

Bâtiment

Espaces
verts

Espaces
naturels

Entretien
urbain

Nettoyage

Maintenance

DES CHANTIERS
AU SERVICE
DES TERRITOIRES

RAPPORT D'ACTIVITES 2018

AGIRE
Entrepreneur Solidaire 74



**haute
savoie**
le Département



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



SOMMAIRE

1. RAPPORT MORAL DU PRESIDENT	3
ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT	
2. LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2018	4
3. SERVICE EMPLOI-FORMATION	15
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS	25
5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2018	28
6. STATISTIQUES 2018	35
7. BILAN FINANCIER 2018	40

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2018 aura été marquée par un travail d'analyse et de mise en perspective de notre organisation, de notre implantation géographique, de nos activités, de notre modèle économique. Ce travail, qui a mobilisé toute l'équipe, a été renforcé par l'intervention d'un cabinet extérieur grâce au dispositif DLA, afin de travailler plus spécifiquement la question financière.

Beaucoup d'expérimentations ont eu lieu en 2018, conformément à ce qui avait été annoncé, et elles ont permis d'orienter le modèle de développement de l'association avec plus de pertinence. Elles ont touché plusieurs domaines : les horaires de travail, la création d'un nouveau chantier, l'aménagement de notre atelier avec le développement d'activités autour du bois, la mise en place d'un accompagnement spécifique pour les migrants et le renforcement de la démarche d'acquisition de compétences.

Mais à ce travail de fond se sont ajoutées les difficultés du quotidien. En particulier la gestion des ressources humaines avec 5 départs, dont 2 pour maladie grave et 2 pour changement d'entreprise, ainsi que 2 entrées en CDD de remplacement. Nous avons dû aussi faire face à un effondrement des prescriptions et donc un manque de salariés polyvalents, en particulier sur le Genevois. Cette situation nous a conduits à fermer 2 chantiers compte tenu de la persistance du problème depuis 2017, en accord avec l'ensemble des partenaires et financeurs. Toutefois, tous les salariés ont retrouvé un travail avant ou à la fermeture du chantier.

Quant aux objectifs, ils auront été quasiment tous atteints si l'on considère que le périmètre a été modifié en cours d'année, du fait de l'arrêt des chantiers sur le Genevois, lesquels représentent 30% de l'activité globale. On peut donc se réjouir des 51% de sorties professionnelles positives qui récompensent le travail constant d'une équipe mobilisée dans l'accompagnement des salariés en parcours.

L'année 2019 sera consacrée à la mise en place de notre modèle de développement avec encore de nouvelles expérimentations, notamment sur le volet formation. La question centrale aujourd'hui est de travailler à la création d'un lieu unique, malgré les contraintes budgétaires fortes, et à la diversification des activités pour capter un public plus large.

Enfin, nous ne pourrions clore ce rapport sans évoquer le carnet de témoignages, point d'étape à plus de 15 ans d'activité, notamment partenariale. Il donne la parole à une centaine de personnes qui ont accepté de livrer leurs impressions, leur ressenti sur ce secteur de l'insertion. On peut souligner la qualité des témoignages, la générosité des acteurs et le travail d'envergure et professionnel pour réaliser ce recueil de témoignages. Ce carnet ressemble à AGIRE 74, il est fidèle à notre philosophie de travail et à nos valeurs, profondément humain dans l'intérêt porté aux autres et dans notre volonté de voir progresser les salariés.

Merci de votre attention.

Eric WAREMBOURG – Président

Jean-Fred OUBRY – Directeur

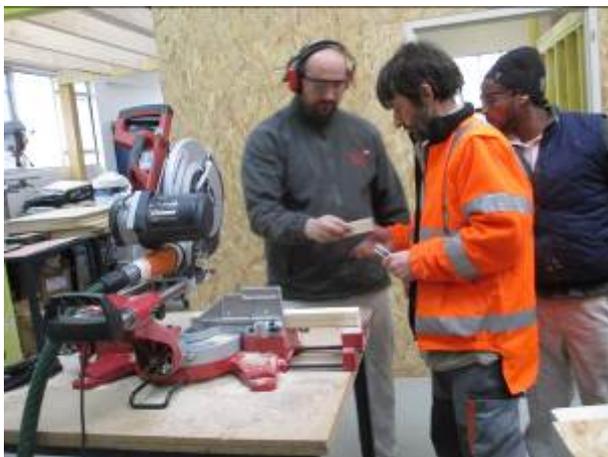
LES POINTS FORTS

La prise de poste du Coordinateur Technique et Sécurité utile au regard des ressources humaines 2018

Si le coordinateur technique et sécurité, a pu développer en 2018, en lien avec la direction, des actions de prévention des risques (sous la forme d'échanges avec les salariés, de formations et de contrôles), il a également pu poursuivre avec le service emploi-formation, le programme de professionnalisation et de développement des compétences, initié depuis deux ans : réalisation de guides d'apprentissage, animation de séances pédagogiques, évaluations techniques sur les chantiers.

Il a assuré à la fois un soutien technique à la direction (gestion et inventaire du matériel et des équipements de travail sur les chantiers, gestion et entretien du parc de véhicules, lien avec les fournisseurs ...) mais a permis également de remplacer au pied levé plusieurs encadrants techniques absents pour des raisons de santé, ou liées à des problèmes personnels (voir difficultés).

Ses compétences techniques en bâtiment et travail du bois, sa connaissance du public en insertion ont été des éléments clés dans la coordination de certains travaux : aménagement du local des chantiers-écoles, rénovation complète d'un pont au plateau des Glières, coordination technique d'un chantier de déconstruction écologique...



La modulation des heures : une expérimentation qui a démontré l'intérêt pour les salariés

Depuis plusieurs années, AGIRE 74 se questionne sur une organisation en chantier qui permette à la fois de se rapprocher de l'entreprise (travailler sur quatre jours consécutifs, évoluer au sein des chantiers, dépasser les 30h hebdo), mais également de redonner plus de pouvoir d'achat aux salariés en grande difficulté (dépassement symbolique du seuil de pauvreté correspondant à 28h travaillées sur la base d'un SMIC). AGIRE 74 a initié et poursuivi cette expérience en proposant aux salariés une progression possible de 26.5h à 32h, correspondant à des exigences différentes :

▪ 26,5h / semaine : la première marche

- S'adresse majoritairement à tous les nouveaux salariés, sans qualification ou expérience significative en espaces verts, bâtiment ou multiservices
- Concerne principalement les 2 chantiers portés par la CN d'Annecy et celui avec le CD74 sur Clermont

- Permet à ces salariés moins à l'aise dans leur démarches sociales de bénéficier de l'aide du service emploi-formation en disposant du jeudi après-midi et du vendredi pour participer à des formations (français, informatique) ou réaliser des démarches
 - Fonctionne du lundi au jeudi midi (voir organisation des équipes et rythmes de travail)
- **29h / semaine : la consolidation du parcours**
 - Constitue une évolution pour les salariés à l'issue d'un renouvellement sans être automatique. Ce passage de 26,5h à 29h est soumis à une étude par le service emploi-formation, l'encadrement et la direction (présence, implication dans le travail et les démarches, adéquation de ce nouveau rythme de travail avec la situation personnelle du salarié)
 - Concerne principalement les 2 chantiers portés par la Commune Nouvelle d'Annecy et le chantier multiservices (voir chapitre consacré à la l'expérimentation du chantier multiservices / ex-Clermont)
 - Permet aux salariés de poursuivre leurs démarches et de bénéficier de l'aide du service emploi-formation
 - Fonctionne du lundi au jeudi 15h (voir organisation des équipes et rythmes de travail)
- **32h / semaine : une dynamique d'entreprise**
 - Constitue un tremplin pour les salariés et une passerelle vers l'entreprise de bâtiment ou d'espaces verts. Ce passage de 29h à 32h est soumis à une étude par le service emploi-formation, l'encadrement et la direction.
 - S'adresse principalement aux salariés expérimentés qui ont besoin de valider un projet professionnel dans le bâtiment ou les espaces verts ou qui, plus largement, ont besoin de se confronter au rythme de travail d'une entreprise ordinaire
 - Concerne exclusivement les 2 chantiers-école bâtiment et espaces verts
 - Permet à ces salariés, de participer à des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel plus professionnelles, en lien avec les partenaires (groupements employeurs, entreprises, collectivités...)
 - Fonctionne du lundi au jeudi (voir organisation des équipes et rythmes de travail)
- **Présentée et validée au Comité de Pilotage de septembre 2018, cette nouvelle organisation a été bénéfique en tous points pour les salariés (voir déroulé PowerPoint en annexe) :**
 - Sécurisation psychologique pour les salariés plus fragiles en leur offrant un rythme de travail adapté à leur condition de santé et à leur rythme personnel (26,5h et 29h).
 - Revalorisation salariale pour les passages à 29h et 32h et augmentation de leur pouvoir d'achat
 - Motivation à découvrir de nouveaux rythmes, de nouveaux chantiers et participer à des travaux plus diversifiés
 - Développement de compétences techniques et validation de projet professionnel
 - Valorisation personnelle (progression en chantier, reconnaissance)
- **Un premier bilan à la fin de l'année permet de démontrer des signes encourageants :**
 - Le taux de présence a été meilleur qu'en 2017 (91% pour 85% en 2017) et donc plutôt porté par cette nouvelle organisation
 - L'augmentation du volume horaire hebdomadaire n'a pas entraîné d'absentéisme plus important, au contraire, les absences ont diminué sur les trois temps de travail, et de manière significative sur les 32h (6% d'absence en moyenne sur les salariés à 26,5h contre 11% sur les contrats à 26h en 2017 et 4% sur les contrats à 32h)
 - Concernant les sorties emploi en 2018, les chiffres parlent d'eux-mêmes : 91% des salariés sortis en emploi ou en formation ont augmenté leur durée hebdomadaire en chantier : 73% d'entre eux sont passés de 26.5h à 29h, puis à 32h

Le développement de l'offre de formation

AGIRE 74 a poursuivi et intensifié en 2018 ses actions de professionnalisation sur les chantiers par le biais de l'impulsion du service emploi-formation et du coordinateur-sécurité : travail conjoint sur les déroulés pédagogiques, les supports de formation, les compétences attendues lors des évaluations techniques, les trames des fiches d'expérience professionnelle...

Pendant tout le parcours en chantier, l'offre de formation s'est systématisée avec la mise en place d'une ingénierie de formation adaptée aux besoins des salariés :

- **Diagnostic sur les savoirs de base dès l'entrée en chantier (à la signature du contrat de travail)** sous la forme d'une évaluation formative (tests écrits en présence de la formatrice avec accompagnement et correction en temps réel si nécessaire)



AGIRE
Entreprise Sésame 74

DIAGNOSTIC D'ENTREE EN CHANTIER

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

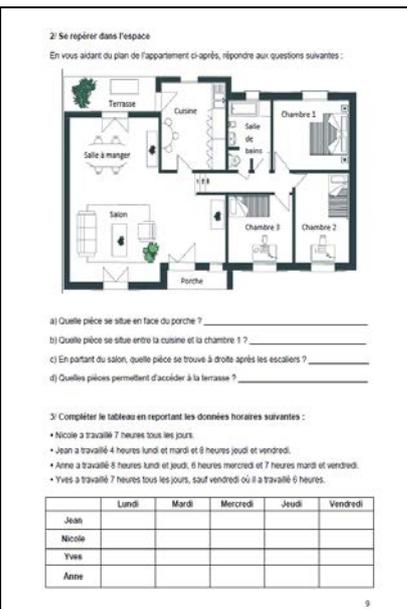
Ce diagnostic a pour but de vous aider à évaluer votre niveau, afin de définir vos objectifs de formation.

FRANÇAIS : COMPREHENSION

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

	• râteau		• masque
	• marteau		• casque
	• pinceau		• casquette
	• tondeuse		• palette
	• ponceuse		• palmier
	• perceuse		• panier
	• visseuse		• panneau
	• dépasser		• ordinateur
	• redresser		• ordinateur
	• déplacer		• ordinateur

1



2) Se repérer dans l'espace
En vous aidant du plan de l'appartement ci-après, répondre aux questions suivantes :



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

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

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

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Jean					
Nicole					
Yves					
Anne					

9



AGIRE
Entreprise Sésame 74

CONTRAT D'OBJECTIFS - PARCOURS EN CHANTIER

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

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

OBJECTIFS DU SALAIRE

Emploi Social Santé Autres : _____
 Projet professionnel Justice Mobilité

Formations et Actions* (sous conditions de programmation en cours de parcours et de demande du salarié)

Formations	Actions de sensibilisation	Actions individuelles
<input type="checkbox"/> PRAP	<input type="checkbox"/> Santé	<input type="checkbox"/> Services de base
<input type="checkbox"/> SVS	<input type="checkbox"/> Gestion budget	<input type="checkbox"/> Aide informatique
<input type="checkbox"/> Travaux Reclutés d'Emploi	<input type="checkbox"/> Gestion administrative	<input type="checkbox"/> Bilan santé
<input type="checkbox"/> Pédagogie du contrat	<input type="checkbox"/> Eco-citoyenneté	<input type="checkbox"/> Autres

Immersion professionnelle*

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

OBJECTIFS DU PRESCRIPTEUR / ENTREE EN CHANTIER

Titulaire : _____

COMMENTAIRES DE LA CHARGÉE D'INSERTION

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

* Une demande de formation / immersion doit être adressée par le salarié à la direction. Un avis favorable sera donné en fonction des critères d'employabilité.

AGIRE 

- **Restitution orale du diagnostic avec contractualisation d'un plan de formation individuel** pendant toute la durée du contrat, permettant au salarié de se projeter plus facilement sur son parcours et les objectifs fixés avec lui.
- **Mise en place d'ateliers collectifs pour tous les salariés :**
Techniques de Recherche d'Emploi, travail sur le projet professionnel, gestion du budget, écocitoyenneté...



- **Mise en place d'ateliers individualisés :**

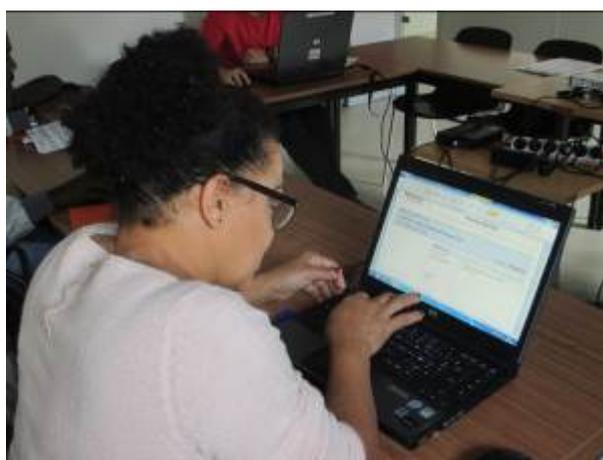
Illettrisme et alphabétisation, FLE, remise à niveau mathématiques, découverte du numérique (internet, utilisation d'un ordinateur, traitement de texte...)

- **Poursuite et développement de la formation technique en chantier,** assurée par les encadrants techniques, le coordinateur-sécurité et le directeur, facilitée par la création d'outils et de supports techniques et pédagogiques (guides d'apprentissage et fiches techniques)



- **Organisation d'évaluations techniques en bâtiment et/ou espaces verts pour tous les salariés** en présence de l'encadrant technique, du coordinateur-sécurité et de la chargée de formation. Une grille de certification permet au jury de valider les compétences acquises et de mesurer les écarts entre l'entrée en chantier et les compétences attendues à l'issue du contrat.

- **Expérimentation d'un atelier dédié à la réalisation d'une fiche d'expérience professionnelle** en lien avec les évaluations techniques précédemment réalisées. Le salarié crée sa propre fiche d'expérience en la personnalisant (photos en situation de travail, vocabulaire technique adapté, formations en lien avec la compétence citée)



- **Mise à disposition d'un catalogue de formations** qui regroupe les formations réalisables tout au long du parcours avec entretien préalable avec le service emploi-formation pour valider la pertinence et la faisabilité du projet (prérequis, horaires, durée, coûts, rythme et alternance...)

- **Rédaction d'une attestation de compétences pour tous les salariés sortants,** avec une synthèse des compétences développées, des formations suivies, des diplômes obtenus, des périodes de mise en situation professionnelle et des compétences et comportements attendus par un futur employeur (savoir-être).

L'expérimentation du chantier Multiservices (ex-Clermont)

Suite à une analyse et des échanges avec le Conseil Départemental (DCSG – DAC) sur les attentes et les besoins des partenaires, la saisonnalité des travaux, les contraintes liées au public et aux déplacements, la polyvalence, le coût, le chantier de Clermont a été intégré dans un chantier multiservices. Il intervient quotidiennement d'avril à octobre et ponctuellement hors-saison, avec des renforts possibles des chantiers-école.

Pour assurer l'encadrement des salariés, un encadrant issu des chantiers et déjà formé (3 premiers mois de l'année) a été embauché comme ETI à la fin du premier trimestre 2018. Sa bonne connaissance des chantiers, de l'organisation interne d'AGIRE 74 et des exigences attendues lui ont permis d'assurer plus facilement sa prise de poste.

Regroupés dans le même local que celui des chantiers-école, les salariés se retrouvent comme leurs collègues au même endroit et empruntent la navette pour se rendre sur site. Les journées sont conformes au rythme de travail des autres chantiers (4 jours consécutifs du lundi au jeudi) avec un aménagement horaire lors de la saison culturelle.

Expérimentée en 2018, cette nouvelle organisation a démontré qu'elle correspondait aux besoins des partenaires mais surtout qu'elle était plus adaptée pour les salariés (horaires aménagés, 4 jours de travail consécutifs avec les mêmes horaires, point d'ancrage et démarrage identique).

▪ Un premier bilan positif pour les salariés et les partenaires :

- Une augmentation significative du taux de présence (+7% par rapport à 2017) avec une baisse significative des absences non justifiées : 71 heures d'absences en 2018 contre 563 heures en 2017
- Une intervention plus efficace avec des travaux plus ciblés et plus diversifiés, et répondant aux besoins du territoire (le chantier multiservices a réalisé le même nombre de travaux en ne travaillant que 9 mois : 5 823 heures en 2018 contre 5 893 en 2017), du fait d'un absentéisme très faible, totalisant 71 heures sur l'exercice 2018
- Un rythme de 26,5h à 29h permettant des passerelles plus faciles vers les chantiers-école (même point de départ)
- Sur les 7 salariés du chantier multiservices sortis en 2018 (sorties >3 mois), 5 d'entre eux sont sortis en emploi ou en formation (71% de sorties dynamiques)
- Une organisation saluée par les partenaires et renouvelée en 2019.

Le développement des travaux avec une diversification des supports et de nouveaux partenaires

L'organisation validée des chantiers-école (32 heures par semaine, salariés déjà formés aux gestes techniques et à la sécurité, travail sur un seul domaine d'activité) et les travaux réalisés en 2018 ont permis aux partenaires de (re)découvrir la « force de frappe » d'AGIRE 74 en matière de technicité, d'expertise et de diversité de travaux pouvant être réalisés.

Si les partenaires historiques ont maintenu leur confiance avec une poursuite de travaux réalisés en 2017 (pour les chantiers polyvalents et les chantiers-école) de nouveaux défis ont été également lancés aux chantiers-école : aménagement de garages en locaux commerciaux, rénovation d'une salle de réception municipale, construction d'un pont pour le passage d'une dameuse sur le plateau des Glières, rénovation d'une vingtaine de chambres dans une clinique, déconstruction écologique de plusieurs bâtiments ... Plus de 14 000 heures de travaux ont été réalisés en 2018 ; un chiffre identique à 2017, avec des effectifs constants : 24 salariés passés sur les chantiers.

L'intégration des chantiers portés par la Commune Nouvelle d'Annecy dans un local commun

Afin de diminuer son empreinte environnementale et énergétique, d'optimiser l'utilisation de locaux et de rationaliser les déplacements, AGIRE 74 a proposé à la Commune Nouvelle d'Annecy de s'inscrire dans cette logique de fusion en réunissant en un seul lieu les locaux des deux chantiers bâtiment (ex Annecy) et environnement (ex Meythet). Tout comme les chantiers-école et multiservices réunis au local de Vovray, les chantiers polyvalents se regroupent au local Dupérial (locaux historiques du chantier de Meythet).

Les compétences des chantiers-école ont permis un réaménagement fonctionnel des lieux : étagères en bois recyclé, création de vestiaires, sécurisation et agrandissement du local technique, rénovation des vestiaires et du bloc sanitaire.

Le regroupement des deux équipes permet une plus grande souplesse entre de fonctionnement, d'éviter l'isolement de l'encadrement, de faciliter les renforts entre les deux équipes et d'optimiser l'utilisation du matériel.

La mise en place du CSE comme nouvelle Instance Représentative du Personnel

Mis en place par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, le Comité Social et Economique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène et conditions de travail (CHSCT).



Conformément à l'obligation de mettre en place cette nouvelle instance avant le 1er janvier 2020, AGIRE 74 a procédé à l'élection de ses représentants au mois de novembre 2018. Des réunions de sensibilisation et d'information se sont tenues pour que les salariés comprennent le fonctionnement du CSE et les enjeux concernant l'élection de leurs représentants. Une réunion de démarrage a été réalisée et celles de 2019 ont été programmées, tout comme celles de l'ISCT.

Un travail important de partenariat avec les structures de l'IAE

Fidèle à ses valeurs, AGIRE 74 pérennise ses relations avec les structures partenaires historiques, dans un souci constant d'échange et de mutualisation. A titre d'exemple :

- USIE 74 : adhésion à l'USIE 74, un permanent d'AGIRE 74 est membre du bureau, échanges de pratique, utilisation du catalogue de formations
- GEIQ BTP : travail de proximité en lien avec la formation et les actions de professionnalisation en chantier, aide à la mise en place de PMSMP, rapprochement des employeurs du bâtiment avec l'offre de service d'AGIRE 74
- Léman Insertion Environnement : échanges de pratique interdisciplinaires (RH, comptabilité, accompagnement, sécurité et prévention des risques, gestion de projet...)

- Trait d'Union : travail en proximité et en concertation avec les élus pour assurer la continuité de certains travaux suite à la fermeture du chantier de Viry-Valleiry (voir partie consacrée à ce thème dans les difficultés)

La volonté de questionner le fonctionnement et le modèle économique d'AGIRE 74 avec la mise en place d'un DLA

Après 15 ans d'existence AGIRE 74 a souhaité dès 2017 entamer une réflexion sur le modèle existant pour :

- Tenir compte du contexte actuel (fusion des communes, les contraintes liées au chantier de Viry-Valleiry, questionnement sur le chantier de Clermont et son financement, baisse des subventions du Conseil Départemental 74, évolution des modalités de financement FSE ...)
- Faire le point sur les différentes expérimentations (chantiers-école, modulation des heures en chantier...)
- Harmoniser son fonctionnement et ses tarifs (territoire, forfaits, prestations)
- Se doter d'outils et d'une méthode de pilotage plus performants
- Entériner un nouveau modèle économique
- Ce travail en profondeur a été renforcé avec la mise en place d'un DLA, validé lors du dialogue de gestion début 2018 avec la DIRECCTE 74 et le Conseil Départemental 74, et s'est effectué en lien avec un consultant extérieur.

Il a abouti à des changements en profondeur sur les modalités de facturation et donc de conventionnement, sur la gestion comptable des chantiers, l'organisation d'AGIRE 74 avec une gestion du personnel plus centralisée tout en gardant une intervention départementale. Une réunion de bilan de cette démarche a été réalisée le 17 décembre 2018 (Voir déroulé PowerPoint en annexe).

Les principaux objectifs atteints

Les chiffres-clés 2018 :

- **24.84 ETP – 45 201 heures (objectif : 25 ETP – 45 500 heures)**
- **75 salariés recrutés (objectif : 86 salariés)**
- **38 entrées (objectif : 48 entrées)**
- **26 RSA socle embauchés (objectif : 39 RSA socle)**
- **161 mois RSA (objectif : 218 mois)**
- **46 sorties > 3 mois (objectif : 51 sorties)**
- **50% de sorties dynamiques (objectif 51%)**
 - 15 % de sorties en emploi durable (objectif 17 %)
 - 22% de sorties en emplois de transition (objectif 14 %)
 - 13% de sorties positives (objectif 20%)

Le problème des ressources humaines : un encadrement à deux vitesses

▪ **Les deux encadrants techniques du chantier de Viry-Valleiry en arrêt maladie longue durée :**

- L'encadrant technique du chantier de Viry, (déjà en arrêt depuis octobre 2017) a repris son poste au mois de mars 2018 pour quelques mois seulement. L'accumulation des problèmes de santé, les nombreuses absences et l'incapacité d'occuper son poste de travail et d'assurer ses fonctions d'encadrement (annulation du permis de conduire en février 2018), ont été à l'origine d'une rupture conventionnelle au mois d'août 2018.
- L'encadrant technique du chantier de Valleiry, est actuellement en arrêt depuis mai 2018 pour une maladie grave.

Ces deux permanents ont été remplacés en mai 2018 par Michel CALEGARI qui a essayé de reprendre la gestion et l'encadrement du chantier au pied levé. La situation du chantier de Viry-Valleiry à la fin du premier semestre (voir partie consacrée au chantier) et l'impossibilité pour lui d'évoluer à AGIRE 74 (CDD prenant fin au mois d'octobre), a amené AGIRE 74 à favoriser son embauche au sein des services techniques de la commune de Valleiry.

▪ **Le remplacement de l'encadrant technique de l'équipe espaces verts de la Commune Nouvelle :**

Absent depuis janvier 2018 pour maladie grave, il a été remplacé par Frédérick BOTTO. Recruté en février, il a été accompagné et tutoré pendant un mois, par Charlie BRUSTOLIN, encadrant technique du chantier-école espaces verts. Pendant cette période, il s'est acculturé à l'organisation des chantiers et a pu prendre pleinement ses fonctions au mois de mars. Il est à ce jour reconduit dans ses fonctions et assure l'encadrement de l'équipe espaces verts de la Commune Nouvelle.

▪ **La perte de permis pour l'encadrant technique du chantier-école bâtiment :**

L'encadrant technique du chantier-école bâtiment, a perdu son permis de conduire à la fin de l'année (annulation de novembre 2018 jusqu'à juin 2019) pour la seconde fois en 18 mois. Cette situation fragilise considérablement le chantier école.

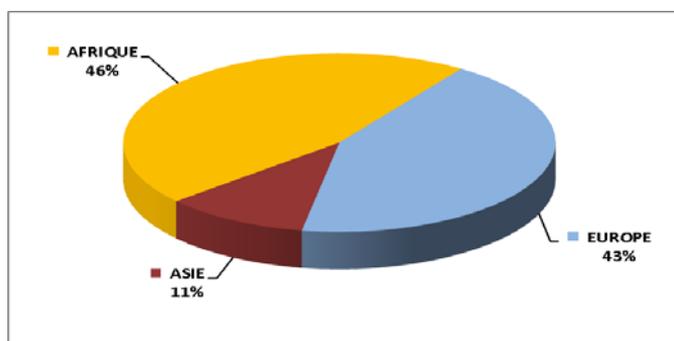
Compte-tenu de son premier retrait de permis de 4 mois en 2017 (qui avait à cette occasion contraint AGIRE 74 à s'organiser pour assurer le transport des salariés), de sa nouvelle suspension de permis de 7 mois (avec aucune certitude de pouvoir le récupérer – jugement prévu en juin 2019) et de son absence de motivation à maintenir son poste de travail, il a été licencié en janvier 2019 avec possibilité de réintégration lors de sa récupération de permis. Une procédure de recrutement a été lancée mais nous n'avons à ce jour aucune candidature sérieuse..

La part importante de migrants nécessitant une mobilisation importante de l'encadrement pour réaliser les travaux

Depuis quelques années, l'accueil de migrants au sein des chantiers ne cesse d'évoluer, passant d'un pourcentage encore contenu en 2016 (29% de migrants parmi les salariés), à une hausse augmentation significative de 10 points en 2017 (39%) pour aboutir à 49% de salariés migrants salariés sur les chantiers en 2018 (soit presque un salarié sur deux).

Provenant majoritairement d'Afrique (46%) et d'Europe de l'est (43%), ces salariés nécessitent une mobilisation importante de l'encadrement et des permanents, en raison de problématiques liées à leur situation :

- méconnaissance des cadres et des codes législatifs et juridiques (travail, civil, pénal, sécurité sociale)
- santé générale et traumatisme psychologique
- langue française
- logement



Les encadrants techniques ont été contraints de revisiter leur pédagogie (vulgarisation, démonstrations, recours à des outils de traduction, travaux adaptés...) pour permettre aux 37 salariés migrants de s'intégrer plus facilement dans les équipes, de comprendre les consignes et de réaliser les travaux en toute sécurité.

Le service emploi-formation a joué un rôle essentiel dans l'intégration des salariés migrants en poursuivant et intensifiant les mesures prises et développées en 2017 :

- diagnostics en entrée de chantier (évaluation des savoirs de base)
- ateliers illettrisme / FLE assurés par la chargée de formation (diplômée DUDILA)
- travail sur le vocabulaire technique et professionnel (en lien avec les activités et les métiers sur les chantiers)
- adaptation des formations à ce public spécifique
- partenariat renforcé avec les référents sociaux
- parcours en chantier adapté et plus long (la durée moyenne de contrat pour un salarié est de 9 mois, contre 11 mois pour un salarié migrant)

Un bilan très encourageant récompense les efforts et la volonté d'AGIRE 74 d'accueillir cette population: en 2018, presque un salarié sur deux (48%), sorti en emploi ou en formation est un migrant. Toutefois, nous avons embauché ceux qui étaient capables de comprendre et se faire comprendre mais bien d'autres sont restés sur la touche, et ceux là n'auraient pu espérer un emploi aussi rapidement au regard des difficultés en français. Beaucoup de questions malgré tout se posent pour l'avenir, en particulier les limites pour l'accueil des migrants au sein des SIAE, les moyens et les financements alloués pour cet accompagnement spécifique et enfin les objectifs de retour à l'emploi si nous prenons ceux qui en sont très très éloignés.

Les difficultés de gestion du chantier de Viry-Valleiry

Depuis plusieurs années, AGIRE 74 alerte la DIRECCTE, le Conseil Départemental 74 et les partenaires, sur les difficultés de recrutement et par voie de conséquence, l'occupation du chantier de Viry-Valleiry, notamment depuis deux ans. Ce constat se manifeste dans les statistiques 2018 :

- 163 candidats prescrits en 2018, 23% d'entre eux sont issus du genevois
- 64 candidats RSA prescrits en 2018, 13 candidats RSA sont issus du genevois (20%)
- 4.28 ETP réalisés sur le chantier de Viry-Valleiry contre 7.9 ETP conventionnés (écart qui a conduit AGIRE 74 à rendre 4 postes à la bourse aux postes en septembre 2018).

Face à un manque de candidats récurrent, à un encadrement en difficulté, à une gestion décentralisée de plus en plus lourde et coûteuse, la décision d'arrêter le chantier de Viry-Valleiry a été unanime lors d'une réunion spécifique avec les partenaires institutionnels (Etat, CD74, Pôle-Emploi, communes de Viry et Valleiry).

L'incertitude globale sur l'avenir des chantiers

Des changements importants, liés principalement aux mesures gouvernementales sur la gestion et le financement des collectivités territoriales (loi NOTRE, fusion des communes..) ont impacté l'organisation des chantiers et indirectement les financements alloués aux SIAE (baisse de moyens).

Les permanents d'AGIRE 74 s'interrogent sur l'avenir des chantiers :

- inquiétude liée aux appels d'offres pour les chantiers des Glières et de Clermont (avec la question posée de la concurrence entre les ACI du territoire)
- inquiétude liée à la fusion des communes et les prochaines élections
- inquiétude sur les prestations réalisées dans le genevois pour le compte de clients historiques remises en question par une concurrence entre les ACI de plus en plus forte et peu déontologique
- inquiétude sur la possibilité de trouver du travail en permanence du 1er janvier au 31 décembre, sans avoir un chantier tampon sur place pour amortir les périodes d'inactivité. Si la couverture départementale est une plus value, il nous faut aujourd'hui travailler sur une activité sédentaire tant pour couvrir des creux d'activité que de proposer une activité plus accessible, moins physique.

- **La consolidation du chantier multiservices**
avec un mode d'intervention à 2 vitesses et un conventionnement différent basé sur le nouveau modèle économique

- **L'intégration de prestations sur Viry-Valleiry** pour les interventions dans le genevois

- **L'expérimentation d'une Action de Mobilisation et d'Intégration pour les migrants**

- **La mise en place d'ateliers créatifs accessibles à tous les salariés présents dans un premier temps** et l'expérimentation d'une action spécifique sur une activité sédentaire, plus accessible et correspondant à un public identifié.

- **Le renforcement de la formation** (notamment les savoirs de base et la professionnalisation)

- **La poursuite d'un travail d'optimisation du fonctionnement d'AGIRE 74 par la recherche d'un lieu unique** qui regroupe le siège, les ateliers (sanitaires, vestiaires, blanchisserie, cuisine, ateliers, stockage, garage), l'activité formation, un lieu d'apprentissage (box bâtiment, construction bois, aménagement paysager), un jardin partagé : un lieu de vie professionnel pensé de manière écologique, accueillant et propice au développement pour tous dans la mixité.

SERVICE EMPLOI - FORMATION

**Responsable du service : Lucie BERNAT
en charge de la gestion du parcours et des relations entreprises**

Chargée de formation : Olivia GENIAUX

L'année 2018 confirme la pertinence des orientations que nous avons prises ces dernières années, pour nous adapter au nouveau paysage et aux nouveaux publics en insertion, avec un axe majeur : **le renfort de la formation et de la professionnalisation – avec en corollaire le développement des immersions professionnelles**. En effet, la gestion du parcours de formation est au centre des pratiques d'accompagnement et engendre une évolution plus efficiente des parcours comme en attestent les résultats.

En 2018 nous avons accueilli 75 salariés et **les objectifs fixés ont été globalement réalisés avec 51% de sorties dynamiques, malgré l'accueil d'un public en situation tout aussi difficile** : les problématiques sont comparables à celles de 2017 excepté un taux plus faible de conduites addictives (13% en 2018 ; 38% en 2017) et un niveau plus élevé de pauvreté (41% sans ressources en 2018 ; 28% en 2017), ce qui est à mettre en corrélation avec **l'accueil en nette augmentation de migrants (49%) qui ont par ailleurs des problématiques très spécifiques** en termes de compréhension de l'environnement professionnel et des consignes de travail, de compétences (différentes de celles exigées en France), de logement, de mobilité et de santé générale et morale. La particularité de ces problématiques nous a amenés à mettre en place un accompagnement spécifique FLE.

NOTA BENE. Le dossier unique étant très détaillé et les bilans précédents faisant déjà état des missions et fonctionnement global d'AGIRE 74 ainsi que du travail important de partenariat développé avec tous les acteurs et partenaires (structures emploi, santé, justice, organismes de formation, financeurs...), nous nous concentrerons sur les points nouveaux ou particuliers concernant la Gestion des parcours en 2018 et les perspectives en 2019. Les chiffres indiqués dans ce dossier tiennent compte de toutes les sorties – y compris les 5 sorties non comptabilisées par l'ASP (1 incarcération, 4 sorties avant les 3 premiers mois).

1 - L'ORGANISATION DU SERVICE : LE MEME BINOME QUI MARCHE AVEC INTENSIFICATION DES ACTIONS

- **Un même binôme complémentaire avec des compétences différenciées pour plus d'efficacité :**
 - Une responsable du service emploi formation, en charge des relations entreprises (dont la mise en place des immersions) et de la gestion des parcours des salariés
 - Une chargée de formation (diplômée DUDILA : Diplôme Universitaire Didactique Illettrisme Analphabétisme - indispensable avec l'augmentation de l'accueil des publics migrants) : mise en place du plan de formation des salariés - avec évaluations - et animation des ateliers de valorisation des compétences : Diagnostic, FLE, Savoirs de base, Gestion du budget, Renfort Code...

- **Une gestion du parcours des salariés, du recrutement à la sortie chantier et bien après.**
 - En parallèle aux formations collectives, compte tenu de la particularité du public, nous avons privilégié les entretiens tripartites avec les partenaires (4 entretiens par salarié en moyenne) qui favorisent le travail d'équipe indispensable au vu des problématiques des publics.
 - A cela s'ajoutent les entretiens individuels obligatoires (1 par mois minimum) et les nombreux entretiens individuels informels (non comptabilisés) effectués lors des passages sur les chantiers en fonction des besoins de chacun.

NB. A ces entretiens, il faut rajouter le temps de travail auprès des partenaires (employeurs, référents sociaux, prescripteurs...) pour informer, conseiller, prospecter ou venir en appui (offre de service aux employeurs), échanger sur des situations (réunions CTA, passerelles avec les autres SIAE, rencontres dans

le cadre de l'USIE 74, portes ouvertes à AGIRE 74, réunions collectives d'information aux Pôles Emploi, forum pour l'emploi, informations auprès de pôles sociaux...).

- **Le suivi précis de la progression des parcours des salariés avec efficience de la base de données**, qui facilite également la production de bilans et statistiques..

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

- **Des séances tous les 15 jours sur le bassin annécien et sur le bassin Genevois** (excepté sur le 2nd semestre suite à la fermeture des chantiers de Viry/Valleiry).
- **Des difficultés de recrutement toujours prégnantes et inquiétantes pour l'avenir :**
 - une baisse de 28% des prescriptions par rapport à 2017. Les difficultés de recrutement, en particulier sur le Genevois, suite à l'augmentation de l'offre d'insertion sur Annemasse, nous ont amené à fermer les chantiers du Genevois. Cette baisse de prescription sur le Genevois (et à un niveau moindre sur le bassin annécien), et la fermeture des chantiers de Viry/Valleiry expliquent la baisse de 28% des effectifs.
 - une déperdition de 62% des candidats positionnés : sur la totalité des candidats positionnés, nous enregistrons déjà 46% d'absences aux informations collectives, auxquelles s'ajoutent les abandons en cours de procédure pour d'autres postes (les difficultés de recrutement entraînent une forme de « concurrence » entre SIAE), les abandons en raison de problématiques incompatibles avec le poste, ou encore les abandons sans motif.
 - un pourcentage massif de migrants positionnés (55%) qui nous ont amenés à réfléchir sur les équilibres d'équipes et sur les moyens à mettre en œuvre pour pouvoir intégrer une population qui maîtrise peu voire très difficilement le français.
- **Les bénéficiaires du RSA constituent 35% des effectifs de salariés en chantier en 2018, pour un taux de prescriptions de 39%, ce qui atteste de la priorité donnée à ce public.**
- **Un effort de recrutement envers les personnes migrantes** (49% des effectifs en 2018 ; 39% des effectifs en 2017), les jeunes (29% - 26 ans en 2018 ; 22% en 2017) et les femmes dont le taux de recrutement (13% en 2018) reste faible mais similaire au nombre de prescriptions (14%).

- **Un parcours structuré qui fait ses preuves :**
 - la signature du contrat de travail, avec explication des droits et devoirs
 - la journée d'intégration sur les chantiers en période d'essai avec mise en place de tutorat
 - le bilan/diagnostic interne en entrée chantier pour évaluer les savoirs de base
 - la signature du « contrat d'objectifs » en tripartite avec le prescripteur et les autres référents éventuels
 - l'inscription à des modules de professionnalisation/formation collective ou individuelle avec guides d'apprentissage
 - les immersions professionnelles en lien avec le projet
 - les évaluations régulières de la progression au travers d'un livret de suivi
 - les transferts possibles de chantiers pour favoriser la progression (passage d'une durée de travail hebdomadaire de 26 ,5 à 29h sur les chantiers, jusqu'à 32 h sur les chantiers-école - avec développement en parallèle d'une polyvalence de compétences)
 - les entretiens de suivi : tripartites avec les encadrants, référents ou employeurs ; entretiens individuels sur rendez-vous pour approfondir des points particuliers.
 - l'attestation finale de compétences retraçant les acquis et actions mises en place sur les chantiers (compétences, immersions, formation)

- **Un effort soutenu sur le FLE avec systématisation de l'atelier interne FLE et savoirs de base les vendredis matins.** L'accueil de plus en plus large de migrants nécessite d'adapter notre pédagogie et d'explicitier les consignes face à la découverte des cadres en France, des techniques de travail et des règles de sécurité. La chargée de formation a conçu un atelier interne adapté aux niveaux des salariés et aux situations auxquelles ils sont confrontés sur les chantiers (vocabulaire lié aux métiers et aux travaux, en lien avec les encadrants) mais aussi dans leur vie courante (remplir un formulaire, se repérer dans le temps et l'espace, apprendre le code de la route, etc.), pour gagner en compétences et en autonomie.

- **Des Techniques de Recherche d'Emploi adaptées :** elles sont abordées en séances collectives mais aussi dans le cadre des entretiens individuels pour s'adapter au niveau faible d'expression et d'écriture des salariés. Elles comprennent la préparation aux entretiens de recrutement avec simulation vidéo pour les salariés en capacité de suivre cette formation

- **Le volume d'heures de formation en 2018 (7040 heures) est similaire à 2017 (7125 heures), malgré 28% d'effectif en moins en 2018,** ce qui atteste d'un réel effort sur les formations. En particulier, les heures de professionnalisation (quasi 3400 heures en 2018) ont augmenté de 18% avec un travail important sur les évaluations (803 heures en 2018 ; 32 heures en 2017). Ces évaluations sont réalisées sur site par la chargée de formation, le coordinateur sécurité et l'encadrant, avec relais des informations auprès de la chargée d'insertion.

- **Des formations spécifiques avec un appel plus large à des partenaires extérieurs,** en particulier via la mutualisation de certaines formations avec l'USIE (30% de la formation externe et 17 partenaires mobilisés en 2018 ; 8% de formation externe et 9 partenaires mobilisés en 2017). Parmi les partenariats nouveaux ou significatifs : SAVOIR PLUS, FRATE FORMATION, EDUCALIS via la BASE RU (FLE) ; CIDFF (VAE), HYPNOS DU CŒUR et SPR (santé), FONDATION ORANGE SOLIDARITE (informatique), MOBIL EMPLOI (mobilité), MIFE (emploi), PROMOTRANS et AFTRAL (caces et titre pro préparateur de commandes), LA PASSERELLE (certification HACCP), CFPPA des Contamines sur Arve (espaces verts), AFPA (maintenance bâtiment), PROTEGO (habilitation électrique).

Toutes les formations sont prises sur le temps de travail, et pour ce faire, nous gardons l'organisation mise en place en 2017 : travail sur 4 jours consécutifs (du lundi au jeudi) avec des formations en semaine et le vendredi matin dédié aux formations FLE et savoirs de base. Cette organisation permet de rassembler les salariés de différents chantiers sans les désorganiser, et avec planning de récupération individuelle.

Les formations sont recensées dans le catalogue de formation d'AGIRE 74.

Le plan de formation individuel est défini dès l'entrée en chantier à partir du diagnostic sur les savoirs de base et du contrat d'objectifs signé en tripartite avec le salarié et son référent prescripteur.

4 – LES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES EN HAUSSE NETTE PAR RAPPORT A 2018

- **La PMSMP est un outil indispensable que nous utilisons chaque fois que nous le pouvons** (prérequis en particulier en termes de comportement du salarié et de compréhension du français) et que nous proposons systématiquement aux employeurs.

- **Les immersions professionnelles ont nettement augmenté en 2018 par rapport à 2017 (+ 23% par rapport au volume horaire avec 1442 heures en 2018 ; 1170 heures en 2017). Cela atteste de :**
 - une meilleure préparation des salariés avec la formation/professionnalisation et un travail sur le projet professionnel (21 salariés présentés en 2018 ; 19 en 2017)
 - des efforts conséquents auprès des entreprises (21 mobilisées en 2018 ; 17 en 2017).

- **Les immersions ont permis un travail précis sur le projet professionnel :**
 - Vérification des projets professionnels avec un travail intéressant de prise de conscience de la réalité du marché du travail et des exigences d'un métier au regard de ses capacités, compétences et centres d'intérêt. C'est grâce à cette mise en situation que trois salariés ont accepté d'abandonner leur premier projet : un en mécanicien automobile, un en ouvrier métallier, un en horticulture.
 - Validation de projets professionnels engendrant des sorties emplois dans des métiers variés (voir emploi).

- **Quasi 1 salarié sur 2 ayant réalisé une immersion professionnelle est sorti en emploi ou en formation**

- **Le développement des relations entreprises**
 - 14 entreprises nouvelles ont été captées par le biais de la prospection lors des recherches de stages ou d'emploi.
 - La prospection se fait essentiellement à partir des profils des salariés et des postes qu'ils recherchent en réponse aux offres mais en majorité par candidatures spontanées (meilleure adéquation des profils de nos publics au marché caché constitué en majorité de PME).
 - Certaines entreprises partenaires contactent AGIRE 74 lorsqu'elles ont des offres.

20 SORTIES EN EMPLOI

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

- Les salariés au statut RSA représentent 29% des sorties dynamiques (35% des effectifs). Certains bénéficiaires de longues dates tendent à s'enfermer dans l'insertion.
- 45% des sorties emploi concernent des migrants. Même si l'on peut reconnaître à la plupart d'entre eux une réelle motivation pour sortir de leur situation, ces retours en emploi attestent également de l'efficacité du travail d'équipe réalisé en termes d'amélioration du niveau de français, d'amélioration de la situation morale, d'acquisition des codes et cadres de travail, de développement des compétences directes ou transférables, d'accès au logement et de stabilisation globale de la situation. A noter que les postes pourvus par ces migrants restent en majorité des emplois particuliers : 1 passerelle avec le GEIQ BTP 74, un emploi au sein d'une association à but social (FOL) un emploi de manœuvre (aide-peintre), un emploi répondant à un besoin conjoncturel ou dans un secteur en tension (contrôleur de compteurs Linky, employé libre service).
- Les emplois obtenus le sont dans des domaines diversifiés et porteurs, qui témoignent du travail sur la définition d'un projet professionnel réaliste et/ou en phase avec le marché du travail : boucher, agent de production, employé libre service, ouvriers des travaux publics, agent de nettoyage, agent de restauration, peintre en bâtiment.
- Certains emplois font appel aux compétences directement développées en chantier (espaces verts, nettoyage, peinture, bâtiment) ou transférables.
- Les embauches sont le fait d'entreprises nouvelles (14) mais aussi de communes ou d'entreprises fidélisées (Grande Distribution), d'une progression vers le GEIQ BTP 74 ou de passerelles en SIAE comme ENVIRON'ALPES ou SEFOREST.

▪ 15 CONTRATS DE DROIT COMMUN

- 2 CDI

- ✓ 1 CDI d'assistant social à la FOL pour un salarié migrant de 29 ans, après avoir amélioré nettement le niveau de français et compris les codes et l'environnement de travail ainsi que stabilisé la situation financière et de logement.
- ✓ 1 CDI d'Employé Libre Service à GRAND FRAIS Saint Julien suite à une PMSMP pour un salarié de 33 ans, après un travail de remobilisation globale, avec reprise de confiance, de rythme, travail sur le comportement, les savoirs de base et développement des compétences.

- 2 contrats professionnels d'ouvrier des travaux publics au GEIQ BTP 74

- ✓ 1 CDD pour un salarié migrant de 38 ans après un travail très important à tous les niveaux : justice, FLE, savoirs de base, définition du projet professionnel, réapprentissage des cadres, développement des compétences.
- ✓ 1 CDD pour un jeune de 22 ans après un travail très important sur les cadres, le comportement, la compréhension des exigences des employeurs, la prise de conscience de la nécessité de se former, le développement des compétences, et en parallèle la remise en lien avec la famille.

- 4 CDD > 6 mois

- ✓ 1 CDD d'agent de restauration pour une salariée de 52 ans, après avoir repris confiance, développé des compétences en multiservices et obtenu la certification HACCP via une formation à l'AFPA de Poisy.
- ✓ 1 CDD de peintre chez VORONI après suspension de contrat pour un salarié (peintre) de 49 ans après un travail de remobilisation générale avec travail sur la santé générale et spécifique, le logement, la famille, la reprise de confiance avec évolution sur le chantier-école bâtiment
- ✓ 1 CDD d'électricien chez SEBELEC pour un salarié migrant de 34 ans, après un travail important sur la santé morale, le comportement, le développement des compétences, la garde d'enfants.
- ✓ 1 CDD en tourisme/action sociale au sein de l'association LE VILLAGE DES JEUNES pour une jeune de 23 ans, après un travail important de remobilisation avec reprise de confiance et travail sur les projets professionnel et de vie

- 7 CDD < 6 mois

- ✓ 1 CDD agent de production chez MAPED après suspension pour un salarié migrant de 33 ans après un travail à tous les niveaux : santé morale, logement, FLE, développement des compétences, définition du projet professionnel.
- ✓ 1 CDD de boucher à CARREFOUR Annecy suite à une PMSMP pour un salarié (boucher) de 57 ans après un travail de remobilisation générale avec travail sur la santé générale et spécifique, le comportement, la reprise de confiance.
- ✓ 1CDD d'aide-peintre pour un salarié migrant de 26 ans suite à une PMSMP après un travail très important à tous les niveaux : FLE, découverte du travail en France, comportement, définition du projet professionnel, développement des compétences.
- ✓ 1 CDD interim en manœuvre bâtiment pour un jeune de 23 ans (sortie avant 3 mois).
- ✓ 1 CDD Employé Libre Service à CARREFOUR Market Saint Julien suite à une PMSMP pour une jeune femme de 37 ans, sans activité professionnelle depuis + de 10 ans, après une remobilisation générale et un travail sur la confiance, le comportement, les cadres et le projet professionnel.
- ✓ 1CDD Employé Libre Service à CARREFOUR Market de Valleiry pour une jeune femme de 19 ans, sans expérience professionnelle, avec travail sur la confiance, les cadres, les projets professionnels et de vie.
- ✓ 1 CDD Employé Libre Service INTERMARCHE Saint Julien pour un jeune migrant de 21 ans, après un travail sur la découverte du monde du travail en France, le français, le projet professionnel.

■ 5 CONTRATS EN EMPLOI AIDE

- 3 contrats aidés secteur marchand :

- ✓ 1 CDD de peintre en bâtiment chez BONGLET pour un salarié (peintre) de 36 ans après un travail sur la santé spécifique, le respect des mesures de justice, la reprise de confiance, le développement des compétences en peinture au regard des exigences des employeurs
- ✓ 1 CDD d'ouvrier des espaces verts chez MESSIDOR suite à une obtention de la révision RQTH et à une PMSMP dans une autre entreprise pour un salarié migrant de 20 ans, après un travail sur la santé spécifique, le logement, le comportement, la prise de conscience des limites, un projet professionnel réaliste
- ✓ 1 CDD agent des espaces vert à la COMMUNE de Viry suite à une PMSMP pour un salarié malentendant de 46 ans, après un travail de remobilisation générale, de reprise de confiance, de validation et développement des compétences.

- 2 PASSERELLES EN SIAE :

- ✓ 1 CDDI d'agent de nettoyage chez ENVIRON'ALPES, pour un salarié migrant de 56 ans, après un travail principal de stabilisation générale sur le français, la santé morale et générale, le logement.
- ✓ 1 CDDI d'encadrant technique d'insertion au sein d'AGIRE 74 pour un salarié de 58 ans après un travail de remobilisation sur la santé morale et physique, la définition du projet professionnel (avec réorientation), le développement des compétences et l'acculturation à l'insertion

3 SORTIES EN DROITS RETRAITE

Le chantier est un outil efficace de valorisation d'un parcours professionnel et de préparation à la retraite pour des personnes qui avaient perdu l'espoir d'être utiles ou s'inquiétaient pour l'avenir. 3 salariés ont pu bénéficier de cet accompagnement, avec aménagement de postes en fonction des capacités physiques et des compétences à faire valoir.

1 SORTIE FORMATION

Un salarié migrant est sorti en formation FLE avec la base RU. Les sorties en formation sont faibles car les salariés privilégient souvent l'emploi pour des raisons financières et préfèrent continuer de se former sur le terrain, ce qui est le cas de la plupart des emplois pourvus.

LES SORTIES « NON DYNAMIQUES »

Pourquoi les salariés ne sortent-ils pas en insertion professionnelle même si leur situation s'est largement améliorée ? L'analyse des raisons qui font que 23 salariés (sur les 52 sortis) ne parviennent pas à accéder à un emploi ou une formation est similaire à 2017, et comme en 2017, ces raisons doivent nous questionner sur les leviers à mobiliser – en particulier pour les salariés en capacité de travailler.

- **8 sur 23 salariés sortis sans emploi (soit 1/3) sortent en démarches de santé ou sociales.** Ceux-là ont besoin de réaliser un travail préalable à un nouvel emploi, les problématiques étant trop prégnantes pour pouvoir se focaliser sur l'emploi.
- **Mais 11 sur 23 salariés sortis sans emploi (soit 1/2) sortent en démarches actives d'emploi.** Cette notion englobe les personnes motivées, qui ont effectivement des pistes sérieuses d'emploi, mais aussi celles qui ont pu décliner certains postes et/ou pour lesquelles on peut s'interroger sur la motivation à retrouver un travail. Nous n'hésitons pas à en faire part aux référents lorsque nous avons des doutes, mais il n'est pas toujours facile de clarifier la situation, ni de trouver les leviers.
- **De même, 4 sur 23 salariés sortis sans emploi (soit 1/6) ne font aucune démarche ou ne donnent plus de nouvelles.**

L'EVOLUTION DE LA SITUATION DES SALARIES EN 2018

- **90% améliorent leur situation globale avec des démarches significatives à tous les niveaux :**
 - le logement : 72% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 9 salariés ont accédé à un logement stable, 12 ont accédé à un foyer grâce au contrat à AGIRE 74.
 - la santé : 69% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier, 6 dossiers de révision ou de demande de RQTH ont été réalisés (avec 1 obtention de révision à ce jour engendrant un accès à l'emploi au sein de MESSIDOR.)
 - la justice : 67% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier, 7 personnes ont bénéficié de mesures conditionnelles.
 - la mobilité : 20% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation, sachant que le passage du permis B nécessite du temps. 4 salariés ont passé un diagnostic mobilité et 3 ont suivi la formation renfort code avec MOBIL EMPLOI, 3 salariés ont obtenu ou récupéré le permis B, 16 se sont inscrits au permis B, 2 ont acheté une voiture, 1 a loué une voiture avec MOBIL EMPLOI.

6 – LES PERSPECTIVES 2019 : DES FORMATIONS ENCORE PLUS CIBLEES ET DES QUESTIONS A RESOUDRE

Face aux difficultés de recrutement et au changement de public, nous devons concentrer nos efforts sur la formation et la professionnalisation, l'objectif étant toujours l'employabilité, par le rapprochement du monde de l'entreprise et le développement des compétences donc de l'autonomie.

- **Renforcer la formation et la professionnalisation (y compris les formations à la sécurité sur les chantiers)** qui sont le cœur du service Emploi Formation et l'axe central de la démarche d'accompagnement et de suivi des salariés – avec la systématisation des ateliers, des évaluations régulières et un encouragement à la progression à travers une évolution possible sur les chantiers-école.
- **Mettre en place en interne une action spécifique de mobilisation et d'intégration des migrants ;** un sas de 2 ou 3 mois avec formation FLE intensive et alternance de situations de travail via dans un premier temps des ateliers créatifs (atelier bois, peinture, couture, écriture, sorties...) pour favoriser l'acquisition du vocabulaire et des gestes professionnels, avec immersion progressive en chantier pour découvrir l'environnement et les métiers.
- **En lien avec le chantier multiservices et l'ouverture d'ateliers créatifs, capter un plus large public** y compris les femmes et les personnes les plus éloignées de l'emploi.
- **Développer les relations entreprises (immersions et emplois) et créer avec elles un partenariat avec construction de parcours de formation adaptés à leurs besoins spécifiques,** à l'image du partenariat que nous construisons au fil des années avec le GEIQ BTP 74.
- **Poursuivre et développer les partenariats déjà très positifs avec tous les acteurs**
 - avec La Fondation Orange Solidarité pour les formations informatiques
 - avec le collectif USIE 74, pour la mutualisation des services et en particulier de la formation
 - avec les prescripteurs lors d'échanges en CTA ou d'entretiens tripartites
 - avec les employeurs

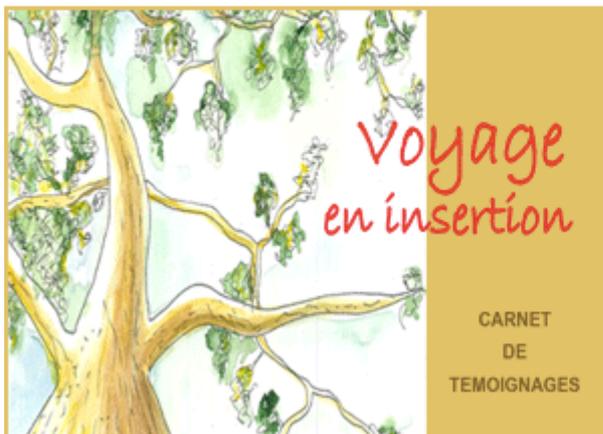
▪ Les questions à venir

- Quelles limites pour l'accueil de migrants au sein des SIAE ?
- Comment concilier les accompagnements des différents types de publics ?
- Quels moyens pour accélérer l'apprentissage du français ?
- Quel suivi psychologique pour les personnes migrantes ?
- Quels partenariats pour plus d'efficacité ? Entre SIAE, bailleurs sociaux, organismes de formation... ?
- Quels financements pour des actions nouvelles et qui nécessitent du temps ?
- Quelle organisation sachant qu'un regroupement de l'ensemble de l'activité d'AGIRE 74 permettrait une mise en place des actions beaucoup plus efficace ?

ET POUR TERMINER, UNE BONNE NOUVELLE :

La sortie début 2019 du carnet de témoignages « Voyage en insertion » qui donne la parole aux salariés en parcours, à nos collègues et partenaires pour évoquer 15 ans d'un travail collaboratif, après des mois de travail avec et auprès des salariés et de tous les partenaires qui ont généreusement accepté de livrer leur vision de l'insertion, leur ressenti, leur parcours ou leurs questionnements. Un livret simple, mais riche de tous ces textes différents, qui permet tout autant de rapprocher les acteurs que de communiquer sur les multiples facettes de l'insertion.

Découvrez le carnet de témoignages d'AGIRE 74



Plus de 100 témoignages :
salariés, professionnels et élus

Cliquez pour en savoir plus

Disponible sur commande

Plus d'informations : www.agire74.fr

LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS

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

<p style="text-align: center;">AGIRE Entreprise Solidaire 74</p> <p style="text-align: center;">ATTESTATION DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES</p>  <p>Valen BAFITU selektia polyvalent à AGIRE 74 du 1^{er} octobre 2018 au 27 avril 2019</p>	<p style="text-align: center;">NOUS ATTESTONS QUE...</p> <p>Monsieur Valen BAFITU a été embauché à AGIRE 74, en qualité de salarié polyvalent, du 1^{er} octobre 2018 au 27 avril 2019.</p> <p>Au travers de son travail au sein du chantier d'Anney, avec une évolution sur le Chantier-école bâtiment, Valen BAFITU a pu découvrir les règles de travail en France et développer des connaissances et compétences dans les différents secteurs du bâtiment et des espaces verts.</p> <p>Concernant les métiers du Second-œuvre bâtiment, Valen BAFITU réalise en autonomie les travaux de peinture (mise en place des protections, préparation de murs (ponçage, rebuts, enduit), application des peintures, pose de linte de verre et papier peint), montage de lins de climats. Il travaille en proximité avec d'autres corps de métiers, il a pu observer les travaux de pose de cloisons et combles, montage de cloisons obliques, structures et plomberie.</p> <p>Concernant l'atelier bois, il a participé à la pose de bardage et le montage de mobilier bois avec pose de potence, serrures, planchers et plaques OSB. Il a également participé à la création de meubles en bois de palette : canapé potager, bancs...</p> <p>Concernant l'entretien des Espaces verts, il réalise en autonomie les travaux de désherbage et débroussaillage. Il connaît les règles de sécurité liées à ce métier et suit strictement le protocole.</p> <p>Au travers de son évolution sur le chantier-école bâtiment, Valen BAFITU a pu faire valoir son sérieux, avec une forte implication dans le travail et un respect des règles de sécurité – ainsi que son caractère d'apprentissage et d'adaptation aux tâches. Il assure rendre service et écouter un bon relationnel avec ses collègues.</p> <p>Paré à Seynod, le 30 avril 2019</p> <p style="text-align: right;">Ivan FROD COURREY Tuteur</p>	<p>LES FORMATIONS VALIDÉES AU SEIN D'AGIRE 74</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en main des machines thermiques liées aux travaux • Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité dans le travail • Montage et vérification d'isolants écologiques réalisés • Cours école 1 - 3 - 5 • Cours de Premier Secours • Ateliers autres de base <p>LE CHANTIER-ÉCOLE BÂTIMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'appareils et de locaux de A à Z (bancs électriques et plomberie) • Ateliers bois • Au service des collectivités territoriales et des particuliers <p>LE CHANTIER D'ANNEY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation de bâtiments publics : écoles, crèches, cours de vacances, appartements de fraction... • Entretien des espaces verts : parcs, courtils, états.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

QUELQUES PHOTOS ILLUSTRANT LA PROFESSIONNALISATION A AGIRE 74



EXEMPLE DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2018

CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE BATIMENT : 6 603 HRS DE TRAVAUX

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



CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE ESPACES VERTS : 6 514 HRS DE TRAVAUX

- Travaux d'espaces verts pour les communes déléguées (Annecy, Meythet et Cran-Gevrier)
 - météoire, cimetière paysager
 - espaces naturels, forêt communale
 - parkings, espaces urbains, parcours gymniques



CHANTIER MULTISERVICES - CLERMONT : 5 568 HRS DE TRAVAUX

▪ Entretien du château de Clermont et de ses abords

- entretien du château pendant toute la saison culturelle
- entretien du mobilier historique (techniques professionnelles)
- entretien de l'appartement F3
- participation à des actions culturelles (manutention, parking)
- maintenance du château (menuiserie, lasure)
- travaux d'espaces verts aux abords du château



▪ Activités et prestations multiservices :

- Déménagement, manutention, montage et démontage de mobilier
- Nettoyage de locaux, laverie



CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : 7 393 HRS DE TRAVAUX

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



CHANTIER-ECOLE ENVIRONNEMENT : 7 991 HRS DE TRAVAUX

▪ Chantier des Glières : DAEDR et Syndicat Mixte

- entretien des sites historiques (monument, mémoire du maquis, Marie des Bossons...)
- Entretien des sentiers et chemins
- Rénovation du chalet Sonnerat en lien avec le chantier-école bâtiment

▪ Prestations espaces verts

- chemins de randonnées Grand Anecy
- Espaces verts et naturels pour les communes
- Espaces verts du château de Montrottier
- Espaces verts pour Haute-Savoie Habitat
- SNCF : dégagement des voies ferrées et nettoyage (2 km)
- Copropriétés



CHANTIER-ECOLE BATIMENT : 6 734 HRS DE TRAVAUX

▪ Travaux de rénovation en second-œuvre bâtiment

Forges de Cran : rénovation du bâtiment administratif

Commune de VERS : aménagement de locaux commerciaux et rénovation d'une salle de réception

Clinique d'Argonay : rénovation d'une vingtaine de chambres

Communauté de communes du genevois : rénovation des crèches de Valleiry et Saint-Julien

Chalet Sonnerat au Plateau des Glières (SYNDICAT MIXTE DES GLIERES / CD 74 -DAEDR)

Perillat : déconstruction écologique de 3 maisons



STATISTIQUES 2018

CANDIDATS POSITIONNES EN 2018

SEXE		
Hommes	141	86 %
Femmes	22	14 %
Total	163	100 %

STATUTS		
RSA SOCLE	64	39 %
RSA ACTIVITE	3	2 %
ASS ^{49 %}	10	6 %
AAH minima sociaux	3	2 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	27	17 %
Justice	3	2 %
TH	2	1 %
DE	35	21 %
DE-25 ans	3	2 %
DE+ 50 ans	13	8 %
Total	163	100 %

AGES		
- 20 ans	15	9 %
20-29 ans	46	28 %
30-39 ans	34	21 %
40-49 ans	33	20 %
50 +	35	21 %
Non renseigné	0	0 %
Total	163	100 %

NATIONALITES		
F	73	45 %
Migrants	90	55 %
Total	163	100 %

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	1	1 %
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	27	17 %
MLJ GENEVOIS / AUTRES BASSINS	11	7 %
MLJ BASSIN ANNECIEN	19	12 %
POLE EMPLOI - ANNECY	42	26 %
POLE EMPLOI - ANNEMASSE	5	3 %
POLE EMPLOI - CLUSES	1	1 %
POLE EMPLOI - MEYTHET	24	15 %
POLE EMPLOI - SEYNOD	24	15 %
POLE EMPLOI - ST JULIEN	4	2 %
POLE EMPLOI - VILLE LA GRAND	2	1 %
POLE EMPLOI - HORS DPT	3	2 %
Total prescriptions	163	100 %

RECRUTEMENT SUR LES DEUX BASSINS

SEANCES D'INFORMATIONS COLLECTIVES

237 invitations - 31 séances
46 % d'absence (128 présents)

RECRUTEMENT SUR LE BASSIN GENEVOIS

49 invitations (11 séances)
55 % d'absence (22 candidats présents)

RECRUTEMENT SUR LE BASSIN ANNECIEN

188 invitations (20 séances)
44 % d'absence (106 candidats présents)

ENTRETIENS INDIVIDUELS DE RECRUTEMENT

141 invitations - 114 candidats invités
36 % d'absences (90 candidats présents)

SIGNATURES DE CONTRATS - EMBAUCHES

34 invitations - 34 candidats invités
15 % d'absences (29 candidats absents)

100 % d'embauches sur les candidats présents

29 candidats prescrits et embauchés en 2018

Aucun candidat embauchés en 2018 pour prise de poste en janvier 2019

RECRUTEMENT		
Positionnés		163
Invités (y compris positionnements antérieurs)		201
Reçus		124
Candidatures traitées en 2018		113
Abandons sans motifs, jamais vus, problématique FLE ...		75
Retenus		38
Signatures de contrat en 2018		34
dont 5 prescriptions 2017 et embauches au 1er trimestre 2018		
Embauches en 2018		39
dont 5 signatures 2017 pour embauche en janvier 2018		

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	27	17 %
PÔLE EMPLOI	105	64 %
MISSION LOCALE JEUNES	30	18 %
CAP EMPLOI	1	1 %
Total prescriptions	163	100 %

CONSEIL DEPARTEMENTAL (27 PRESCRIPTIONS DIRECTES)		
CLI Anancy	Genevois 44 %	15 56 %
CLI Genevois		12 44 %
Total prescriptions		27 100 %

PROFIL DES SALARIES 2018 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	65	87 %
Femmes	10	13 %
Total	75	100 %

* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2018

AGES		
- 20 ans	2	3 %
20-29 ans	29	39%
30-39 ans	23	31%
40-49 ans	8	11%
50 ans et +	13	17%
Total	75	100 %

NIVEAUX		
BAC+3 et +		
BAC+2	1	1 %
BAC ou BT obtenu	1	1 %
Niveau BAC ou BT	1	1 %
BEP ou CAP obtenu	16	21 %
Niveau BEP ou CAP	7	9 %
Fin de scolarité obligatoire	9	12 %
Certificat d'Etudes	7	9 %
Difficulté de communication écrite	33	44 %
Total	75	100 %

STATUTS		
RSA SOCLE	26	35 %
RSA	2	3 %
ASS	1	1 %
AAH	3	4 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	17	23 %
TH	3	4 %
Justice / ATA	0	0 %
DE (DE, DE-25, DE+50)	23	31 %
Total	75	100 %

RESIDENCE		
COMMUNE NOUVELLE	50	67 %
BASSIN ANNECIEN	3	4 %
RIVES DU LAC	3	4 %
ALBANAIS	5	6 %
ANNEMASSE	2	3 %
ST JULIEN EN GNEVOIS	3	4 %
VALLEIRY	1	1 %
VIRY	3	4 %
GENEVOIS	5	7 %
Total	75	100 %

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	63	84 %
Non inscrits	12	16%
Total	75	100 %

NATIONALITE		
F	38	51 %
Migrants	37	49%
Total	75	100 %

MOBILITE		
Voiture	19	25 %
Moto	0	0 %
Voiture sans permis	0	0 %
Vélocoteur	4	5 %
Bicyclette	9	12 %
Transports en commun	43	57 %
Piéton	0	0 %
Total	75	100 %

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	30	40 %
A.R.E.	7	9 %
A.S.S.	2	3 %
A.A.H.	3	4 %
Alloc familiales	3	4 %
Alloc logement	6	8 %
Autres allocations	1	1 %
Néant	31	41 %

LOGEMENT		
Propriétaire	2	3 %
Locataire	34	45%
Foyer	17	23%
Tiers	14	19%
Caravane / Mobil-Home	1	1%
Rue - urgence	7	9%
Total	75	100 %

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e) - paxé(e)	19	26 %
Union libre	12	16 %
Célibataire	34	45 %
Séparé(e)	3	4 %
Veuf(ve)	1	1 %
Divorcé(e)	6	8 %
Total	75	100 %

JUSTICE		
Sous-main de justice	9	12 %
- Alternative à l'incarcération	2	3 %
- Mesure conditionnelle	7	9 %
Mesure de justice (famille, expulsion...)	4	5 %

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite adictive	10	13 %
Troubles du comportement	18	24 %
Troubles psychologiques	10	13 %
Santé générale insatisfaisante	27	36 %
Problème d'hygiène alimentaire	1	1 %
Problème dentaire	13	17 %
Problème d'hygiène corporelle	6	8 %
Illettrisme / analphabétisme / FLE	37	49 %

SALARIES EN CHANTIER EN 2018

EFFECTIFS EN CHANTIER*

Commune nouvelle équipe bâtiment	13	17 %
Commune nouvelle équipe espaces verts	16	21 %
Chantier Multiservices (ex Clermont)	8	11 %
Chantier de Viry-Valleiry	14	19 %
Chantier-école bâtiment	9	12 %
Chantier-école environnement	15	20 %
Total	75	100 %

* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2018

PRESENCES EN CHANTIER

Présences	45 201	91 %
Arrêts maladie / Accidents du travail	2 386	5 %
Autres absences	2 301	4 %

ACTIONS D'ORIENTATION

466 entretiens

- 121 entretiens individuels de suivi
- 345 entretiens (tripartites + extérieurs)

73 séances collectives professionnalisation et savoir de base

DEMARCHES REALISEES POUR 75 SALARIES

DEMARCHES REALISEES

Administratif	100 %
Logement	48 %
Famille	7 %
Mobilité	27 %
Santé	39 %
RQTH	8 %
Justice	16 %

Sur les 75 salariés ayant effectué des démarches

- 72 % ont amélioré leur situation de logement
- 69 % ont amélioré leur situation de santé
- 67 % ont amélioré leur situation de justice
- 20 % ont amélioré leur situation de mobilité

- 4 salariés ont participé à un diagnostic mobilité
- 2 salariés ont obtenu le permis
- 1 salarié a obtenu le code
- 2 salariés ont récupéré leur permis
- 16 salariés se sont inscrits ou sont en attente d'examen

SALARIES MIGRANTS

Typologie de salariés :

- 37 salariés migrants (49%)
- 32 ans d'âge moyen (24% de -26 ans)
- 97% d'hommes
- 50% de migrants sur les 26 salariés au RSA

Continents d'origine :

- 43% Europe du sud et pays de l'est
- 46% Afrique
- 11% Asie

Parcours en chantier :

- 78% de difficulté de compréhension à l'entrée en chantier
- Durée moyen du parcours : 11 mois
- Plus d'un salarié migrant sur 2 est sorti en emploi ou en formation (52%)

SALARIES PRESENTS EN 2018 : 75

MOUVEMENTS

- 37 salariés présents au 01/01/18
- 39 entrées en 2018 (dont 1 entrée non comptabilisée par l'ASP)
- 52 sorties en 2018
- 23 salariés présents au 01/01/19

MALADIES

- 50 arrêts initiaux
- 17 arrêts de prolongation
- 498 jours d'arrêt (2 202 heures)
- 26 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 8 déclarations d'accidents
- aucun accident de trajet
- 47 jours d'arrêt (184 heures)
- 7 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

70 salariés concernés - 17 partenaires mobilisés

Suivi de parcours individuel et collectif	1 379	20%
Accompagnement du projet professionnel - TRE	744	11 %
Droits et devoirs (contrat, paye, réglementation)	122	2 %
Gestion du budget	98	1 %
Gestes éco-citoyens	75	1%
Mobilité (diagnostic, renfort code, permis) 1 379 hrs	208	3 %
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)	133	2 %
Compétences-clés et savoirs de base	1 515	22 %
Diagnostic entrée en chantier	135	2 %
Remise à niveau maths-français	531	8 %
FLE (Français Langue Etrangère) 1 515 hrs	472	7 %
Informatique - utilisation d'internet	378	5 %
Découverte et approche technique de métiers	3 399	48 %
Démarche de prof. - fiche d'expérience professionnelle	61	1 %
Développer des compétences en bâtiment	630	9 %
Développer des compétences en espaces verts	792	11 %
Développer des compétences en activité multiservices	414	6 %
Développer des compétences en activité bois	188	3 %
Evaluation de compétences en bâtiment	604	9 %
Evaluation de compétences en espaces verts	199	3 %
HACCP	84	1%
VAE présentation 3 399 hrs	8	1 %
CACES Cariste	175	2 %
Titre professionnel « préparateur de commandes »	245	3 %
Prévention des risques - sécurité	747	11 %
Habilitation électrique - travail en hauteur	53	1 %
Sécurité au quotidien sur les chantiers	456	6 %
Sauveteur Secouriste du Travail (17) 747 hrs	238	3 %
Total	7 040	100 %

70 % de formation interne - 30 % de formation externe
97% de taux de présence

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

26 immersions professionnelles réalisées

- 1 442 heures (100 % de présence)
- 21 salariés mobilisés
- 21 partenaires mobilisés

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES			
TYPE	NB	Hrs	%
PMSMP	20	1 148	80 %
Suspensions de contrat	6	294	20 %
Total	26	1 442	100 %

SALARIES SORTIS EN 2018

52 salariés sortis en 2018

dont 5 sorties non comptabilisées

- 1 retrait des sorties constatées
 - 1 incarcération
- 4 sorties avant les 3 premiers mois
 - 2 fins de période d'essai salarié
 - 2 ruptures anticipées de contrat

51 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques*

* dont 1 sortie avant trois mois et non comptabilisé par l'ASP

Emploi durable : 17 %
 Emploi de transition : 21 %
 Sorties positives : 13 %

47 SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE 74)		
Accès à l'emploi	20	43 %
Création d'entreprise	0	0 %
Accès à la formation	1	2 %
Autre sortie reconnue positive	0	0 %
Prise des droits à la retraite	3	6 %
Démarches d'emploi	11	23 %
Démarches d'accompagnement	2	4 %
Démarches santé	5	11 %
Démarches sociales	1	2 %
Aucune démarche	1	2 %
Non connue	3	6 %
Total	47	100 %

20 sorties emploi

15 contrats de droit commun

- 2 CDI
- 6 CDD > 6 mois (dont 2 contrats de prof.)
- 7 CDD < 6 mois

5 contrats en emploi aidé

- 3 contrats aidés secteur marchand
- 2 contrats autres SIAE

Secteurs d'activité emploi

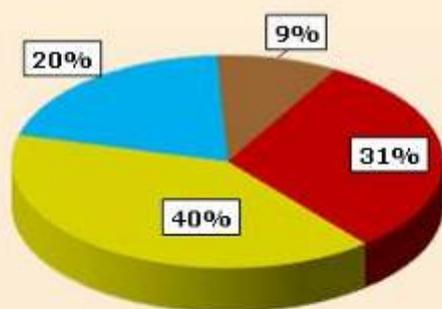
Second œuvre bâtiment /travaux publics	35 %
Sous-traitance industrielle	5 %
Commerce, Grande distribution	25 %
Autres industries	3 %
Tri, récupération, traitement des déchets, DEEE	
Environnement espaces verts	5 %
Hôtels, cafés, restaurants	5 %
Propreté/nettoyage	5 %
Transports et communications	
Autres	15 %
Total	100%

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 9 mois
 40 % vers des démarches actives d'insertion

COMPETENCES DEVELOPPEES EN 2018 PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
Bâtiment	12 597	31 %
Peinture, toile de verre, papier-peint	10 464	25 %
Pose de cloisons sèches, faux plafonds	1 152	3 %
Carrelage, pose de parquet	375	1 %
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)	606	1 %
Espaces verts	16 423	40 %
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement...	16 423	40 %
Multiservices	8 286	20 %
Entretien-nettoyage de locaux	1 458	4 %
Maintenance	923	2 %
Manutention	934	2 %
Voirie - nettoyage urbain - déneigement	4 365	11 %
Activités multi-services (déménagement, couture)	606	1 %
Activité bois - travail et recyclage de palettes	3 752	9 %
Agencement de locaux	2 674	6 %
Création de mobilier	1 078	3 %
Total	41 058	100 %

Travaux effectués en 2018



■ Bâtiment ■ Espaces verts
 ■ Multiservices ■ Activité bois

BILAN FINANCIER 2018

...

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2018			31/12/2017
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
Capital souscrit non appelé (I)					
ACTIF IMMOBILISE	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de développement				
	Concessions brevets droits similaires	14 568	14 568		
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
	Constructions				
Installations techniques, mat. et outillage indus.	33 250	28 074	5 175	6 131	
Autres immobilisations corporelles	132 671	92 161	40 510	34 734	
Immobilisations en cours					
Avances et acomptes					
IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)					
Participations évaluées selon mise en équival.					
Autres participations					
Créances rattachées à des participations					
Autres titres immobilisés					
Prêts					
Autres immobilisations financières	980		980	980	
TOTAL (II)	181 469	134 803	46 665	41 844	
ACTIF CIRCULANT	STOCKS ET EN-COURS				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				
	CREANCES (3)				
	Créances clients et comptes rattachés	28 532		28 532	46 048
	Autres créances	168 020		168 020	101 728
Capital souscrit appelé, non versé					
VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT	152 500		152 500	152 500	
DISPONIBILITES	363 418		363 418	412 139	
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance	591		591	336
	TOTAL (III)	713 062		713 062	712 751
COMPTES DE REGULARISATION	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
	Primes de remboursement des obligations (V)				
	Ecarts de conversion actif (VI)				
TOTAL ACTIF (I à VI)	894 530	134 803	759 727	754 595	

(1) dont droit au bail

(2) dont immobilisations financières à moins d'un an

(3) dont créances à plus d'un an

Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2018	31/12/2017
Capitaux Propres	Capital social ou individuel Primes d'émission, de fusion, d'apport ... Ecart de réévaluation		
	RESERVES		
	Réserve légale		
	Réserves statutaires ou contractuelles		
	Réserves réglementées		
	Autres réserves	496 257	510 478
	Report à nouveau		
Résultat de l'exercice	47 669	5 944	
Subventions d'investissement Provisions réglementées			
	Total des capitaux propres	543 925	516 422
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs Avances conditionnées		
	Total des autres fonds propres		
Provisions	Provisions pour risques Provisions pour charges	21 857	
	Total des provisions	21 857	
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	12 419	20 631
	Emprunts et dettes financières divers		
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	45 914	34 990	
Dettes fiscales et sociales	106 818	96 735	
DETTES DIVERSES			
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			
Autres dettes	24 232	21 371	
Produits constatés d'avance (1)	4 562	64 447	
	Total des dettes	193 945	238 173
	Ecart de conversion passif		
	TOTAL PASSIF	759 727	754 595
	Résultat de l'exercice exprimé en centimes	47 668,54	5 943,94
(1) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an		189 792	225 755
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			

Compte de Résultat

Etat exprimé en euros

		31/12/2018	31/12/2017
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués		450
	Prestations de services	143 893	73 493
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	1 022 378	1 093 620
	Dons		
	Cotisations		
	Legs et donations	940	660
	Autres produits de gestion courante		7
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	161 739	145 329
	Autres produits		
	Total des produits d'exploitation	1 328 951	1 313 559
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	22 925	21 985
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	137 089	145 203
	Impôts, taxes et versements assimilés	36 603	30 497
	Rémunération du personnel	852 517	877 429
	Charges sociales	218 505	208 277
	Subventions accordées par l'association		
	Dotation aux amortissements et dépréciations	22 753	27 049
	Dotation aux provisions	1 692	
	Autres charges	123	124
	Total des charges d'exploitation	1 292 207	1 310 563
	1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		36 744
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérêts et produits financiers	2 640	2 254
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérêts et charges financières	110	188
Charges financières	2 - RESULTAT FINANCIER	2 530	2 066
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	39 274	5 061
Charges exceptionnelles	Produits exceptionnels	21 301	2 491
	Charges exceptionnelles	12 907	1 608
4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL		8 394	883
Impôts sur les sociétés et Participation des salariés			
(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs			
(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées			
TOTAL DES PRODUITS		1 352 892	1 318 304
TOTAL DES CHARGES		1 305 223	1 312 360
EXCEDENT ou DEFICIT		47 669	5 944
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	PRODUITS		
	Bénévolat		
	Prestations en nature		
	Dons en nature		
	CHARGES		
	Secours en nature		
	Mise à disposition gratuite de biens et services		
Personnel bénévole			

ORIGINE DU RESULTAT 2018

ORIGINE	RÉSULTAT
INVESTISSEMENTS	4 821 €
REVENUS FINANCIERS/ ADHESIONS	3 580 €
PLUS VALUE SUR CESSION VÉHICULE	7 293 €
SOLDE / ÉCART SUR BUDGET GLOBAL	31 975 €
RESULTAT 2018	47 669 €

EXPLICATIONS DES NOUVELLES AFFECTATIONS

FONDS	ORIGINE 2003/2017	DESTINATION dès 2018
FONDS ASSOCIATIF	Actions de mutualisation Adhésions Produits financiers Actions- vente de produits/projets	Pertes et excédents Investissements Projets solidaires
FONDS DE DOTATION FONDS DE ROULEMENT	Résultats successifs depuis 2003	Couvrir le besoin de trésorerie : Coût résiduel de salaire + fonctionnement
PROVISION DEPART RETRAITE	Pris sur le fonds de dotation et sur le résultat de l'année	Versement des indemnités de départ à la retraite
FONDS D'INVESTISSEMENT	Investissements depuis l'origine	Couvrir le renouvellement des immobilisations
FONDS ASSOCIATIF AMENAGEMENT LOCAUX	Résultat 2018	Aménagement des locaux Mise en conformité et sécurisation

PROPOSITION DE DOTATION DES FONDS

FONDS	CUMUL 2003-2017	Nouvelle affectation cumul 2003-2017	Nouvelle affectation 2018	Dotation 2019 cumul 2003-2018
FONDS ASSOCIATIF		85 102 €	2 158 €	87 260 €*1
FONDS DE DOTATION FONDS DE ROULEMENT	474 577 €	369 310 €	15 690 €	385 000 €
PROVISION DEPART RETRAITE		20 165 €	0	20 165 €
FONDS D'INVESTISSEMENT	41 844 €	41 844 €	4 821 €	46 665 €
FONDS ASSOCIATIF AMENAGEMENT LOCAUX			25 000 €	25 000 €*2
TOTAL	516 421 €	516 421 €	47 669 €	564 090 €

*1 Chantier international et solidaire au SENEGAL à venir « Venez planter un arbre » : Participer à la sauvegarde de l'écosystème de la Langue de Barbarie et aider la population à préserver son milieu naturel

*2 Dotation spécifique au fonds associatif afin de financer le projet d'aménagement des locaux