteurs du chantier d'insertion. A noter l'écart entre les femmes positionnées sur les chantiers d'insertion d'AGIRE 74 (7,7%) et les femmes embauchées sur les chantiers en 2010 (14%). En 2010, la totalité des femmes ayant maintenue leur candidature ont été embauchées.
- Des salariés prioritairement dans le dispositif RSA (maintien par rapport à 2009).
- Des jeunes de plus en plus présents, avec la spécificité du chantier des Glières exclusivement ouvert aux moins de 26 ans depuis 2009 : 25% de public issu des MLJ et 32% de moins de 26 ans.
- Une pyramide des âges fortement rajeunie avec les moins de 30 ans qui représentent 40% des effectifs et les 30/40 ans 25% des salariés en 2010.
- Un niveau de formation constant par rapport à 2009 avec 65% des salariés qui n'ont pas de diplôme, 27% sont illettrés ou analphabètes, mais 10% des salariés ont un BAC ou plus.
- Une répartition géographique inégale par bassin :
 - Bassin annecien : Annecy avec 40% des salariés du secteur, suivi par Faverges (14%) puis Cran-Gevrier, Seynod, Rumilly et l'Albanais avec 9% chacun.
 - Bassin Genevois : 6 communes représentées (1 à 2 salariés) et des prescripteurs habituels de salariés : Annemasse (37%), St Julien (15%) et Ville-la-Grand (11%).
- Le manque de mobilité, frein à l'emploi
 - 63% des salariés n'ont pas de permis de conduire et 66% sont pas ou peu mobiles (chiffres stable depuis 2008).
- Des problématiques santé qui restent lourdes
 - 40% des salariés ont une conduite addictive
 - 40% souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - 50% souffrent de problèmes dentaires
- Une montée en puissance des salariés avec suivi et procédure judiciaire : 6 en 2006, 11 en 2007, 15 en 2008, 22 en 2009 et 29 en 2010.



2.2. DES ABSENCES EN AUGMENTATION PAR RAPPORT A 2009

- 81% de taux de présence avec 55.627 h payées
- 6% d'arrêt maladie (stabilité / 2009)
- 3 Accidents du travail reconnus comme tels par la CPAM dont 2 ayant entraînés un arrêt de travail (10 jours) sur 7 déclarations d'accident du travail envoyées
- Presque 13% d'absences en 2010 (équivalent à 2007, contre 7% en 2008 et 2009). 47% des absences sont totalisées sur les chantiers de Ville-La-Grand et de Glières. La difficulté de maintenir mobilisé un public jeune et des salariés avec de grosses problématiques expliquent ces chiffres.

2.3. UNE OPTIMISATION DES ACTIONS

- 4.336h d'actions pédagogiques (67% en interne et 33% en externe)
 - 10 partenaires mobilisés
 - des actions recentrées sur l'accompagnement (37%), la sécurité (20%), la santé (6%), l'informatique (5%), l'illettrisme (4%), le budget (3%).
- Des résultats encourageants : 3 permis de conduire acquis, 6 passages de code validés, 5 récupération de permis de conduire, 9 RSFP et 42 SST.

2.4. DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES IMPORTANTES

Elles représentent 2.932 h de travail hors du chantier d'origine et ont mobilisés 5 chantiers AGIRE 74, 3 structures IAE, 7 collectivités territoriales, 19 structures privées ou associatives.

41 salariés ont ainsi effectué :

- 4 EMT, via Pôle Emploi pour 228 h de travail.
- 10 mises à dispositions auprès de partenaires pour 574 h de travail.
- 46 stages de découverte interne à AGIRE 74 représentant 941h de travail.
- 13 stages entreprise pour 508 heures de travail
- 9 suspensions de contrat qui totalisent 681 h de travail.

39% des personnes ayant réalisé une immersion professionnelle en 2010 sont sorties en emploi ou en formation qualifiante.

50% des salariés ayant accès à l'emploi ou à la formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle.



3. DES SORTIES EN LIEN DIRECT AVEC LES IMMERSIONS ET LES DEMARCHES ENTREPRISES SUR LE CHANTIER

3.1. DES SORTIES POSITIVES IMPORTANTES AU REGARD DE LA SITUATION ECONOMIQUE

68 sorties en 2009, dont 60 après 3 mois de travail au sein d'AGIRE 74.

Afin d'harmoniser ces chiffres à ceux fournis dans le cadre du dialogue de gestion, le dossier FSE et la ligne ACI, les chiffres qui suivent sont basés sur les 60 salariés sorties à plus de 3 mois de contrat.

- 35% de sorties vers l'emploi
 - 2 CDI
 - 5 CDD > 6 mois
 - 5 CDD < 6 mois
 - 2 contrats de professionnalisation
 - 2 créations d'entreprise
- 8% d'accès à la formation
- 38% de démarches d'emploi
- 15% de démarches santé
- 7% de démarches d'accompagnement

3.2. DES EVOLUTIONS DE SITUATION SOCIALE SIGNIFICATIVES

- 43 démarches de permis de conduire
- 51 démarches logement dont 37 avec une évolution significative
- 55 démarches santé dont 53 améliorations
- 31 démarches judiciaires dont 24 améliorations de la situation

3.3. DES DEMARCHES VARIEES

- 99 démarches administratives
- 12 démarches RQTH
- 29 démarches familiales

Indépendamment des sorties en emploi, le chantier permet de prendre le temps, en étant accompagné, de faire des démarches (mobilité, santé, logement, famille, justice...) et d'améliorer sa situation sociale.



ANNEXES

- 1. TEMPS DE TRAVAIL SERVICE GESTION DE CHANTIERS**
- 2. ARRETS MALADIES ET ACCIDENTS DE TRAVAIL 2010**



Temps de travail service gestion de chantiers

Année 2010

	JPM		AMW		Total	
	Heures	%	Heures	%	Heures	%
Appui		0%		0%	0,0	0%
Budget et conventions	42,0	4%		0%	42,0	2%
Comités et stats	107,0	10%	53,0	4%	160,0	6%
Recrutements	190,0	19%	473,0	32%	663,0	27%
Réunion Ext	6,0	1%		0%	6,0	0%
Réunions int	62,0	6%	142,0	10%	204,0	8%
Service GC	52,0	5%		0%	52,0	2%
Gestion CI	445,0	43%	517,5	35%	962,5	39%
Travaux	20,0	2%	269,0	18%	289,0	12%
Formation	73,0	7%	18,5	1%	91,5	4%
Organisation & Procédures	27,0	3%		0%	27,0	1%
Divers		0%		0%	0,0	0%
TOTAL	1 024,0	100%	1 473,0	100%	2 497,0	100%

Gestion de chantier	JPM		AMW		Total	
	Heures	%	Heures	%	Heures	%
	759,0	74%	1 401,5	95%	2 160,5	87%



ARRET MALADIE 01/01/10 au 31/12/10

		AM Initiaux	Durée (jrs)	Prolongations	Durée (jrs)	Total jrs d'arrêt	Nbr de salariés concernés
Chantier d'Annecy		15	56	13	264	320	9
Chantier de Clermont		10	72	5	110	182	6
Chantier de Faverges		13	47	8	81	128	8
Chantier des Glières		6	16	0	0	16	2
Chantier de Meythet		16	67	1	5	72	8
Chantier de Seynod		19	122	2	21	143	10
Chantier de Ville La Grand		26	147	5	81	228	9
Chantier de Viry - Valleiry		5	16	2	13	29	2
Total		110	543	36	575	1118	54

ACCIDENT DU TRAVAIL 01/01/10 au 31/12/10

	AT ss AAT	AT Initiaux	Durée (jrs)	Prolongations	Durée (jrs)	Total jrs d'arrêt	Nbr de salariés concernés
Chantier d'Annecy	1	1	8	-	-	8	2
Chantier de Clermont	-	-	-	-	-	-	-
Chantier de Faverges	-	-	-	-	-	-	-
Chantier des Glières	2	-	-	-	-	-	2
Chantier de Meythet	-	-	-	-	-	-	-
Chantier de Seynod	-	1	2	-	-	2	1
Chantier de Ville La Grand	2	-	-	-	-	-	2
Chantier de Viry - Valleiry	-	-	-	-	-	-	-
Total	5	2	10	0	0	10	7

Soit 7 AT





SERVICE INSERTION PROFESSIONNELLE





SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE

- 1.1. LA REORGANISATION DU SERVICE INSERTION AVEC OPTIMISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 1.2. LA PERFORMANCE DU SYSTEME DE RECRUTEMENT EN ENTREES ET SORTIES PERMANENTES
- 1.3. UN PUBLIC PLUS LARGE NECESSITANT UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE, GLOBAL ET SPECIFIQUE
- 1.4. UN DEVELOPPEMENT DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES
- 1.5. DES SORTIES DYNAMIQUES A L'IMAGE DU MARCHE ACTUEL DE L'EMPLOI

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

2.1. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

- 2.1.1. UN ACCOMPAGNEMENT DES LE RECRUTEMENT
- 2.1.2. LA REORGANISATION DU SERVICE INSERTION AVEC EMBAUCHE D'UNE ASSISTANTE ET OPTIMISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT
- 2.1.3. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DES PERMANENTS ; ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU RECRUTEMENT JUSQU'A L'APRES SORTIE CHANTIER
- 2.1.4. STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT : CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES
- 2.1.5. CONSOLIDATION DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION
- 2.1.6. UN PUBLIC PLUS LARGE AVEC DES PROBLEMATIQUES TRES DIVERSIFIEES

2.2. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

- 2.2.1. RENFORCEMENT DES LIENS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION, LES COLLECTIVITES ET LES ENTREPRISES
- 2.2.2. ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE
- 2.2.3. ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE DU CHANTIER POUR EMPLOI DURABLE
- 2.2.4. SUIVI A 6 MOIS APRES LA SORTIE

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

1. INTRODUCTION GENERALE : 5 POINTS CLES EN 2010

Mouvement, bousculement, crise, aléas, incertitude, décisions, contre-décisions... l'année 2010 n'a épargné personne. Secteur de la santé, enseignement, formation, domaine du bâtiment ou de l'industrie, secteur marchand ou public, acteurs de l'emploi ou de l'insertion... nous avons tous été touchés par les restrictions de l'Etat, les réorganisations, les fermetures d'entreprises. Et face à ce climat de tempête extérieur, mais aussi aux changements internes (embauche et formation d'une assistante au Service Insertion en janvier, arrivée et départ d'un encadrant en juin, arrêt-maladie du responsable du service gestion de chantiers depuis septembre), il a fallu à AGIRE 74 une organisation solide, une équipe expérimentée et solidaire, une volonté d'ouverture et de partenariat, un engagement certain et des valeurs profondément ancrées pour garder le cap et assurer la mission qui nous tient à cœur : lutter contre l'exclusion, accompagner les publics en grande difficulté, avec la bienveillance et l'exigence dues au respect de la personne et aux besoins du métier, sans plus de sélection que celle de s'interroger sur la pertinence d'une entrée en chantier.

1.1. LA REORGANISATION DU SERVICE INSERTION AVEC OPTIMISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'embauche d'une assistante au niveau du service insertion en janvier 2010 a permis une meilleure répartition des tâches avec la chargée d'insertion et une meilleure efficacité du service, sachant que la chargée d'insertion se déplace sur les 8 ACI du département (bassins annecien et genevois). Les 114 salariés passés sur le chantier ont tous été accompagnés (102 en 2009) ce qui représente une augmentation de 12%.

1.2. LA PERFORMANCE DU SYSTEME DE RECRUTEMENT EN ENTREES ET SORTIES PERMANENTES

Le recrutement a constitué un travail colossal de la part de tous les services : 49 séances d'informations collectives, 189 entretiens individuels d'embauche, des procédures claires, des échanges et informations continus auprès des référents prescripteurs et des partenaires, des cadres et des actions indispensables pour préparer chaque salarié à un parcours en chantier. Les résultats obtenus attestent de ces efforts et de la performance de l'organisation de notre recrutement qui, malgré la crise et la pression des objectifs de retour à l'emploi, continue de permettre l'embauche de tous les publics. Nous totalisons 94 embauches en 2010 (dont les 14 contrats signés en 2010 avec intégration des salariés différée en janvier 2011) soit une augmentation de 65% du nombre d'embauches par rapport à 2009 (57 embauches).

1.3. UN PUBLIC PLUS LARGE NECESSITANT UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE, GLOBAL ET SPECIFIQUE

L'élargissement du public, la diversité et la complexité des problématiques ont exigé 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. Nous avons accueilli un nombre quasi identique de personnes au RSA/RMI (48%), mais nous avons considérablement développé l'accueil des salariés sous main de justice, des personnes handicapées, des jeunes et des salariés comportant des troubles du comportement ou psychologique. Le nombre de femmes est encore trop faible bien qu'il soit proportionnellement supérieur de 50% au nombre de prescriptions.

1.4. UN DEVELOPPEMENT DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

Un effort particulier a été réalisé sur la prospection entreprises, grâce à l'embauche d'une assistante du Service Insertion dédiée en particulier à cette mission : le nombre d'immersion a augmenté de 12% (82 immersions en 2010 ; 73 en 2009). Les stages d'entreprise ont été multipliés par 6, les suspensions de contrat par 2, ce qui a permis d'augmenter de manière significative les retours à l'emploi et la part des emplois de transition (CDD < 6 mois, interim).



1.5. DES SORTIES DYNAMIQUES A L'IMAGE DU MARCHE ACTUEL DE L'EMPLOI

Le taux de 48% de sorties dynamiques, plus élevé qu'en 2009 (35%) correspond aux tendances actuelles du marché, avec une précarité générale. Cette part d'emploi précaire représente 28% en 2010 alors qu'elle pesait 18% en 2009.

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

2.1. ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Avec qui ? Avec quel(s) outil(s) ? A quelle fréquence ?

Le poste de chargée d'insertion nécessite de travailler sur les questions sociales pour pouvoir faire émerger les problématiques, trouver des solutions, lever les freins et pouvoir travailler dans un deuxième temps (ou en parallèle) sur les questions d'ordre professionnel.

2.1.1. UN ACCOMPAGNEMENT DES LE RECRUTEMENT

Outre le fait que la chargée d'insertion anime les séances collectives d'information (49) et participe aux entretiens individuels d'embauche (189), le recrutement prend une part importante de son temps en terme de communication et de proximité avec les référents prescripteurs.

- Concernant les candidats réorientés ou ceux pour lesquels nous avons un questionnaire quant à leur capacité à tenir un poste de travail (problématiques addiction, psychologique, justice ou handicap en particulier) la chargée d'insertion se met systématiquement en lien avec les référents pour échanger sur la pertinence de l'orientation et les actions à mettre en place – entretiens tripartites à l'appui.
- De même elle reste disponible pour les référents qui souhaitent avoir une présentation ou des informations sur l'association AGIRE 74, le comportement des candidats accueillis ou les procédures de recrutement.
- Concernant les procédures de recrutement perçues par certains référents comme trop rigides par rapport au public accueilli, il s'agit bien souvent de leur expliquer en quoi les procédures établies procèdent véritablement de la mise en marche et la préparation des candidats à une entrée en chantier (processus, construction de parcours) et comment le référent peut et doit accompagner le candidat dans cette démarche. Notre travail d'accompagnement vers l'emploi est aussi de sensibiliser et préparer dès le recrutement les salariés à assumer leurs devoirs vis-à-vis d'un employeur : des devoirs basiques tels qu'être ponctuel, assidu, respectueux des cadres et des procédures... D'autant que tous ont besoin de cadres et ceux qui ne parviennent pas de suite à les respecter ont droit à bien plus d'un coup d'essai (reconvocation pour les candidats, tolérance d'absences pour les salariés). Il est primordial que tous les acteurs de l'insertion partagent les mêmes convictions pour travailler en cohérence.

Quelques Chiffres :

- **Un meilleur taux de recrutement** : 80 personnes ont été embauchées soit 40% des personnes reçues. En effet, sur les 247 candidats reçus en 2010, 40 sont attendus. Sur les 207 candidatures traitées complètement :
 - 40% ont été recrutés
 - 7% sont sur liste d'attente
 - 7% seulement ont été réorientés vers leurs référents pour des raisons liées à une incapacité à tenir un poste de travail (santé, comportement, problème de langue).
 - 46% ont abandonné leur candidature (dont 31 absents aux rendez-vous sans motif, soit 65 personnes).



- **Une prise de pari de plus en plus forte sur les embauches.** Cette prise de pari a généré en partie 13 interruptions de période d'essai (46% à l'initiative des salariés). Ces interruptions s'expliquent à 77% par des problèmes d'ordre psychologique ou de comportement, 16% par un désintérêt pour l'activité avec un sentiment de dévalorisation sur le chantier, 7% pour une inadaptation au poste de travail.
- **Un redoublement de travail administratif, de recrutement, d'intégration et pédagogique** lié tout à la fois aux interruptions de période d'essai et à la réduction des conventions à 6 mois.
- **Un manque de pertinence de certaines prescriptions :** seulement 3 Diagnostics passés en amont d'une entrée en chantier, certaines prescriptions sans commentaires sur les objectifs de l'orientation.

2.1.2. LA REORGANISATION DU SERVICE INSERTION AVEC EMBAUCHE D'UNE ASSISTANTE ET OPTIMISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT

L'embauche d'une assistante au niveau du service insertion en janvier 2010 a permis une meilleure répartition des tâches avec la chargée d'insertion et une meilleure efficacité du service.

- A charge pour l'assistante de gérer la partie administrative concernant en particulier l'accompagnement, la formation et la mise en place des immersions (actions périphériques d'accompagnement : courriers, constitution et suivi de dossiers, téléphone...). L'assistante assure en outre un point d'accueil au siège d'AGIRE 74, ce qui est d'autant plus important que le nombre de salariés (anciens et nouveaux) qui se rendent directement au siège, augmente.
- La chargée d'insertion peut se consacrer pleinement à la structuration de l'accompagnement, le recrutement, la formation et le suivi des salariés sur les 8 chantiers du département (déplacements quotidiens sur les bassins annécien et genevois). Il s'ensuit davantage de proximité avec les salariés en insertion, mais aussi avec les encadrants techniques, l'équipe de la plateforme, les partenaires et les employeurs. En plus des séances prévues dans le cadre de l'accompagnement, cette nouvelle organisation a permis la mise en place de permanences pour élargir les possibilités de rencontres des salariés avec la chargée d'insertion en dehors de leurs heures de travail.

Quelques Chiffres

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 :

- 788 entretiens dont 400 entretiens individuels de suivi et 388 entretiens tripartites et extérieurs
- 1600 heures d'accompagnement au total (1692 heures en 2009) : 813 heures de séances collectives (1242 heures en 2009), 399 heures de séances individuelles (450 heures en 2009), une approche encore plus individualisée et en partenariat avec 388 heures - contre 284 heures en 2009 - d'entretiens extérieurs et tripartites de suivi avec les référents (2 au moins par salarié sur un parcours d'insertion), les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage (3 en moyenne par salarié), les entretiens tripartites avec les employeurs lors des immersions. En plus de ces entretiens, les salariés joignent la chargée d'insertion au quotidien par téléphone ou sur rendez-vous au siège d'AGIRE 74. A noter aussi des temps d'échanges avec les salariés ayant eu des sanctions disciplinaires par la Direction, afin de faire de ces sanctions une démarche pédagogique.



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

- séances de recrutement organisées en entrées et sorties permanentes (49 séances d'information collective, 189 entretiens individuels d'embauche)
- suivi administratif et téléphonique (60% du temps de travail de l'assistante)
- échanges 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 (10% du temps de travail de l'assistante)
- prospection entreprises, les enquêtes employeurs, mise en place des conventions d'immersion (30% du temps de travail de l'assistante)
- animation de l'équipe en interne, moments d'échanges et de réflexion sur les situations, la pratique et l'organisation
- déplacements sur les 8 ACI éloignés de plus de 50 kms du siège et de plus de 100 kms entre eux
- réunions et comités de pilotage et de bassin, démultipliés par 8 ACI autant d'heures passées au bénéfice de l'accompagnement des personnes.

2.1.3. RENFORCEMENT DE LA FONCTION GLOBALE TRANSVERSALE D'ACCOMPAGNEMENT AVEC IMPLICATION DES PERMANENTS ; ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DU RECRUTEMENT JUSQU'A L'APRES SORTIE CHANTIER

- **Le développement du binôme encadrant technique/chargée d'insertion** apporte davantage de proximité avec les salariés et de cohérence dans les actions. En plus d'une disponibilité quotidienne, tous les quinze jours des points sont effectués sur le suivi des personnes en chantier et tous les trois mois, des évaluations de compétences (génériques et techniques) conjointement avec les salariés en insertion.
- **Les réunions Ressources Humaines** rassemblent deux fois par mois l'équipe de permanents (direction, service insertion, service gestion, encadrement technique). Elles permettent un échange, une analyse et une harmonisation des pratiques pédagogiques de chacun selon les valeurs d'AGIRE 74.
- **L'organisation mensuelle de séances collectives de recrutement** favorise les entrées et sorties permanentes.
- **L'actualisation de la base Access par chaque permanent d'AGIRE 74** en fonction de ses compétences permet un suivi de l'évolution de la situation et de la progression du salarié – à tous les niveaux et tout au long de son parcours en chantier – avec l'élaboration de données qualitatives et quantitatives fiables. La base Access facilite également la mise en place d'opérations ponctuelles, telles que la prospection entreprises (possibilité de générer directement le fichier des entreprises), les enquêtes de satisfaction (possibilité de générer des listes ciblées de salariés, en fonction de critères précis).

2.1.4. STRUCTURATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT : CREATION D'OUTILS AU SERVICE DES SALARIES

Tous les outils créés par AGIRE 74 visent à impliquer les salariés dans leur parcours d'insertion dès l'entrée en chantier jusqu'à la sortie. Trois objectifs : retrouver un statut d'acteur, de salarié et de citoyen. C'est ainsi qu'ils participent directement aux outils qui vont leur permettre de préparer, construire, évaluer et valoriser leur parcours. Parmi ces outils :

- **Le livret d'accueil** : le salarié y trouve les documents repérants, structurés en trois parties (accueil/intégration, parcours professionnel, documents officiels). Il pourra y intégrer les éléments nouveaux au fur et à mesure de son parcours et capitaliser ainsi les actions.
- **Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai**, dans la mesure du possible en présence des prescripteurs. Il permet de notifier dès le départ les objectifs, axes et étapes de progression individualisés avec engagement du salarié dans sa démarche d'insertion.
- **Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux** : elles sont réalisées à partir des fiches d'activité remplies chaque jour par les salariés.
- **Les fiches trimestrielles d'évaluation des compétences techniques et génériques** : le salarié s'auto-évalue avant de confronter son opinion à celle de l'encadrant technique et de la chargée d'insertion. Ces fiches d'évaluation et de travaux permettent d'élaborer avec le salarié l'attestation d'employeur.
- **Les Brèves de chantier réalisées tous les deux mois par les salariés** : elles permettent autant de valoriser les travaux réalisés que d'amener les salariés à travailler sur la communication de leur travail.
- **Le film sorti en 2010 et le site AGIRE 74 entièrement revisité**, qui constituent pour les salariés un support d'information et de communication auprès de leurs référents ou des employeurs

2.1.5. CONSOLIDATION DES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION

- **Communication auprès des référents, prescripteurs et financeurs**, avec la multiplication des entretiens tripartites lors des recrutements et en cours de parcours ainsi que la mise en place d'un comité annuel de bassin. Davantage de réunions bilans avec les ALI seraient nécessaires pour faire régulièrement le point sur les recrutements, le suivi des parcours et le renouvellement des contrats pour les personnes au RSA, mais nous avons été nous-mêmes très pris avec la baisse d'effectif sur la plateforme.
- **Participation aux réunions** du Comité Technique d'Animation organisées par le POLE EMPLOI de Meythet aux forums de l'emploi et à certaines réunions mises en place par le Conseil Général 74 (Atelier mobilité, Collectif de Faverges...)

- **Liens avec les structures de santé, éducatives ou sociales** : l'ANPAA (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 : 18% des salariés sont sous main de justice), 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, ACT HABITAT, LES FOYERS D'HERBERGEMENT (en particulier LA TOURNETTE), les centres d'actions communales et les pôles médico-sociaux. Un nombre similaires d'actions d'orientations vers les structures spécialisées a été réalisé (771 actions d'orientation en 2010 ; 762 en 2009), 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
- Lien avec les organismes de formation

Formation à l'illettrisme et aux savoirs de base

La formation aux compétences de base reste aujourd'hui un problème majeur pour notre type de public (66% niveau < 5) pour diverses raisons tirées de notre expérience des chantiers sur plusieurs années, au vu des résultats obtenus par les différents salariés positionnés :

- La possibilité d'entrée en formation dépend du statut des personnes ; dans un même chantier, les personnes ne bénéficient pas des mêmes droits
- Les salariés concernés ne sont pas toujours prêts à entamer une formation (échec scolaire le plus souvent)
- La formation nécessite un suivi sur mesure et rapproché alors que l'offre de formation est le plus souvent collective et trop espacée dans le temps
- La formation nécessite un temps long d'apprentissage alors que l'offre de formation est inférieure à 6 mois le plus souvent
- Les séances de formation sont planifiées la plupart du temps par les organismes 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 en 2010 : 5% 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
- le recours à des associations comme SAVOIR POUR REUSSIR (1 salarié) ou abcd AGIR (3 salariés) dont l'offre très individualisée correspond davantage aux besoins des salariés.
- la mise en place de formation spécifique : 1 salarié suivi par le Greta avec formation préparatoire à une entrée en formation de peintre à la Fédération Compagnonnique des Métiers du Bâtiment.
- 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 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 concilier ces formations avec les temps de travail des salariés. Nous nous efforcerons de développer les formations Renfort Code ainsi que les Diagnostics Mobilité, qui permettent de valider la capacité des personnes à passer le permis de conduire ou d'étudier d'autres alternatives.



2.1.6. UN PUBLIC PLUS LARGE AVEC DES PROBLEMATIQUES TRES DIVERSIFIEES

- **Une proportion plus forte au niveau des statuts RMI/RSA** (48% en 2010 ; 45% en 2009)
- **Un doublement du nombre de salariés sous main de justice** (21 en 2010 ; 11 en 2009) avec une augmentation du nombre des salariés en alternative à l’incarcération (13 en 2010 ; 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 2010 par rapport à 2009 ; 36% de – 26 ans) dû en particulier au chantier jeunes des Glières.
- **Une augmentation du recrutement de femmes de 50% proportionnellement aux prescriptions**, qui ont été elles plus faibles (16% de femmes positionnées par les prescripteurs en 2009 ; 8% en 2010). Nous mettons un point particulier à intégrer des femmes sur les chantiers : la quasi-totalité des femmes qui ont maintenu leur candidature ont été retenues.
- **Une augmentation de 17% du nombre de personnes handicapées sur les chantiers** avec une volonté d’intégrer le plus grand nombre : pour la première fois cette année, 1 EMT a été réalisée sur le chantier de Ville-la-Grand pour une personne suivie par le CMP, avec décision de réorientation sur Messidor ; 1 autre EMT a été mise en place en décembre (réalisation en janvier 2011) afin de vérifier les capacités d’un jeune possédant une RQTH ; parmi les 13 personnes dont la période d’essai a été interrompue, 5 étaient reconnues travailleurs handicapés. S’ils ont démontré une réelle motivation au départ, ils ont eu bien du mal à occuper leur poste de travail au sein d’une équipe. Nous avons essayé et nous continuerons.
- **Une proportion quasi égale concernant le niveau scolaire** : 66% 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, hormis par le biais du bénévolat, nous n’avons à disposition que des formations collectives à court ou moyen termes).
- **Une proportion similaire concernant la situation familiale**, 54% des salariés ayant un statut de célibataires - les ¾ vivant seuls - avec un travail à réaliser pour sortir de l’isolement (sociabilisation, présentation/image, hygiène de vie).
- **Une augmentation des salariés en logement précaire** (52% en 2010 ; 41% en 2009), d’où un renforcement des démarches effectuées en cours de parcours et une progression visible des résultats dans ce domaine : 76% des salariés sortis ont amélioré leur logement (16 salariés ont déménagé pour un logement plus confortable, 9 ont accédé à un foyer autonome, 2 ont réussi à garder leur logement).
- **Une proportion égale de personnes sans permis** : 63% mais une augmentation des personnes à mobilité très réduite (53%).
- **Une augmentation des salariés ayant des troubles du comportement** (31% en 2010 ; 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 augmentation des personnes ayant des conduites addictives : 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) : 31% sans ressources en 2010, 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.



2.2. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Avec qui ? Avec quel(s) outil(s) ? A quelle fréquence ?

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

AGIRE 74 récolte aujourd'hui les fruits des années de travail et de sensibilisation sur la nécessité de travailler en partenariat avec tous les acteurs. Preuve en est le travail positif engagé en particulier avec LA MISSION LOCALE JEUNES, les liens renforcés avec les conseillers de PÔLE EMPLOI malgré les difficultés liées à la réorganisation, l'accueil de salariés orientés par CAP EMPLOI ainsi que la mobilisation générale des SIAE, avec lesquelles sont réalisés des échanges et des passerelles. Un travail particulier a été réalisé avec les ETTI qui sont des relais efficaces vers l'entreprise, les groupements d'employeurs (GEIQ BTP et GEIQ PROPLETE 74), les ESAT (MESSIDOR, ESAT de Thônes, LES ATELIERS DU THIOU), les Entreprises d'insertion ainsi qu'avec les collectivités (communes, communauté de communes, centre hospitalier, établissements scolaires).

Un développement des immersions professionnelles

Le développement local (réseau de partenaires et d'entreprises, mutualisation des moyens et élargissement des actions), les liens tissés avec les collectivités et les entreprises, dans un souci permanent de transparence et de rigueur, le respect des cadres, la professionnalisation des chantiers, la volonté d'améliorer constamment les actions donnent aux chantiers d'insertion une image positive, qui valorise les personnes en chantier et facilite la mise en contact entreprises.

- Un effort particulier a été réalisé sur la prospection entreprises, grâce à l'embauche d'une assistante du Service Insertion dédiée en particulier à cette mission : le nombre d'immersion a augmenté de 12% (82 immersions en 2010 ; 73 en 2009). 16% du nombre d'immersions ont été réalisées sous la forme de stages d'entreprise (3% en 2009), 11% sous la forme de suspension de contrat (7% en 2009). Cela correspond à la nécessité de renforcer le contact des salariés avec le secteur marchand et de favoriser l'accès à l'emploi en milieu ordinaire. Cela correspond aussi à notre volonté d'utiliser à bon escient les mesures de stage si longtemps demandées. Ces immersions entreprises ont été définies en fonction des projets des salariés ou des emplois ciblés : 31% en grande distribution, 15% en restauration, 15% en boulangerie ou boucherie, 15% en bâtiment, 8% en maraichage, 8% dans la petite enfance, 8% dans la manutention.
- Les stages d'entreprises augmentant, on assiste à une réduction du nombre des mises à disposition au sein des collectivités (12% du nombre des immersions en 2010 ; 37% en 2009) et des EMT (5% du nombre des immersions en 2010 ; 16% en 2009). 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.
- Ces stages n'ont pas obligatoirement débouché sur un emploi dans le domaine directement concerné mais ont contribué à mettre la personne dans une dynamique d'emploi ou de formation, valoriser ses compétences, la remettre en confiance : 50% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle.
- Les stages de découverte permettent de travailler sur la mobilité, l'adaptabilité et le développement des compétences par le biais d'immersions sur les différents chantiers d'AGIRE 74. Leur nombre a été divisé par deux par rapport à 2009, mais le volume horaire est égal (941 heures en 2010 et en 2009). 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).



2.2.2. ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- Une baisse des RSFP avec l'AFPA : 9 salariés ont obtenu une Reconnaissance de Savoir-Faire professionnel dans les domaines des espaces verts ou du bâtiment (27 en 2009). Cette baisse est liée à la fois au problème d'organisation des RSFP et à la capacité des salariés à être présentés.
- 42 personnes ont obtenu leur diplôme de Sauveteur Secouriste du Travail (36 en 2009), formation animée par le CFPPA de Contamines-sur-Arve.

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.

2.2.3. SUIVI A 6 MOIS APRES LA SORTIE

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

- Après un entretien tripartite de bilan en fin de chantier pour communiquer sur les actions engagées et les axes de travail à approfondir, d'autres entretiens tripartites peuvent être fixés au cas par cas.
- Le suivi s'effectue également par le biais de conversations téléphoniques ou d'e-mails. La fréquence de ces actions et la période de suivi dépendent des besoins du référent et du salarié.
- Un questionnaire de satisfaction est remis aux salariés en sortie de chantier. A noter un développement des contacts avec les anciens salariés qui nous tiennent informés de leur situation, souhaitent être accompagnés ou avoir des informations sur des points spécifiques. Nous ne manquons pas de faire le lien avec les référents correspondants pour une prise de relais.

3. BILAN

3.1. LES SORTIES

48% de sorties dynamiques : à l'image du marché actuel de l'emploi

Le taux de 48% de sorties dynamiques, plus élevé qu'en 2009 (35%) correspond aux tendances actuelles du marché, si on l'analyse au regard des types de sortie.

- 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 28% en emploi de transition, il serait intéressant de réaliser des statistiques sur 2011, certains salariés étant encore en emploi début 2011 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.
- A noter une augmentation des sorties en formation par rapport à 2009 (14% en 2010 ; 8% en 2009) liée à l'accompagnement individualisé qui permet de clarifier le projet professionnel et d'organiser l'entrée en formation.

Amélioration de la situation sociale des salariés

- 94% 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 (91% des salariés ayant effectué des démarches améliorent leur situation), justice (77% des salariés), logement (76% des salariés), mobilité (55% des salariés), famille (100% des salariés ont soit repris le lien familial ou opéré un changement important dans leur projet de vie : mariage, union libre, naissance). 100% des personnes actualisent leur situation administrative.
- Concernant le logement : 16 personnes ont réussi à déménager pour un logement plus confortable ou plus adapté, 9 personnes ont accédé à un logement autonome en foyer – les jeunes en particulier (dont 3 sortis de la rue, 2 ont évité l'expulsion).
- Concernant la santé, 1 personne a réalisé une cure, 35% des personnes sorties ayant amélioré leur situation de santé ont repris un suivi spécialisé (CMP, CCAA).
- Concernant la mobilité : 2 obtentions de permis B, 6 obtentions de code, 5 récupérations de permis B, 3 achats de voitures, 3 achats de scooter.
- Concernant les 57% des salariés ayant amélioré leur situation par rapport au handicap, 1 a obtenu l'orientation avec entrée ESAT Messidor, 1 la reconnaissance RQTH avec AAH, 1 RQTH et 1 renouvellement RQTH.

3.2. MESURE DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

Au niveau quantitatif

- 48% de sorties dynamiques
- 81% taux de présence sur les chantiers
- 50% des salariés ayant accédé à un emploi ou à une formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle
- 4336 heures d'actions pédagogiques ; 771 actions d'orientation avec 192 structures partenaires impliquées
- 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

Le manque de cohérence et de suivi concernant certaines actions extérieures

Un certain nombre d'événements sont venus percuter l'action d'AGIRE 74 durant l'année 2010 ; des événements qui vont à l'encontre des exigences de mise à l'emploi des personnes et de sécurisation des parcours.

Des prescriptions pas toujours adaptées

- A déplorer : le nombre réduit de passage de Diagnostic (3) en amont d'une entrée en chantier. Le diagnostic est un outil indispensable pour vérifier la pertinence de l'orientation et déterminer les objectifs et axes de travail durant le parcours en chantier.
- Face à la réduction du marché de l'emploi et de l'urgence de certaines situations, certains référents ont la tentation d'orienter en chantier des candidats qui ne relèvent pas de l'insertion. Certaines situations complexes ou délicates méritent d'être approfondies en amont pour vérifier la pertinence de l'orientation chantier avec les référents, articuler le cas échéant des actions préparatoires et éviter ainsi une mise en échec.
- Lors des informations collectives, de plus en plus de candidats expriment le fait d'ignorer l'action d'AGIRE 74 et de ne pas avoir été précisément informés par leurs référents prescripteurs malgré la multiplication de nos actions de communication (entretiens tripartites, site internet, film, dépliants, proposition de visite de chantiers...)
- Les interdictions de signatures de contrats à partir d'octobre 2010, alors que des recrutements et des renouvellements de contrats étaient en cours.



- 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). Toutes les suspensions ont été réalisées pour des contrats inférieurs à 6 mois et elles ont toutes débouché sur un emploi. Pourtant nous n'aurions pas dû les faire !
- Les radiations opérées par PÔLE EMPLOI en cours de parcours alors que les personnes en insertion sont censées être inscrites sur la liste V des demandeurs d'emploi du début jusqu'à la fin de leur contrat. Un phénomène qui demande un déploiement d'énergie supplémentaire pour réinscrire les salariés et leur donner une image positive de cette institution.
- L'écart entre la vision des salariés et les besoins des employeurs. On assiste parfois à un non respect des droits et des devoirs de la part des salariés habitués à vivre dans un système d'assistance qui devient parfois un dû. Non respect des cadres : droit à un quota d'absences, manque d'implication dans le travail, comportement inadapté... avec pour alibi le fait d'être dans l'insertion.
- L'écart entre le niveau des salariés et les exigences des employeurs
- La majorité des personnes ne possèdent pas le permis B, pourtant exigé à ce jour dans la majorité des offres d'emploi. Et l'obtention du permis après une inscription prend du temps : 3 salariés ont réussi à obtenir le permis B en cours de parcours. La faiblesse de leur niveau de qualification ou le manque de diplôme demanderait 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.
- Un turnover important des salariés
- La moyenne de durée de contrat est de 8 mois (10 mois en 2009) pour 80 personnes entrées et 77 personnes sorties en 2010 (57 personnes entrées et 68 personnes sorties en 2009). Ce turnover s'explique par le nombre de sorties en emploi ou en formation, les interruptions en période d'essai et les limites de contrat à 6 mois.
- 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.

3.4. LES POINTS A DEVELOPPER

Perfectionner la formation des salariés et la professionnalisation des chantiers

Il s'agit de développer l'offre de formation en lien en particulier avec l'AFPA (développement des RSFP), les Groupements professionnels et les organismes de formation. Il s'agit aussi d'étudier la possibilité d'internaliser la formation aux Savoirs de Base et à l'Illettrisme.

Améliorer l'attestation de compétences avec constitution d'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).

Formaliser les procédures à travers la création d'un guide méthodologique. La structuration et l'évaluation des actions sont garanties 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.

Développer de nouveaux partenariats correspondant aux besoins de publics spécifiques

- Avec l'accueil de plus en plus important de salariés relevant de la justice, il est nécessaire de formaliser le partenariat avec les instances judiciaires.
- L'expérience d'un chantier jeunes aux Glières en 2009 et en 2010 a démontré les limites d'un chantier majoritairement dédié aux jeunes et 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 effectué avec les jeunes en 2010 en lien avec la MISSION LOCALE JEUNES, il s'agira de développer des passerelles en amont avec les chantiers de l'association PASSAGE et d'étudier une embauche sur des contrats plus courts et d'enclencher des stages de découverte sur d'autres chantiers assez rapidement.
- 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 (la fabrication de meubles en carton par exemple), 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.
- 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 est urgent d'étudier d'autres types de chantier proposant différentes activités, dans un cadre plus souple.

Travailler avec davantage de cohérence et de complémentarité avec les partenaires

Le chantier d'insertion est un outil performant pour tous : salariés, référents, employeurs, financeurs, citoyens

- parce qu'il redonne à la personne un statut de salarié et de citoyen
- parce qu'il associe l'accompagnement à une mise en situation de travail
- parce qu'il participe à la construction d'un parcours individualisé
- parce qu'il implique un travail collectif, avec une vision globale et une approche systémique
- parce qu'il participe à répondre aux besoins du territoire
- parce qu'il participe à l'économie locale

Mais parce qu'il est encore trop peu ou mal connu et reconnu, il n'est pas toujours bien utilisé.

C'est ce travail là aussi, de formation de tous à l'utilisation du dispositif, que nous devons continuer de réaliser.





ANNEXES STATISTIQUES 2010



SEXE		
Hommes	286	92,3%
Femmes	24	7,7%

STATUTS		
RMI	1	0,32%
RSA	138	44,52%
API	0	0,00%
ASS	16	5,16%
AAH	8	2,58%
DELD	11	3,55%
Accompagnement MLJ	66	21,29%
Justice	12	3,87%
TH	9	2,90%
DE	7	2,26%
DE-25 ans	12	3,87%
DE+ 50 ans	5	1,61%
Non connu / prescription	25	8,06%

AGES		
- 20 ans	35	11,3%
20-29 ans	93	30,0%
30-39 ans	72	23,2%
40-49 ans	48	15,5%
+ 50 ans	52	16,8%
Non renseigné / prescription	10	3,2%

PRESCRIPTIONS		
AIR'H	6	1,84%
ALAP	11	3,37%
APRETO	2	0,61%
ARIES	1	0,31%
ASSOCIATION INTERMEDIAIRE TRAIT D'UNION	4	1,23%
ASSOCIATION PASSAGE	22	6,75%
ASSOCIATION SAINT-FRANCOIS D'ASSISE	7	2,15%
ATMP	3	0,92%
CAP EMPLOI 74	9	2,76%
CENTRE PENITENTIAIRE DE SAINT MIHIEL	1	0,31%
CENTRE PENITENTIAIRE DE SAINT-QUENTIN FALLAVIER	1	0,31%
CENTRE PENITENTIAIRE DE VARENNES LE GRAND	1	0,31%
COMITE DES REUSSITES 74	1	0,31%
COMMUNE D'ANNECY	23	7,06%
COMMUNE D'ANNEMASSE	9	2,76%
COMMUNE DE MEYTHET	1	0,31%
CONSEIL GENERAL HAUTE-SAVOIE	53	16,26%
DDPJ	3	0,92%
ESPACE EMPLOI FORMATION DE RUMILLY	7	2,15%
FORM'ACTION	5	1,53%
IFRA HAUTE-SAVOIE	4	1,23%
L'INTERVALLE	8	2,45%
LYCEE D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL RURAL	1	0,31%
MIFE 74	1	0,31%
MISSION LOCALE JEUNES DE CLUSES	2	0,61%
MISSION LOCALE JEUNES DE FAVERGES	1	0,31%
MISSION LOCALE JEUNES DU GENEVOIS	9	2,76%
MISSION LOCALE JEUNES DU BASSIN ANNECIEN	55	16,87%
MSA ALPES DU NORD SERVICE SOCIAL	1	0,31%
POLE EMPLOI	1	0,31%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ALBERTVILLE	2	0,61%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNECY	16	4,91%
POLE EMPLOI - AGENCE D'ANNEMASSE	3	0,92%
POLE EMPLOI - AGENCE DE MEYTHET	5	1,53%
POLE EMPLOI - AGENCE DE SEYNOD	13	3,99%
SOLERYS	3	0,92%
SPIP 74	12	3,68%
SPR	1	0,31%
TREMPLIN	14	4,29%
TREMPLIN ADULTES	4	1,23%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 310 candidats ont été positionnés
- 366 candidats ont été invités
- 67% des personnes invitées se sont présentées (247)
- 43% des personnes reçues ont été retenues (107)

INFORMATIONS COLLECTIVES – ENTRETIENS

- 49 séances collectives d'information préalables au recrutement
- 66% de présence aux informations collectives (481 invitations)
95% de présence en entretien de constitution de dossier (issu de l'information collective)
- 72% de présence aux entretiens d'embauche (189 rendez-vous)

BILAN - DIAGNOSTIC

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

RECRUTEMENT		
Positionnés	310	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	366	
Reçus	247	
Retenus	107	
Embauchés en 2010 (entrées)	80	
Retenus en 2010 et embauchés en 2011	14	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - COMMUNES	86	26,4%
PÔLE EMPLOI	47	14,4%
MISSION LOCALE JEUNES	67	20,6%
CAP EMPLOI	9	2,8%
EMPLOYEURS IAE	33	10,1%
OF	46	14,1%
AUTRES	38	11,7%

CONSEIL GENERAL		
PMS d'Annecy-le-Vieux	1	1,9%
PMS de Cran-Gevrier	3	5,7%
PMS de Faverges	9	17,0%
PMS de La Balme de Sillingy	1	1,9%
PMS de Rumilly	1	1,9%
PMS de Seynod	2	3,8%
PMS de Gaillard	6	11,3%
PMS de St Julien	22	41,5%
PMS des Voirons	8	15,1%

PROFIL DES SALARIES 2010 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	98	85,96%
Femmes	16	14,04%

AGES		
- 20 ans	11	9,65%
20-29 ans	35	30,70%
30-39 ans	29	25,44%
40-49 ans	22	19,30%
+ 50 ans	17	14,91%

**-26 ans
32%**

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	1,75%
BAC+2	2	1,75%
BAC ou BT obtenu	7	6,14%
Niveau BAC ou BT	4	3,51%
BEP ou CAP obtenu	24	21,05%
Niveau BEP ou CAP	40	35,09%
Fin de scolarité obligatoire	26	22,81%
Certificat d'Etude Professionnel	2	1,75%
Difficulté de communication écrite	7	6,14%

**Infra V
66%**

STATUTS		
RMI	15	13,16%
RSA	39	34,21%
ASS	10	8,77%
API	1	0,88%
AAH	4	3,51%
DELD	5	4,39%
Accompagnement MLJ	29	25,44%
TH	5	4,39%
DE	6	5,26%

**Minima sociaux
61%**

17% de salariés TH dont 4,39% en statut prioritaire

RESIDENCE		
ANNECY	35	30,70%
BASSIN ANNECIEN	4	3,51%
CRAN-GEVRIER	8	7,02%
MEYTHET	2	1,75%
SEYNOD	8	7,02%
RUMILLY	8	7,02%
ALBANAIS	7	6,14%
FAVERGES	12	10,53%
DOUSSARD	1	0,88%
RIVES LAC	2	1,75%
HORS DPT 74		0,00%
AMBILLY	1	0,88%
ANNEMASSE	10	8,77%
CLARAFONDARCINE	1	0,88%
CRUSEILLES	2	1,75%
DINGY EN VUACHE	2	1,75%
GAILLARD	2	1,75%
ST-JULIEN EN GNEVOIS	4	3,51%
VILLE LA GRAND	3	2,63%
VIRY	2	1,75%

**Bassin annécien
76 %**

**Genevois
24 %**

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	73	64,04%
Non inscrits	41	35,96%

NATIONALITE		
F	97	85,09%
C.E.E.	3	2,63%
Hors C.E.E.	14	12,28%

MOBILITE		
Voiture	37	32,46%
Voiture sans permis	1	0,88%
Moto	1	0,88%
Vélocoteur	15	13,16%
Bicyclette	7	6,14%
Transports en commun	44	38,60%
Piéton	9	7,89%

**Sans permis
63%**

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.M.I.	39	34,21%
R.S.A.	13	11,40%
A.R.E.	15	13,16%
A.S.S.	8	7,02%
A.P.I.	1	0,88%
A.A.H.	5	4,39%
Alloc familiales	7	6,14%
Alloc logement	17	14,91%
Autre allocation	4	3,51%
Néant	35	30,70%

**Sans ressources
31%**

LOGEMENT		
Propriétaire	5	4,39%
Locataire	50	43,86%
Foyer	21	18,42%
Tiers	32	28,07%
Caravane / Mobil-Home	3	2,63%
Rue	2	1,75%
Urgence	1	0,88%

**Logement précaire
52%**

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	13	11,40%
Union libre	16	14,04%
Célibataire	62	54,39%
Séparé(e)	9	7,89%
Divorcé(e)	14	12,28%

**Célibataires
54%**

JUSTICE		
Sous-main de justice	21	18,42%
Curatelle	2	1,75%
Alternative à l'incarcération	13	11,40%
Mesure conditionnelle	6	5,26%
Mesure de justice (affaires familiales)	8	7,02%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	46	40,35%
Troubles du comportement	35	30,70%
Troubles psychologiques	13	11,40%
Santé générale insatisfaisante	29	25,44%
Alimentation insuffisante	4	3,51%
Problème d'hygiène alimentaire	20	17,54%
Problème dentaire	56	49,12%
Problème d'hygiène corporelle	6	5,26%
Problème de compréhension générale	13	11,40%
Illétrisme	27	23,68%
Analphabétisme	4	3,51%

**Conduites addictives
40%**



SALARIES EN CHANTIER EN 2010

EFFECTIFS EN CHANTIER				
	CA	CAE	CUI	Total
Chantier d'Annecy	2		16	18
Chantier de Clermont	1	1	13	15
Chantier de Faverges	2	2	10	14
Chantier des Glières			8	8
Chantier de Meythet		2	13	15
Chantier de Seynod		2	15	17
Chantier de Viry-Valleiry	1	1	10	12
Chantier de Ville-la-Grand	1	1	13	15
Total	7	9	98	114
%	6,1%	7,9%	86,0%	100,0%

SALARIES PRESENTS EN 2010 : 114

7 salariés en CA (6,1%)
 9 salariés en CAE (7,9%)
 98 salariés en CUI (86,0%)

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/10 : 34
 Entrées en 2010 : 80
 Sorties en 2010 : 77
 Présents au 01/01/11 : 37
 Intégration au 06/01/11 : 14 } Présents au 06/01/11 : 51 salariés sur 56 postes ouverts au 01/01/11 (ACI Glières ouvert en avril 2011)

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 110
 Nombre d'arrêts de prolongation : 36
 1118 jours d'arrêt (4309 heures)
 54 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

7 déclarations d'accidents du travail (pas d'accident de trajet)
 dont 3 reconnues par la CPAM et 2 ayant entraîné un arrêt de travail
 10 jours d'arrêts (31 heures)
 7 salariés concernés

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	55 627	81%
Arrêts maladie / Accident du travail	4 341	6%
Autres absences	8 771	13%

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

4336 heures d'actions pédagogiques

67% en interne / 33% en externe

84% de présence

102 salariés concernés / 10 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel : 37,0%
 Formation : 42,5%
 Sensibilisation : 0,5%
 Echange de pratiques : 20,0%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

788 entretiens

400 entretiens individuels de suivi
 388 entretiens (tripartites + extérieur)

84 séances collectives d'accompagnement

771 actions d'orientation et de suivi individuel

192 structures partenaires impliquées
 99 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (771)		Démarches réalisés pour 99 sal.	
Orientation emploi	160	Administratif	100%
Orientation santé	67	Logement	52%
Orientation logement	27	Famille	29%
Orientation permis	33	Permis	43%
Entretiens individuels de suivi	400	Santé	56%
Autres actions	84	RQTH	12%
Total	771	Justice	31%

ACTIONS PEDAGOGIQUES		
Accompagnement CI (Individuel / collectif / tripartite)	1599	36,9%
Culturel	21	0,5%
Echanges de pratiques inter-chantiers	877,1	20,2%
Budget - Assurance	135	3,1%
Découverte de métier	24	0,6%
Gestes et postures	143,5	3,3%
Illettrisme et alphabétisation	191	4,4%
Information santé	266	6,1%
Informatique	200	4,6%
Permis - Code	10,5	0,2%
R.S.F.P. (14 préparations - 9 obtentions)	156	3,6%
S.S.T. (42 obtentions)	674,5	15,6%
Technique - Sécurité	39	0,9%

* Chargée d'insertion

Partenaires :

ANPPA - CAF - CFPPA - CHAMBRE AGRICULTURE 74 - FINANCES ET PEDGOGIE
 GRETA ANNECY - GRETA LEMAN - MLJBA - PROMOB 74 - TIP TOP EMPLOI

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

88 conventions d'immersions professionnelles

82 immersions réalisées
 2932 heures (81% de présence)
 dont 50 heures prises sur le temps personnel

41 salariés mobilisés

32 partenaires mobilisés

NB D'IMMERSIONS / TYPE			IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)		
E.M.T.	4	4,9%	E.M.T.	228	7,8%
Mise à disposition	10	12,2%	Mise à disposition	574	19,6%
Stage entreprise	13	15,9%	Stage entreprise	507,6	17,3%
Stage de découverte	46	56,1%	Stage découverte	941,5	32,1%
Suspension de contrat	9	11,0%	Suspension de contrat	681	23,2%
Total	82	100%	Total	2932,1	100%

Sur les 99 salariés ayant effectué des démarches

37 salariés ont amélioré leur situation de logement

53 salariés ont amélioré leur situation de santé

24 salariés ont amélioré leur situation de justice

3 salariés ont obtenu leur permis

6 salariés ont obtenu le code

5 salariés ont récupéré leur permis

4 achats de voiture

3 achats de scooter



SALARIES SORTIS EN 2010

77 salariés sortis en 2010

dont 13 salariés sortis avant les 3 premiers mois
62% pour inadaptation au poste de travail
15% désintéressés / activité
15% non intégration
8% incarcération

48% de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques

Emploi durable : 4.5 %
Emploi de transition : 28 %
Sorties positives : 15.5 %

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 8 mois
50% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle

22 sorties emploi

19 contrats en milieu ordinaire

CDI	1
CDD > 6 mois	2
CDD < 6 mois	3
Création d'entreprise	1
Intérim	12

3 contrats en emploi aidé

CDD > 6 mois	1
CAE	2

Secteurs d'activité emploi

Bâtiment :	38%
Industrie :	38%
Agro-alimentaire :	19%
Espaces verts :	5%

Secteurs d'activité formation

Industrie :	30%
Bâtiment :	20%
Cuisine :	20%
Nettoyage :	10%
Monitorat :	10%
RAN - projet :	10%

SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE)		
Accès à l'emploi	21	32,8%
Création d'entreprise	1	1,6%
Accès à la formation	9	14,1%
Départ en retraite	1	1,6%
Démarches d'emploi	24	37,5%
Démarches santé	1	1,6%
Démarches d'accompagnement	2	3,1%
Incarcération	0	0,0%
Décès	1	1,6%
Non connu	4	6,3%
Total	64	100,0%

44% vers des démarches actives d'insertion

Evaluation de la situation sociale des salariés sortis (base 64)

91% des salariés ayant effectué des démarches santé ont amélioré leur situation

SANTE	31
Cure	1
Redynamisation / moral	14
Santé générale	5
Suivi alcool	3
Suivi psychologique	5
Suivi psy - addictions	3

76% des salariés ayant effectué des démarches logement ont amélioré leur situation

LOGEMENT	28
Accès foyer	9
Déménagement	16
Logement conservé	2
Réabilité	1

57% des salariés ayant effectué des démarches RQTH ont amélioré leur situation

RQTH	4
Obt orient Messidor	1
Obt RQTH + AAH	1
Obt RQTH milieu ordinaire	1
Renouv RQTH	1

48% des salariés ayant effectué des démarches de permis ont amélioré leur situation

PERMIS	12
Code obtenu	6
Permis obtenu	2
Récup permis	4

77% des salariés ayant effectué des démarches justice ont amélioré leur situation

JUSTICE	17
Alternative	4
Curatelle	2
Divorce	1
Garde d'enfants	1
Logement conservé	1
Obligation de travail	1
Pension alimentaire	1
Récup permis	2
Respect des obligations	4

57% des salariés ayant effectué des démarches familiales ont amélioré leur situation

FAMILLE	18
Obt garde d'enfants	2
Lien	11
Mariage	1
Naissance	2
Naissance - UL	1
Pension aliment	1





BILAN 2010



Bilan actif

A.G.I.R.E.74

Etats de synthèse au 31/12/2010

	Brut	Amortissements Dépréciations	Net au 31/12/10	Net au 31/12/09
ACTIF				
Immobilisations incorporelles				
Frais d'établissement				
Frais de recherche et de développement				
Concessions, brevets et droits assimilés	9 346	9 346		
Droit au bail				
Autres immob. incorporelles / Avances et acompte				
Immobilisations corporelles				
Terrains				
Constructions				
Installations techniques, matériel et outillage				
Autres immobilisations corporelles	62 235	46 776	15 459	21 004
Immob. en cours / Avances et acomptes				
Immobilisations financières				
Participations et créances rattachées				
TIAP & autres titres immobilisés				
Prêts				
Autres immobilisations financières	915		915	1 830
ACTIF IMMOBILISE	72 496	56 123	16 374	22 834
Stocks				
Matières premières et autres approv.				
En cours de production de biens				
En cours de production de services				
Produits intermédiaires et finis				
Marchandises				
Avances et acomptes versés sur commandes				
Créances				
Usagers et comptes rattachés	400		400	770
Autres créances	74 829		74 829	57 144
Divers				
Valeurs mobilières de placement	377 248		377 248	217 569
Instruments de trésorerie				
Disponibilités	15 961		15 961	164 702
Charges constatées d'avance	897		897	2 373
ACTIF CIRCULANT	469 335		469 335	442 558
Charges à répartir sur plusieurs exercices				
Prime de remboursement des obligations				
Ecarts de conversion - Actif				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL DE L'ACTIF	541 831	56 123	485 709	465 393



Bilan passif

A.G.I.R.E.74

Etats de synthèse au 31/12/2010

	Net au 31/12/10	Net au 31/12/09
PASSIF		
Fonds associatifs sans droit de reprise		
Ecarts de réévaluation		
Réserves indisponibles		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	254 366	211 075
Report à nouveau		
RESULTAT DE L'EXERCICE	14 262	43 290
Subventions d'investissement		
Provisions réglementées		
FONDS PROPRES	268 628	254 366
<i>Apports</i>		
<i>Legs et donations</i>		
<i>Subventions affectées</i>		
Fonds associatifs avec droit de reprise		
Résultat sous contrôle		
Droit des propriétaires		
AUTRES FONDS ASSOCIATIFS		
Provisions pour risques		
Provisions pour charges		
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
Fonds dédiés sur subventions		
Fonds dédiés sur autres ressources		
FONDS DEDIES		
Emprunts obligataires convertibles		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		
Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits		
Emprunts et dettes financières diverses		
Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	20 721	27 589
Dettes fiscales et sociales	86 960	105 389
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
Autres dettes	11 685	
Instruments de trésorerie		
Produits constatés d'avance	97 715	78 050
DETTES	217 081	211 027
Ecarts de conversion - Passif		
ECARTS DE CONVERSION		
TOTAL DU PASSIF	485 709	465 393



Compte de résultat

A.G.I.R.E.74

Etats de synthèse au 31/12/2010

	du 01/01/10 au 31/12/10 12 mois	%	du 01/01/09 au 31/12/09 12 mois	%	Sur 12 mois : Variation en valeur a	%
Ventes de marchandises						
Production vendue						
Prestations de services						
Produits des activités annexes						
Legs						
Production stockée						
Production immobilisée						
Subventions d'exploitation	1 239 375		1 264 527		-25 152	-1,99
Reprises et Transferts de charge	92 402		98 701		-6 299	-6,38
Autres produits	633		709		-76	-10,78
Collectes						
Cotisations						
Report des ressources						
Quote-part subventions renouvelables						
Produits d'exploitation	1 332 410		1 363 937		-31 527	-2,31
Achats de marchandises						
Variation de stock de marchandises						
Achats de matières premières	22 945		18 513		4 432	23,94
Variation de stock de matières premières						
Autres achats non stockés	2 397		4 006		-1 609	-40,17
Charges externes	62 502		62 182		321	0,52
Impôts et taxes	33 427		29 533		3 894	13,19
Salaires et Traitements	881 599		905 446		-23 847	-2,63
Charges sociales	265 937		262 449		3 488	1,33
Amortissements et provisions	7 753		7 154		599	8,37
Engagements à réaliser						
Autres charges	44 871		36 293		8 578	23,64
Charges d'exploitation	1 321 431		1 325 576		-4 145	-0,31
RESULTAT D'EXPLOITATION	10 978		38 361		-27 383	-71,38
Produits financiers	3 284		4 930		-1 646	-33,38
Charges financières						
Résultat financier	3 284		4 930		-1 646	-33,38
Opérations faites en commun						
RESULTAT COURANT	14 262		43 290		-29 028	-67,05
Produits exceptionnels						
Charges exceptionnelles						
Résultat exceptionnel						
Participation des salariés						
Impôts sur les bénéfices						
EXCEDENT OU PERTE	14 262		43 290		-29 028	-67,05



