

RAPPORT D'ACTIVITES 2013

*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.....**
ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT / JEAN-FRED OUBRY, DIRECTEUR
- 2. LES ELEMENTS MARQUANTS DE 2013**
- 3. SERVICE EMPLOI-FORMATION**
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE
- 4. CHANTIER D'INSERTION, CHANTIER APPRENANT, CHANTIER ECOLE
UNE DEMARCHE DE PROFESSIONNALISATION**
- 5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2013**
- 6. ANNEXES STATISTIQUES.....**
- 7. BILAN FINANCIER.....**

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2013 aura été dense, très dense. Elle aura été l'occasion pour l'ensemble de l'équipe de mener une réflexion autour des orientations du projet associatif et de sa déclinaison opérationnelle. Nous souhaitons réaffirmer la mission d'accompagnement d'AGIRE 74, avec un axe professionnel encore plus construit, plus méthodologique, davantage en lien avec les entreprises.

L'association met en place depuis quelques années une démarche de professionnalisation qui s'appuie sur la pédagogie CHANTIER école. Nous avons pu démontrer au travers des actions menées que le chantier d'insertion est un chantier apprenant qui favorise l'acquisition de compétences professionnelles et permet aux salariés de « faire savoir leur savoir-faire ». Nous poursuivrons cette démarche de professionnalisation en utilisant tous les outils à notre disposition, dont les immersions en entreprise qui sont un atout majeur.

Si cette réflexion autour du projet a permis de confirmer notre volonté d'accompagner les salariés dans une démarche de professionnalisation, elle a aussi mis en avant les contraintes internes et externes pour y arriver. Nous devons faire face dans nos structures à des mouvements de personnel de plus en plus importants, phénomène qui dépasse le seul cas d'AGIRE 74 et qui doit être pris en compte. Les raisons en sont simples : un métier qui éprouve chacun et peut conduire à une certaine usure professionnelle. Mais il y a aussi ces réformes régulières, avec son lot d'incertitudes et d'exigences toujours plus fortes, qui n'apportent pas toujours la sécurisation attendue. Ce contexte favorise les départs de certains qui cherchent à stabiliser et sécuriser leur situation professionnelle et personnelle.

Un contexte juridique en évolution, un travail sur le projet associatif, les orientations et un mouvement de personnel significatif n'ont pas été les seuls éléments marquants en 2013. A cela est venue s'ajouter une charge de travail largement supérieure à 2012, avec un poste de secrétariat en moins. Pour ne prendre que quelques chiffres, le nombre de salariés a augmenté de 33%, le nombre d'heures payées de 17% et le nombre de sorties professionnelles a quasiment doublé. Décrire les éléments de contraintes qui pèsent sur notre activité ne nous a pas empêché de relever les défis et d'atteindre les objectifs fixés avec les financeurs, qu'ils soient en terme de représentation de bénéficiaires du RSA, de sorties à l'emploi, de formations et d'immersions en entreprises. Pour autant, cette année exceptionnelle doit nous alerter sur les limites à ne pas dépasser pour garder la qualité et la rigueur nécessaires.

2014 s'annonce aussi riche en changements avec la réforme des financements qu'il va falloir intégrer dans nos organisations. Ce changement sera accompagné pour AGIRE 74 d'un renforcement des actions d'auto-financement indispensables à la pérennisation de l'association et du financement de ses actions, avec le souci de pouvoir satisfaire une réduction demandée de la subvention du Conseil Général 74. Les actions d'auto-financement initiées dès 2012, grâce notamment au soutien des communes de Viry, Valleiry et Ville-la-Grand, se sont renforcées en 2013 autour des travaux et de la formation. Les produits financiers de ces actions vont nous permettre de réaliser des investissements en 2014, afin de poursuivre nos actions d'auto-financement et palier à la fermeture du chantier de Seynod, qui occasionne une perte financière non négligeable.

AGIRE 74 conservera des chantiers avec des conventions à l'année mais va également proposer davantage d'interventions à la semaine et développer les actions de formation. Cette orientation nécessitera une transition et des évolutions financières, organisationnelles et juridiques que nous ne manquerons pas de vous communiquer au fil du temps.

Le Président
Eric WAREMBOURG

Le Directeur
Jean-Fred OUBRY

LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2013

LES POINTS FORTS

L'augmentation significative des informations collectives de recrutement (33 séances en 2013 contre 22 en 2012) avec une prise en charge prioritaire du public RSA : sur 81 entrées en 2013, 54% de salariés sont au RSA (29% en 2012 sur 59 entrées).

Nous avons géré près de 40% d'invitations supplémentaires et reçu 26% de candidats en plus qu'en 2012 : ces chiffres donnent une idée précise de l'importance du travail consacré au recrutement.

Une embauche massive en 2013 (121 salariés contre 91 en 2012 : + 33%) alors que nous avons supprimé un poste au siège conduisant à un effet de ciseaux et donc une surcharge de travail, alourdie par une gestion difficile des postes d'encadrement. Cette activité de recrutement et d'embauche a généré 17% d'heures payées de plus qu'en 2012 soit l'équivalent de l'activité d'un ACI (7500h) pour atteindre 56 000 h

L'augmentation significative de la représentation des salariés au RSA (+51%) passant de 39 en 2012 à 59 en 2013 (49% de RSA sur l'ensemble des salariés).

La professionnalisation des permanents et des ouvriers avec la mise en place d'un programme de formation conséquent qui affiche clairement la démarche de professionnalisation mise en œuvre au sein des chantiers d'AGIRE 74. D'une part, nous avons mis l'accent sur les formations à la sécurité (SST, PRAP, travail en hauteur) et d'autre part, sur la valorisation d'acquisition de compétences techniques (jury RSFP, démarche de certification de compétences en chantier).

La mise en place de la troisième équipe sur Valleiry et la réponse offerte à Ville la Grand sur des travaux bâtiment (rénovation des vestiaires du stade de foot) en plus de l'intervention en espaces verts. Nous avons mis en application nos propositions avec un retard sur la formalisation du chantier école bâtiment.

LES DIFFICULTES

La gestion des ressources humaines. Si bon nombre de départs ont été anticipés, notamment au niveau du siège (2 départs et une entrée), ceux des chantiers avec l'encadrement ont été un peu plus imprévus (départ des ETI de Glières en août, de Valleiry en novembre et de Seynod en décembre). Par ailleurs, un chef d'équipe et deux encadrants ont été absents pour maladie 1 mois à 4 mois.

Le recrutement d'Encadrant Technique est rendu très difficile du fait de la double compétence technique Environnement - Bâtiment, la proximité de la Suisse, le niveau de salaire, la particularité du public et les exigences de plus en plus fortes sur la fonction pédagogique.

A nouveau, un contexte instable avec son lot d'incertitudes plonge les permanents dans une profonde inquiétude et les amènent à envisager de changer de secteur d'activité. Ceux qui quittent l'association ne le font pas par désaccord avec la politique menée par AGIRE 74 mais par usure professionnelle ou par volonté d'améliorer leur condition de travail et sécuriser un peu leur avenir professionnel et leur famille.

La décision en fin d'année de la commune de Seynod d'arrêter le chantier avec AGIRE 74. Cette décision nous a obligés à revoir l'organisation générale de l'association. Nous avons pu négocier avec la Mairie de conserver les locaux et le véhicule du chantier jusque fin mars, le temps de la transition.

LES AXES DE DEVELOPPEMENT

- Renforcer le travail avec les services du CG 74 pour intégrer d'avantage de bénéficiaires du RSA
- Consolider la démarche de professionnalisation et de certification de compétences au sein des ACI
- Mettre en place le chantier école bâtiment sur VALLEIRY pour développer l'autofinancement
- Mettre en place le cadrage juridique lié à l'application de la convention collective des ACI (emploi-repère et grille de qualification, prévoyance, accord employeur, ISCT) et se préparer aux impacts de la réforme des financements et à la mise en place des nouveaux contrats CDDI
- Développer une politique de recrutement et de formation des futurs encadrants
- Prévoir l'embauche d'une assistante administrative du fait de l'augmentation de la charge de travail (+35% ouvriers / mise en place d'un nouveau cadre réglementaire / temps d'ingénierie pour assurer de l'autofinancement et réalisations de formations)

SERVICE EMPLOI - FORMATION

Responsable du service : Lucie BERNAT
coordinatrice des parcours des salariés
en charge de l'accompagnement sur les bassins annecien et genevois

Assistante de gestion en charge des relations entreprise et des formations : Olivia GENIAUX

Assistante de gestion en charge des ressources-humaines : Stéphanie OLLINET

SOMMAIRE

1. LES POINTS CLES DE L'ANNEE 2013

1.1. LE RECRUTEMENT

1.2. L'ACCOMPAGNEMENT

1.3. LES RESULTATS

1.4. LES PERSPECTIVES 2014

2. PARTICULARITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

2.1. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

2.2. L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

3. BILAN

4. ANNEXES

4.1. LES SORTIES EMPLOI

4.2. L'ORGANISATION DU SERVICE

1 – LES POINTS CLES DE L'ANNÉE 2013

Depuis sa création en 2003, AGIRE 74 n'a cessé de développer et améliorer ses actions, avec une même et unique mission, celle d'accompagner les publics en difficulté vers une progression. Les 10 ans d'AGIRE 74 témoignent de cet engagement indéfectible, de cette capacité à tenir le cap et préserver ses valeurs, quels que soient les événements internes ou externes qui pourraient être déstabilisants. Notre force a été de savoir rebondir et de transformer les difficultés en autant d'occasions d'être plus efficaces. 2013 a marqué un tournant : la nouvelle organisation qu'il a fallu opérer au niveau du siège pour répondre à la réduction du personnel, nous a permis d'affirmer nos pratiques d'accompagnement ; une nouvelle organisation, des actions et des résultats qui s'inscrivent précisément dans la nouvelle offre de services.

Une nouvelle organisation : un service Emploi Formation

Afin de palier la réduction de personnel (1 poste en secrétariat) tout en continuant de développer le recrutement et l'accompagnement des publics, le service intitulé jusqu'alors « Insertion professionnelle » s'est réorganisé avec la création d'un service Emploi-Formation incluant la gestion des Ressources humaines.

Cette nouvelle organisation correspond à la logique d'accompagnement global, social et professionnalisant, débutant dès le recrutement et ouvert sur l'extérieur. Ce service est placé sous la responsabilité d'une coordinatrice des parcours des salariés, en charge de l'accompagnement, avec deux assistantes aux missions spécifiques : une assistante en charge de la Gestion des Ressources Humaines (recrutement, suivi administratif des salariés) et une assistante en charge des Relations entreprises et de la Formation.

1.1 - LE RECRUTEMENT : un travail intense auprès des candidats / des entrées et sorties de salariés en augmentation exponentielle

33% d'augmentation des effectifs sur les chantiers, soit 121 salariés accompagnés en 2013 (91 en 2012).

Nous avons réussi à absorber une très forte fluctuation des effectifs, avec augmentation des entrées et sorties : 81 personnes ont été embauchées en 2013 (59 en 2012) ; 79 salariés sortis (59 en 2012) tout en maintenant le même taux de sorties professionnelles positives (49%). La typologie du public reçu et des salariés reste sensiblement la même, avec des problématiques similaires ; à noter un doublement des salariés de + de 50 ans (18%) avec une accentuation des difficultés d'accès à l'emploi. L'effort de recrutement de femmes a été soutenu (17% des salariés), même si leur nombre reste encore trop faible au regard des facilités d'intégration sur les chantiers.

33 séances collectives de recrutement au lieu de 22 en 2012 soit une augmentation de 50% des candidats invités. L'augmentation des effectifs sur les chantiers a été réalisée grâce à une augmentation de la fréquence des séances collectives de recrutement (bimensuelle). A souligner : un meilleur taux de présence aux séances collectives de recrutement (59% en 2013, 45% en 2012) lié en partie certainement à une réduction des délais d'invitations.

Un effort particulier pour capter les bénéficiaires du RSA : ils constituent 49% des salariés en 2013 au lieu de 39% en 2012. On atteint un taux de 54% si l'on considère uniquement les nouvelles entrées 2013. Cet effort se manifeste à travers l'instauration de séances collectives de recrutement dédiées aux bénéficiaires du RSA, et à travers la mise en place de rencontres spécifiques menées en lien avec le Conseil général 74 et les prescripteurs. Le nombre de candidats RSA positionnés a été multiplié par 2,5 par rapport à 2012, les prescriptions directes du Conseil général ont été multipliées par 4 (80% sont issues du bassin genevois).

Une augmentation significative du taux de présence des salariés (86%) rapportées à une hausse de 15% des heures payées. Le taux faible d'accident du travail et d'arrêt-maladie (6%) correspond aux efforts de professionnalisation des salariés sur tout ce qui touche à la sécurité. Les absences prolongées pour arrêt-maladie ont doublé mais elles sont le fait d'une minorité de personnes.

1.2 - L'ACCOMPAGNEMENT : autonomie, sensibilisation, formation, professionnalisation, immersion

Un accompagnement différent, visant l'autonomie du salarié. Si le nombre d'entretiens individuels a baissé (260 en 2013 - 311 en 2012), c'est parce que l'accompagnement est conçu de manière différente pour répondre davantage à la nécessité de responsabiliser les salariés et les rendre acteurs de leurs démarches. Les entretiens individuels ne sont pas systématiquement obligatoires, mais dispensés aussi à la demande ; la chargée d'insertion est toujours présente sur le terrain et disponible au quotidien mais il s'agit de créer un lien différent et de jouer tout à la fois un rôle de moteur dans les démarches et de médiateur en cas de conflit (temps non comptabilisé).

Un travail d'équipe aussi important avec les partenaires extérieurs et encadrants en interne (près de 400 entretiens tripartites). A ces tripartites en présence des salariés, il faut rajouter le temps de travail de plus en plus conséquent passé auprès des partenaires (employeurs, référents sociaux, prescripteurs...) pour informer, conseiller, prospecter ou venir en appui (offre de service aux employeurs), échanger sur des situations (CTA, passerelles avec les autres SIAE...).

Une part plus importante des actions de formation et de professionnalisation (39% en 2013, 16% en 2012), ainsi que des actions de sensibilisation (20% en 2013 ; 14% en 2012). Cela correspond aux besoins de nos publics peu qualifiés (52% infra V). L'intervention des permanents selon leur champ de compétences a permis d'adapter le contenu et la fréquence des séances en fonction des entrées (Pédagogie du contrat de travail, Gestion du budget). Parmi les 81 séances collectives de formation, le travail sur les Techniques de Recherche d'emploi a fait l'objet de 21 séances, dont la préparation aux entretiens d'embauche, avec simulation vidéo. Les autres formations ont été affinées au vu de l'expérience des années précédentes, en particulier les interventions de l'ANPAA 74.

L'intégration de l'accompagnement dans la mise en place de la démarche « Réussir un chantier-école » (évaluation, attestation de compétences) et l'internalisation des formations à la sécurité. Ces formations ont été dispensées par deux de nos encadrants habilités, ce qui permet une meilleure adéquation à la réalité du terrain. Ainsi, on assiste à un doublement des obtentions PRAP (48 en 2013, 25 en 2012) et une légère augmentation des obtentions SST (39 au lieu de 36 en 2012). Il faudra développer les RSFP dont le nombre moindre s'explique en grande partie par les difficultés d'organisation et la charge reportée sur les ACI.

Une constante augmentation des immersions, dont les stages entreprises (83 conventions en 2013 ; 72 conventions en 2012). Outils indispensables dans un parcours d'insertion, elles constituent 40% du temps de travail de l'assistante en charge des Relations entreprises et de la Formation. Cela a permis d'élargir le nombre et le domaine d'activité des entreprises contactées (30 partenaires mobilisés en 2013, 22 en 2012) et de maintenir le taux de sorties professionnelles positives : 40% des salariés ont effectué un stage (soit quasi 100% des salariés en capacité d'adopter un comportement adapté à l'extérieur après travail préparatoire durant le parcours) et 57% des salariés qui ont accédé à un emploi ou une formation ont réalisé une immersion.

Une offre de service aux employeurs. Les 30 structures partenaires avec qui nous avons réalisé des immersions comprennent 21 entreprises, dont 7 nouvelles. Elles ont été conquises grâce à une offre de service comprenant :

- Une communication sur l'insertion avec ajustement des représentations par rapport à la qualité du travail réalisé et au type de public
- Une proposition systématique d'immersion facilitée par la convention de stage en entreprises, avec argumentation sur la valeur ajoutée, présentation du stagiaire, suivi durant le stage et bilan final
- Une présentation du salarié en entretien tripartite avec transparence sur les atouts et les freins. Une aide au montage du contrat aidé en cas d'embauche (voire une aide au renouvellement de ce contrat 6 mois plus tard)
- Une aide à l'accueil et l'intégration du salarié, avec le cas échéant mise en place d'un plan de formation, aménagement du poste, formation au tutorat
- Un suivi du salarié en poste (d'une durée indéterminée, en fonction de la demande).

1.3 – LES RESULTATS

Les objectifs 2013 sont largement atteints avec 49% de sorties dynamiques, dont 11% d'emploi durable et 20% d'emploi de transition. Si ces résultats sont a priori identiques à 2012 l'efficacité de l'accompagnement a été plus forte, et ces résultats sont d'autant plus remarquables, puisque :

- ils portent sur un nombre de salariés deux fois plus élevés en valeur absolue (32 salariés sortis au lieu de 18 salariés sortis en 2012)
- ils concernent une typologie de public en aussi grande précarité (47% de minima sociaux)
- ils ont été réalisés dans des conditions plus difficiles, avec une augmentation du nombre de salariés suivis, une réduction des effectifs du siège d'AGIRE 74, des fluctuations de personnel au niveau des encadrants
- les emplois obtenus le sont dans des domaines plus diversifiés, auprès d'entreprises nouvelles, mais aussi auprès d'entreprises ou de communes fidélisées (travail de partenariat), ou par le biais de passerelles avec d'autres SIAE (travail sur les progressions de parcours)
- ces résultats ne tiennent pas compte des embauches enregistrées en début d'année 2014 et qui résultent des fruits du travail de 2013, telle l'embauche d'un jeune en ouvrier TP chez CECCON (CDD < 6 mois évolutif CDI), suite à un stage entreprise que nous avons mis en place en octobre 2013
- ces résultats ne tiennent pas compte des postes qui ont été proposés à des salariés et qu'ils ont refusés, la situation se reproduisant de plus avec certaines personnes installées dans un système d'assistantat et difficiles à mobiliser sur l'emploi, compte tenu d'une rémunération parfois moindre du travail (avec baisse voire suppression des allocations) au regard des aides qui leur sont accordées et de leurs ressources globales finales

Ces résultats positifs s'expliquent en partie par un travail conséquent, immersions à l'appui, sur :

- les cadres et le comportement en emploi,
- le projet professionnel (avec souvent une reconversion, avec accès à un métier plus porteur),
- la préparation aux entretiens d'embauche,
- la formation et la professionnalisation des salariés,
- le développement des relations avec les entreprises.

Les sorties emploi (Voir annexe : « Des situations exemplaires et les clés de leur réussite »)

Les sorties en formation concernent des emplois porteurs :

- 3 en assistant de vie
- 1 en cuisine
- 2 en espaces verts
- 1 en ossature bois

Elles ont fait l'objet au préalable pour chacun des salariés d'une ou plusieurs immersions afin de valider le projet professionnel. Une préparation à l'entrée en formation ainsi que le suivi du stagiaire ont été réalisés.

Les autres sorties positives

La majorité des salariés améliorent leur situation globale. Les démarches réalisées à tous les niveaux portent leurs fruits, même si certaines, selon les domaines, n'aboutissent pas forcément dans le temps de parcours des salariés.

Concernant les parcours 2013, parmi les résultats positifs : 10 personnes ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération, 3 ont réalisé un dossier de surendettement, 15 ont amélioré leur mobilité (5 ont obtenu ou récupéré le permis B), 55 ont entamé ou consolidé un suivi de santé générale ou spécifique, 22 ont amélioré leur situation de logement.

1.4 – LES PERSPECTIVES 2014

Compte tenu des bons résultats obtenus en 2013, il conviendra en 2014 de poursuivre le même travail autour des besoins de nos publics, avec :

- **Des efforts de recrutement en lien avec les prescripteurs**, avec des actions renforcées envers des publics spécifiques (bénéficiaires RSA, public féminin ...)
- **La poursuite de la démarche de formation et de professionnalisation des salariés** incluant la lutte contre l'illettrisme, dans le cadre d'une démarche de chantier-école
- **Un renforcement des relations avec les entreprises** incluant les immersions, l'offre de service et des actions spécifiques (visites ou autres)
- **Une ouverture des salariés sur le monde**, la culture, l'art, l'international.

2 – PARTICULARITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

2.1 - L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

POUR QUI ? UN PUBLIC LARGE AVEC DES PROBLEMATIQUES TRES DIVERSIFIEES

La typologie du public est globalement similaire à celle des deux dernières années avec un élargissement, une diversité et une complexité de problématiques qui exigent 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.

- **121 salariés en 2013**, avec une proportion similaire d'hommes et de femmes par rapport à 2012 (100 hommes - 21 femmes)
- **49% de salariés dans le dispositif RSA**, soit une hausse significative en 2013 (39 % en 2012)
- **Accueil moindre de jeunes de moins de 26 ans** : 26% en 2013 (33 % en 2012), ces résultats s'expliquant par la priorité donnée aux bénéficiaires du RSA
- **Une pyramide des âges qui montre un vieillissement des effectifs** : 68 % des effectifs ont plus de 30 ans (61% en 2012) ; 18% ont plus de 50 ans
- **Un niveau de formation faible** : 1 personne sur 2 n'a pas de diplôme
- **Le manque de mobilité**, un frein à l'emploi aussi important qu'en 2012 : 56 % des salariés n'ont pas le permis de conduire et 71 % sont peu ou pas mobiles
- **Des problématiques santé qui restent lourdes**
 - 35% des salariés ont une conduite addictive
 - 24 % souffrent de trouble du comportement ou psychologique
 - 29 % souffrent de problèmes dentaires
- **19% de salariés sous-main de justice** : ce nombre serait nettement plus important compte tenu de l'augmentation des orientations pour ce type de public, si nous n'avions pas donné la priorité aux bénéficiaires du RSA.

NB. Malgré les objectifs élevés de retour à l'emploi fixés par l'Etat, AGIRE 74 poursuit sa mission d'accueillir un public en grande précarité et donne sa chance à tous. L'interruption de 13 périodes d'essai témoigne de cette volonté (1/3 seulement à l'initiative de l'employeur pour cause de non présentation sur le poste, d'absences répétées ou de comportement totalement inadapté).

LES PERMANENTS D'AGIRE 74

L'accompagnement à AGIRE 74 s'intègre dans une fonction globale et transversale d'accompagnement. La répartition des rôles entre la responsable du service Emploi-Formation, l'assistante en charge des Ressources Humaines et l'assistante en charge des Relations Entreprise et de la Formation engendre une très forte proximité avec les salariés en insertion (dès le recrutement), mais aussi avec les encadrants techniques, l'équipe du siège, les partenaires et les employeurs.

La fonction globale transversale d'accompagnement permet une spécialisation de l'accompagnement grâce à l'implication de chaque permanent selon son champ de compétences

- Binôme encadrant technique/chargée d'insertion : suivi et évaluation des salariés
- Réunions générales mensuelles avec l'équipe de permanents et la direction : harmonisation des pratiques, analyse des situations et de l'évolution des salariés, orientations
- Organisation bimensuelle de séances collectives de recrutement : entrées/sorties permanentes
- Actualisation de la base Access par chaque permanent en fonction de ses compétences
- Animation de séances collectives de formation selon le champ de compétences de chacun

LES LIENS ET PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION

Communication auprès des référents, prescripteurs et financeurs

Participation aux Comités Technique d'Animation des bassins annécien et genevois (organisés tous les deux mois en moyenne par PÔLE EMPLOI), en présence de tous les acteurs : SIAE, partenaires habilités (PÔLE EMPLOI, CAP EMPLOI, MISSION LOCALE JEUNES, CONSEIL GENERAL 74) ainsi que des intervenants ponctuels selon les thèmes (organismes de formation, etc.). Ces comités permettent des échanges riches et réguliers avec les partenaires, avec des mises en œuvre d'actions concrètes : passerelles SIAE, relais ATI en sortie chantier, croisement de points de vue sur les salariés, signalement de situations abusives ou délicates, interpellation par rapport aux problèmes des SIAE.

Poursuite des tripartites avec les référents sociaux sur les chantiers ou au sein des structures :

- 1 en amont de l'embauche, lors du recrutement le cas échéant (problématique addictive ou de justice)
- 1 en entrée chantier (signature du contrat d'accompagnement)
- 1 en sortie (bilan)
- 1 ou plus selon les besoins en cours de parcours

Informations durant le parcours du salarié en chantier. Hormis les tripartites, le mail et le téléphone sont des outils de plus en plus utilisés par tous les acteurs pour communiquer rapidement sur les situations – y compris durant le parcours d'insertion. En outre, les salariés étant davantage captif en chantier, certains référents utilisent AGIRE 74 pour se remettre en lien avec les personnes qu'ils suivent.

Informations concernant les dossiers en cours de recrutement (services gestion et insertion) avec retour de mail aux ATI (service gestion des chantiers) et échanges téléphoniques sur les situations entre les référents et la responsable du service insertion professionnelle.

Informations de présentation générale d'AGIRE 74 :

- Dans le cadre des informations collectives lors du recrutement : possibilité d'accompagner les salariés prescrits (dans les faits, peu de prescripteurs se déplacent)
- Dans le cadre de réunions d'information spécialement dédiées aux bénéficiaires du RSA : 3 ont été organisées en 2013 en lien avec les ATI du CG74 (2 dans le genevois avec Fabienne COURDIER ; une sur le bassin annécien avec Catherine MORGANTE-ROSE)
- Dans le cadre des entretiens tripartites réalisés avec les référents et salariés sur les chantiers, au siège d'AGIRE 74 ou dans les pôles sociaux ou les pôles emploi.

- Dans le cadre d'un échange collectif, sur simple demande des structures : une réunion de présentation en particulier avec les assistantes sociales du Pôle de Saint Julien a permis une meilleure connaissance du fonctionnement et des attentes des uns et des autres facilitant ainsi le travail au quotidien.
- Par le biais du site internet (avec en particulier diffusion du film sur AGIRE 74) et par le biais d'un blog spécifique au chantier des Glières
- Réalisation d'une affiche spécifique envers le public féminin : distribuée dans les pôles sociaux, espaces emploi et autres institutions (DDTEFP, CG74).

Comités de pilotage pour chaque chantier

Participation aux CLI

Participation aux forums de l'emploi et à certaines réunions mises en place par le Conseil Général 74 (Atelier mobilité...)

LIENS AVEC LES STRUCTURES DE SANTE, EDUCATIVES OU SOCIALES

Plus de 500 orientations ont été réalisées vers des structures en 2013. La baisse des orientations (700 environ en 2012) s'explique par un meilleur ciblage (en fonction des besoins, vers les structures spécialisées dans l'emploi, la santé, la formation, la mobilité, le logement, la justice...), un travail sur l'autonomie des salariés, une meilleure prise en charge globale des salariés en interne (par tous les permanents, avec diversification des formations).

Parmi les partenaires : l'ANPAA 74 (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), l'association PASSAGE (suivi en lien avec les éducateurs), le LAC D'ARGENT, L'INTERVALLE, l'ATMP, le SPASE, CAP EMPLOI, L'EQUIPE MOBILE du Genevois, les CMP des bassins genevois et annecien, ACT HABITAT, LES FOYERS D'HEBERGEMENT (en particulier LA TOURNETTE et le foyer des jeunes travailleurs de NOVEL), les CENTRES D'ACTION COMMUNALE et les PÔLES MEDICO-SOCIAUX.

LIEN AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION

Formation aux savoirs de base / formation contre l'illettrisme

Ce type de formation, qui exige du temps et une démarche pédagogique spécifique pragmatique (liée aux travaux) reste un problème majeur pour notre type de public. Au vu de notre expérience, seule une internalisation de la formation, avec une personne dédiée pouvant se déplacer sur site, pourrait être réellement efficace. 2 personnes ont suivi des cours de remise à niveau en maths/français avec le GRETA ; 2 personnes ont été remises en lien avec SAVOIR POUR REUSSIR qui présentait l'avantage pour elles d'être aussi un lieu ressource (espace d'écoute) et pas seulement un lieu de formation (maths, français, code) ; 1 personne mise en lien avec les bénévoles de l'association agir abcd ; 1 personne avec une association locale d'Ambilly (cours du soir).

Formation à la mobilité

Les liens avec PROMOB 74 et MOBIL EMPLOI 73 restent privilégiés compte tenu du problème majeur représenté par la mobilité. Les différents types de prestations proposées correspondent aux besoins du public. Il reste à parvenir à faire coïncider les actions proposées avec les parcours en entrées et sorties permanentes (une action, au bon moment) et les critères requis (nécessité d'être inscrit en auto-école pour bénéficier du renfort code par exemple). 3 personnes ont réalisé un Diagnostic mobilité en 2013, 1 a entamé une formation renfort code.

Ouverture culturelle / environnement

Des visites ont été organisées à La Maison de La Planète à Meythet, au Musée du Bois à Thônes, dans une station d'épuration du SILA.

A QUELLE FREQUENCE ?

LES PERMANENTS D'AGIRE 74

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 responsable du service Emploi-Formation 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 chantiers du bassin annecien 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 collective de 3 heures par mois et par chantier ainsi qu'un débriefing collectif de 30 minutes à chaque intervention sur site. Ce qui représente 1146 heures d'accompagnement en 2013 pour 121 salariés, dont :

- **81 séances collectives** dont 21 séances autour des Techniques de Recherche d'Emploi (avec préparation aux entretiens d'embauche et simulation vidéo), des séances autour de la Pédagogie du contrat de travail et des séances de débriefing pour la cohésion d'équipe. Le maintien d'un niveau important de collectif correspond aux besoins des salariés (travail sur le comportement en groupe, création d'une dynamique), et s'explique en partie par l'intervention des permanents dans la formation.
- **260 entretiens individuels**, en travaillant sur l'adhésion des salariés à ces séances d'accompagnement, qui ne sont plus « obligatoires » mais le plus possible réalisées à leur demande (position d'acteur et non pas d'assisté)
- **Près de 400 entretiens tripartites** de suivi avec les référents, les encadrants techniques lors des évaluations ou des points de recadrage, avec les employeurs lors des immersions (4 en moyenne par salarié).

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

- Echanges quotidiens au téléphone ou rendez-vous au siège d'AGIRE 74 avec les salariés
- Séances de recrutement organisées en entrées et sorties permanentes (33 séances d'information collective, 131 entretiens individuels d'embauche)
- Suivi administratif et téléphonique
- Echanges au téléphone ou par mail avec les salariés, les référents et les partenaires extérieurs
- Préparation et accueil des formations en interne ou avec les intervenants extérieurs
- Prospection entreprises, les enquêtes employeurs, mise en place des conventions d'immersion
- Echanges et réflexion avec la direction et l'équipe sur les situations, la pratique et l'organisation
- Déplacements sur les 6 ACI éloignés pour certains de plus de 50 kms du siège.
- Réunions et comités de pilotage, démultipliés par 6 ACI

AVEC QUELS OUTILS ?

La structuration technique et pédagogique de l'accompagnement vise à créer des outils au service des salariés :

- Le livret d'accueil
- Le contrat d'accompagnement signé en fin de période d'essai
- Les formulaires de demande d'immersion professionnelle ou de demande de formation individuelle (cf. formulaire)
- Les fiches hebdomadaires et mensuelles de travaux
- Les fiches trimestrielles d'évaluation des compétences techniques et génériques
- Le film sorti en 2010 et le site internet d'AGIRE 74
- Le Blog du chantier des Glières

2.1 - L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

AVEC QUI ?

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

AGIRE 74 récolte aujourd'hui les fruits des années de travail et de sensibilisation sur la nécessité de travailler en partenariat avec tous les acteurs. Preuve en est le travail positif engagé en particulier avec LA MISSION LOCALE JEUNES, les liens renforcés avec les conseillers de PÔLE EMPLOI, l'accueil de salariés orientés par CAP EMPLOI ainsi que la mobilisation générale des SIAE, avec lesquelles nous avons développé les passerelles dans le cadre d'une logique de parcours (en particulier avec SEFOREST, l'ACI de la commune de Cran-Gevrier, EIDRA, COUP DE POUCE EMPLOI, TRAIT D'UNION, LES BRIGADES VERTES). Un travail particulier a été réalisé avec les ETTI et les agences intérimaires (milieu ordinaire) qui sont des relais efficaces vers l'entreprise, les groupements d'employeurs (GEIQ BTP et GEIQ SANTE 74), les ESAT (MESSIDOR, LES ATELIERS DU THIOU, L'ESAT DU PARMELAN, L'ESAT DES CAMARINES), les Entreprises d'insertion ainsi qu'avec les collectivités (communes, communauté de communes, établissements scolaires et de santé), le réseau des entreprises étant développé à partir des besoins et recherches des salariés.

AVEC QUELS OUTILS ?

UNE CONSOLIDATION DES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

L'immersion professionnelle ne débouche pas obligatoirement sur un emploi dans le domaine directement concerné mais contribue à mettre la personne dans une dynamique d'emploi ou de formation, valoriser ses compétences, la remettre en confiance : 57% des salariés ayant accédé à l'emploi ou à la formation ont effectué une immersion professionnelle en 2012.

- **43 immersions extérieures ont été mises en place en 2013** (30 stages d'entreprise et 8 mises à disposition, 4 suspensions de contrat, 1 EMT). Les stages d'entreprise ont été réalisés dans des domaines très divers (travail de prospection sur mesure en fonction des projets professionnels des salariés) : travaux publics, vente, aide à la personne, santé, industrie, restauration, service funéraire, entretien, bâtiment, espaces verts.
- **37 stages de découverte ont été réalisés** (28 en 2012). Par le biais d'immersions sur les différents chantiers d'AGIRE 74, le stage de découverte permet de travailler sur la mobilité, l'adaptabilité et le développement des compétences. Il est indispensable (et rendu « obligatoire ») en amont d'un stage d'entreprise. 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).
- **4 suspensions de contrat ont toutes débouchées sur un emploi** (l'avantage étant de limiter les risques pour le salarié comme pour l'employeur et de sécuriser ainsi les deux parties).
- **Les EMT ont été utilisées avec modération et uniquement dans le cas où il s'agissait d'évaluer un candidat en amont d'une embauche à AGIRE 74.** 1 EMT a été réalisée en vue d'un poste d'encadrant technique (recruté ensuite en CDD avec évolution possible en CDI).
- **NB.** Il est nécessaire de posséder les prérequis pour pouvoir être immergé dans une entreprise (travail pédagogique sur les cadres : ponctualité, assiduité, respect, implication dans les démarches). C'est pourquoi, le stage d'entreprise fait l'objet d'une demande écrite auprès de la Direction de la part du salarié (formulaire à remplir). Tous les salariés possédant ces prérequis ont été au moins une fois immergés.

ACTIONS DE PROFESSIONNALISATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE (Voir 2. L'ACCOMPAGNEMENT)

ACCOMPAGNEMENT A LA PRISE DE POSTE PENDANT LA PERIODE D'ESSAI DANS LE CAS D'UNE SORTIE DU CHANTIER POUR EMPLOI DURABLE

AGIRE 74 a développé une offre de service aux employeurs qui comprend le suivi à la prise de poste. (Voir 2. L'ACCOMPAGNEMENT)

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

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

SUIVI 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.

3 – BILAN

3.1 – LES SORTIES

EMPLOI ET FORMATION : 49% DE SORTIE DYNAMIQUE DONT 11% D'EMPLOI DURABLE

Voir résultats et Annexes

AMELIORATION DE LA SITUATION SOCIALE DES SALARIES SORTIS

La quasi-totalité des salariés améliorent globalement leur situation, ce qui est particulièrement visible sur les problématiques prégnantes pour lesquelles nous avons réalisé des démarches ou des orientations avec les salariés, c'est-à-dire en matière de santé (90% des salariés sortis ayant effectué des démarches améliorent leur situation), justice (85% des salariés), logement (78% des salariés), mobilité (68% des salariés).

- **Concernant le logement** : 18 salariés sortis ont amélioré leur situation, 6 ont accédé à un foyer ou un logement chez des tiers (avec sorties rue), 1 a évité une expulsion, 5 ont déménagé pour un logement plus adapté.
- **Concernant la santé** : 35 salariés ont amélioré leur situation, 1 a réalisé 1 cure, 14 ont mis en place ou poursuivi leurs suivis psychologiques, 8 leurs suivis pour addictions
- **Concernant la mobilité** : 1 salarié a obtenu le code, 3 salariés ont obtenu le permis B, 2 l'ont récupéré, 1 salarié a acheté une voiture, 5 se sont inscrits en auto-école.
- **Concernant le handicap** : 2 ont obtenu une orientation ESAT avec AAH (débouchant sur 1 sortie ESAT des Camarines et 1 sortie ESAT MESSIDOR), 2 ont renouvelé leur RQTH
- **Garde d'enfants** : 3 ont résolu leur problème de garde d'enfants, 14 ont recréé du lien avec leur famille.
- **Justice** : 9 ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération, 3 ont réalisé des dossiers de surendettement

3.2 – MESURES DE L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT

AU NIVEAU QUANTITATIF

- 49% de sorties dynamiques (idem 2012)
- 86% taux de présence sur les chantiers pour 121 salariés (84% en 2012 pour 91 salariés)
- Plus de 50% des salariés ayant accédé à un emploi ou à une formation ont bénéficié d'une immersion professionnelle
- 4 711 heures d'actions pédagogiques – Plus de 517 actions d'orientations – 112 structures partenaires
- Un nombre constant 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
- 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

Un public très hétérogène, avec des besoins spécifiques, qui nécessiterait l'ouverture de chantiers d'un autre type ou ciblé (chantier d'utilité sociale pour les plus loin de l'emploi, chantier-école pour les plus proches, chantier jeunes, chantier femmes), avec la mise en place d'un accompagnement, d'actions et de partenariat spécifiques : actions de citoyenneté, découverte du monde du travail, éducation parentale, garde des enfants....

Une tendance des salariés à s'installer dans le chantier avec une difficulté à se mobiliser sur l'emploi et à mettre en place les actions périphériques nécessaires.

L'inadéquation des offres de formations proposées en terme d'illettrisme par rapport aux besoins de nos publics en insertion et de l'organisation des chantiers AGIRE 74 (répartis sur deux bassins et non pas intégrés dans une seule et même structure).

Le problème des prescriptions issues des seuls partenaires habilités qui ne mentionnent donc pas l'éventuel référent social initial (partenaire non habilité) détenant souvent une meilleure connaissance du salarié (et en capacité d'apporter des éléments objectifs pour la construction du parcours d'insertion).

La nécessité de relancer sans cesse les prescripteurs pour parvenir à capter les bénéficiaires du RSA

La difficulté à capter un public féminin, pour des raisons diverses : pas d'intérêt pour les activités proposées, représentations erronées...

3.4 – LES POINTS A DEVELOPPER EN 2014 (voir perspectives 2014)

- **Des efforts de recrutement auprès des bénéficiaires du RSA en particulier**
- **L'intensification des actions de formation et de professionnalisation (chantier-école)**
- **Un renforcement des relations avec les entreprises**
- **Une ouverture des salariés sur le monde**

4 – ANNEXES

4.1 – LES SORTIES EMPLOI : des situations exemplaires et les clés de leur réussite

QUELQUES SITUATIONS NOTOIRES

- Après plus de 10 années sans activité professionnelle, une femme âgée de 43 ans, seule avec 4 enfants, a accédé à un emploi d'assistante de vie en CDI à l'ADCR, suite à un stage dans cette même entreprise et après un travail particulier sur la garde de ses enfants.
- Après plus de 3 années sans activité, qui ont aggravé la problématique de santé générale et spécifique, un homme de 59 ans a accédé à un poste de peintre (reconversion professionnelle) au sein de la commune d'Annecy, après un travail pour stabiliser la santé et une mise à disposition de plus de 2 mois.
- Un jeune de 25 ans, muni d'un niveau CAP en menuiserie mais sans expérience professionnelle, avec une problématique de santé spécifique, a accédé à un CDD > 6 mois avec évolution en CDI comme opérateur de voie à la sncf, après plusieurs stages pour préciser son projet professionnel et l'obtention du permis B.
- Un jeune de 22 ans, ayant bénéficié d'une libération conditionnelle à AGIRE 74, a pu être embauché en ouvrier des Travaux Publics via le GEIQ BTP 74, après un stage dans l'entreprise et un travail de reconstruction.
- Un jeune homme de 32 ans, possédant une formation Bac + 4 mais souffrant d'une problématique de santé spécifique, a accédé à un CDD > 6 mois, évolutif CDI sur un poste d'agent technique polyvalent au sein de la commune de Valleiry, suite à une mise à disposition et un travail important de remobilisation.
- Un jeune homme de 35 ans, sans qualification, sous mesure de justice et ayant une problématique de santé spécifique, a été embauché sur un poste de chauffeur via EPI, après un travail important sur la stabilisation générale, les cadres et la reprise de confiance.
- Un monsieur de 47 ans, nouvellement arrivé dans la région et totalement isolé (rupture familiale), a été embauché à l'ESAT des Camarines, après un travail très important sur les cadres, le comportement en emploi, le repérage des limites (demande de révision du dossier RQTH avec obtention orientation ESAT et AAH), mise en lien avec l'ESAT des Camarines et suivi intensif après la sortie pour maintenir la mobilisation.

ANALYSE DES CLES DE LA REUSSITE

- **Un management et une organisation professionnels**, avec un cadre de travail clair et rigoureux (règlement).
- **Un accompagnement sur mesure et sur la durée**. Toutes ces personnes ont bénéficié d'un ou plusieurs renouvellements de contrat à AGIRE 74 et mise en place d'actions périphériques (santé, logement, garde d'enfants, justice, etc.)
- **Les stages comme outils d'insertion**. Toutes ont réalisé au moins une immersion (dans des secteurs divers).
- **La mise en place des bases de l'employabilité**. Un travail très important a été réalisé sur la définition du projet professionnel, les cadres, le comportement adapté en emploi, le développement des compétences. Cela a abouti dans la plupart des cas à une reconversion professionnelle avec formation sur le terrain au sein de l'entreprise.
- **Des salariés acteurs de leurs démarches**. Tous ont adhéré à l'accompagnement et chacun a fini par se positionner, selon ses capacités, en acteur de ses démarches.
- **Des entreprises « sociales »**. La majorité des employeurs avaient une politique d'insertion des personnes ou une sensibilité à l'insertion.
- **Une offre de service aux entreprises**. Pour les entreprises, la possibilité de pouvoir accueillir des salariés dans le cadre d'une immersion, d'avoir des informations précises sur le salarié et de bénéficier d'une aide administrative et juridique au montage du contrat sont des arguments indéniables. Mais ce qui décide avant tout l'employeur de prendre le risque d'embaucher un salarié en insertion, c'est le fait de bénéficier d'un

accompagnement à l'intégration et à la gestion du salarié en poste de travail (tutorat), avec des conseils sur le management et l'encadrement (comportement) et la mise en place d'un plan de formation adapté. Les contacts réguliers d'AGIRE 74 avec le salarié d'une part, l'employeur d'autre part, et les deux parties lors d'entretiens tripartites d'évaluation (ou de recadrage), sont autant de points qui contribuent à rassurer l'employeur et à mettre le salarié en confiance. L'intégration se fait sur les bases de la transparence et de la confiance, qui sont les fondements d'une collaboration solide et pérenne.

**CHANTIER D'INSERTION
CHANTIER APPRENANT
CHANTIER-ECOLE**

Une démarche de professionnalisation

1 – DU CHANTIER D'INSERTION AU CHANTIER-ECOLE

1.1 – TROIS CONCEPTS, UNE MEME DEMARCHE : LA PROFESSIONNALISATION

L'ATELIER CHANTIER D'INSERTION

Un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) est une structure d'insertion par l'activité économique qui a pour but de lever les freins à l'emploi de personnes en rupture sociale. Les actions menées par l'ACI conventionné reposent sur cinq fonctions indispensables :

- La fonction employeur spécifique d'insertion
- La production
- La formation
- L'accompagnement social et professionnel
- Le développement local et partenarial

Le chantier d'insertion est donc un support de production grandeur nature, utile à la population qui a pour but la progression des personnes.

LE CHANTIER APPRENANT

La spécificité de ce dispositif réside dans l'articulation de la formation et de la production en situation de travail. Le chantier devient alors apprenant par sa dimension théorique et pratique. Il intègre la découverte de méthodes de travail professionnelles, l'appropriation de gestes techniques, l'assimilation de nouvelles tâches, issues de métiers diversifiés (carreleur, peintre, plaquiste, ouvrier du paysage, agent de propreté et d'hygiène...). Les salariés sont formés et évalués en situation de travail sur des capacités (tâches) et des compétences professionnelles déclinées de l'ingénierie des ministères du travail, de l'agriculture et de l'éducation nationale.

La dimension apprenante du chantier favorise l'apprentissage théorique et rend la capacité professionnelle beaucoup plus repérante pour les salariés polyvalents. Une tâche à réaliser sur un site de production est ainsi associée à deux objectifs indissociables : pédagogie et production.

DES OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Ils permettent au salarié de développer et valider des comportements attendus en entreprise (assiduité, respect des consignes de travail et de sécurité, prise d'initiative...), de conforter ou améliorer les savoirs de base (comprendre un énoncé oral, lire et comprendre un écrit simple de langage courant...), développer la sécurité au travail (se prémunir des risques, connaître et repérer les risques dans une situation de travail...).

Ces comportements et savoirs de base sont parallèlement liés à des compétences professionnelles qui sont évaluées en situation de production.

DES OBJECTIFS DE PRODUCTION

Le chantier apprenant permet aux salariés d'être confrontés aux techniques professionnelles en situation de production en réalisant des tâches spécifiques d'un métier (débroussailler à l'aide d'une débroussailleuse portée, appliquer une peinture de finition, préparer un support...) et en développant des savoirs procéduraux (organiser son poste de travail, s'équiper des EPI, créer un chemin de repli...).

Les deux objectifs, associés à un encrage sur le terrain, sont facilités par les démonstrations des responsables de chantier, les formations dispensées et les immersions professionnelles.

LE CHANTIER-ECOLE

Dans la poursuite du chantier apprenant, le chantier-école permet à des salariés déjà formés (SST, PRAP, RSFP), rendus plus autonomes (compétences clés) et aguerris aux techniques professionnelles de base (maîtrise des savoirs procéduraux), de valider des compétences en étant associés à un support de production, dont l'activité est centrée exclusivement sur un ou plusieurs métiers. Une équipe de quatre salariés, dont le projet professionnel a pu être confirmé au cours des différentes séances d'accompagnement et des immersions professionnelles, constitue ainsi l'ossature du chantier-école.

Pendant plusieurs semaines, leurs travaux seront centrés exclusivement sur des tâches et des compétences bien précises. Des objectifs de production seront liés à des critères de performance et des conditions de réalisation. L'encadrant technique, ressource pédagogique permanente, interviendra plus en support pour affiner les pratiques et prodiguer des conseils et astuces qui permettront aux salariés de devenir encore plus professionnels sur l'exécution de leur tâche. Le fonctionnement du chantier devient dès lors similaire à celui d'une entreprise.

1.2 – DES OUTILS POUR RENDRE LES SALARIES ENCORE PLUS AUTONOMES

DES FORMATIONS EN SITUATION DE TRAVAIL

Le chantier-école s'appuie sur la spécificité du chantier apprenant : alterner l'apprentissage théorique tout en travaillant. Les séances pédagogiques seront cependant centrées sur des spécificités techniques, liées aux tâches et aux contraintes de production : gâcher un mortier, poser de la faïence, poser des carreaux de plâtre... Les techniques de base seront ainsi affinées par des astuces et des gestes plus professionnels (postures, mouvements plus fluides, optimisation du poste de travail, ergonomie, utilisation d'outils différents...).

Les séances d'apprentissage ne seront pas matérialisées comme elles auraient pu l'être dans les chantiers apprenants (séances collectives en salle), mais seront dispensées en temps réel, tout au long de l'avancée des travaux avec un groupe restreint de salariés rendus déjà autonomes.

DES SUPPORTS PEDAGOGIQUES TOUJOURS DISPONIBLES

Les outils réalisés par les encadrants et l'équipe pédagogique d'AGIRE 74, au cours des séances de professionnalisation, seront repris si la situation le nécessite. Les salariés polyvalents pourront ainsi consulter des fiches techniques ou tout autre document qui leur permettront de conforter leurs choix ou de combler leurs manques : utiliser une carrelante, préparer la colle, choisir un départ pour la pose des carreaux...

2 – LA RENOVATION DES VESTIAIRES DU STADE DE FOOTBALL DE VILLE-LA-GRAND UN EXEMPLE DE CHANTIER-ECOLE BATIMENT

2.1 – DES OBJECTIFS DE PRODUCTION SIMILAIRES A CEUX D’UNE ENTREPRISE

UNE ORGANISATION PROFESSIONNELLE



Dans le cadre d’une prestation de 21 semaines, le chantier-école, composé d’une équipe de quatre salariés de Viry-Valleiry, a répondu à la demande de la commune de Ville-la-Grand pour rénover les vestiaires du stade de football. Après de nombreuses d’années d’utilisation, ce site avait besoin d’être « rafraîchi » pour permettre aux scolaires et aux associations de bénéficier de locaux rénovés et plus attrayants.

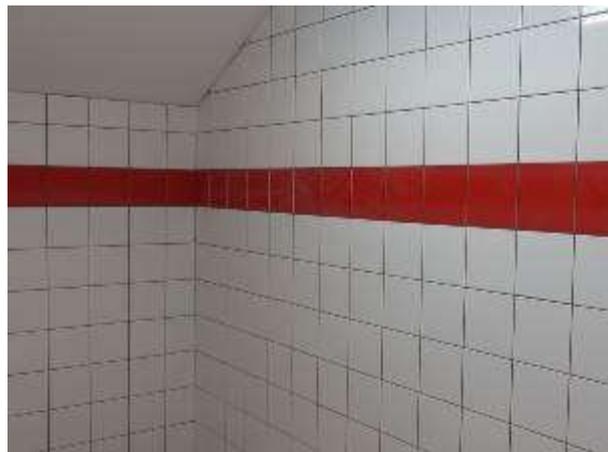
En lien avec les services techniques de la commune, l’équipe du chantier-école bâtiment a étudié attentivement les lieux pour préparer en amont le chantier : calcul des mètres, choix et quantité des matériaux, calepinage... Le Directeur, Jean-Fred OUBRY, l’encadrant technique, Laïd MOUHLLI, et les salariés polyvalents, ont réfléchi ensemble à une organisation rationnelle et proche de celle réalisée en entreprise. Un nombre d’heures à réaliser a été projeté et confronté à la réalité du site et des travaux à effectuer. Une planification et un temps de charge ont été mis en œuvre :

2.2 – DES TRAVAUX DE QUALITE PROFESSIONNELLE

Nombre d’heures de travaux réalisées: 1 996 heures

- Carrelage-faïence : 1 462 heures
- Peinture : 388 heures
- Menuiserie : 146 heures

240 M² DE FAÏENCE – 80 M² DE CARRELAGE



800 M² DE PEINTURE



**EXEMPLE DE TRAVAUX
REALISES PAR LES
CHANTIERS EN 2013**

CHANTIER D'ANECY : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 8 855 HEURES

- Rénovation des écoles municipales de la Plaine, du Quai Jules et de Novel
- Rénovation des salles municipales : Martinet, Denviollet, Manufacture, Résistance, Arva, Aussevadat
- Rénovation d'appartements municipaux : Novel, Loverchy, Rue Filaterie
- Travaux de peinture et rénovation : bibliothèque de Novel, conciergerie de Loverchy, Centre aéré Saint-Eustache...
- Entretien régulier au Cimetière des Iles



CHANTIER DE CLERMONT : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 7 359 HEURES

- Accueil du public et manutention pour les manifestations culturelles
- Fleurissement et entretien des massifs des communes de Clermont et Droisy
- Entretien du mobilier du château
- Entretien des abords extérieurs du château
- Entretien et nettoyage de locaux (château – AGIRE 74)



CHANTIER DES GLIERES : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 3 898 HEURES

- Nettoyage, désherbage et débroussaillage des abords du monument
- Entretien et pose de panneaux signalétiques « Nature et Histoire »
- Prolongement et pose de passerelles aux chemins des Auges et Mathieu
- Pose de clôture et débroussaillage aux captages de Plan Loup et des Mouilles
- Elagage et abattage d'arbres sur la piste des Mouilles



CHANTIER DE MEYTHET : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 7 956 HEURES

- Tonte, désherbage, taille et fleurissement du Météore, du cimetière paysager et de la gendarmerie
- Nettoyage, débroussaillage, élagage des espaces naturels : bois des côtes, ZI du Petit Moulin, Pont de Tasset
- Travaux de peinture à l'école Cotfa, aux sous-sols de la mairie et à la maison des associations
- Création de supports pour tables aux serres municipales
- Travaux de déneigement et d'entretien des voiries



CHANTIER DE SEYNOD : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 7 663 HEURES

- Création et rénovation d'un ancien local de Frossard : peinture, toile de verre, carrelage, cloisons
- Travaux de rénovation au logement Polynôme : peinture, toile de verre
- Travaux de peinture et pose de cloisons à la salle Saint-Martin
- Travaux de peinture et déménagement à la mairie
- Nettoyage de site aux quartiers de Jonchère et de Barral



CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : NOMBRE D'HEURES DE TRAVAUX : 14 536 HEURES

- Travaux de peinture aux ateliers de la Vuache, au cabinet médical, à la cantine de l'école de Valleiry
- Travaux de peinture à la MJC, au stade de football, à l'école municipale et au bar le Rolive de Viry
- Pose de cloisons au cabinet médical et à la MJC de Viry
- Création de dalles et de containers de poubelles à Valleiry
- Débroussaillage aux hameaux, au centre-ville et au parc des sports de Valleiry
- Débroussaillage aux hameaux, au cimetière, au bassin de rétention et au chemin travers-champs de Viry
- Travaux de rénovation du stade de football de Ville-la-Grand : carrelage, faïence, peinture, menuiserie
- Débroussaillage aux parcs des Mouilles, des Coqueries et du cimetière de Ville-la-Grand



**ANNEXES
STATISTIQUES 2013**

STATISTIQUES 2013

CANDIDATS POSITIONNES EN 2013

SEXE		
Hommes	253	88%
Femmes	35	12%

STATUTS		
RSA	120	42%
ASS 47%	14	5%
AAH minima sociaux	1	0%
DELD	4	1%
Accompagnement MLJ	70	24%
Justice	5	5%
TH	14	2%
DE	31	11%
DE-25 ans	6	2%
DE+ 50 ans	10	3%
Non connu / prescription	13	5%
Total	288	100%

AGES		
- 20 ans	32	11%
20-29 ans	86	30%
30-39 ans	52	18%
40-49 ans	72	25%
+ 50 ans	44	15%
Non renseigné / prescription	2	1%
Total	288	100%

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	12	4,10%
COMMUNE D'ANNEYCY	13	4,40%
COMMUNE D'ANNEMASSE	8	2,70%
COMMUNE DE RUMILLY	1	0,30%
CONSEIL GENERAL 74	40	13,50%
MLJ DE FAVERGES	2	0,70%
MLJ GENEVOIS	24	8,10%
MLJBA	60	20,30%
POLE EMPLOI - ANNEYCY	72	24,30%
POLE EMPLOI - ANNEMASSE	6	2,00%
POLE EMPLOI - CLUSES	3	1,00%
POLE EMPLOI - MEYTHET	13	4,40%
POLE EMPLOI - MONTMELIAN	2	0,70%
POLE EMPLOI - SEYNOD	33	11,10%
POLE EMPLOI - ST-JULIEN	4	1,40%
POLE EMPLOI - VILLE LA GRAND	3	1,00%
Total prescriptions	296	100,00%

LE RECRUTEMENT

POSITIONNEMENTS PRESCRIPTEURS

- 288 candidats ont été positionnés
- 321 candidats ont été invités
- 209 candidats invités se sont présentés
- 57 % des personnes invitées ont nécessité plusieurs relances
- 123 candidats reçus ont été retenus

INFORMATIONS COLLECTIVES - ENTRETIENS

- 33 séances collectives d'information préalables au recrutement
 - 19 séances collectives d'information sur le bassin annécien
 - 14 séances collectives d'information sur le bassin genevois
- 59% de présence aux informations collectives (482 invitations)
 - 99 % de présence en entretien de constitution de dossier (issu de l'information collective)
- 72 % de présence aux entretiens d'embauche (183 invitations)

BILAN - DIAGNOSTIC

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

RECRUTEMENT		
Positionnés	288	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	321	
Reçus	209	
Retenus	123	
Embauchés en 2013 (entrées)	81	
Retenus en 2013 et embauchés en 2014	4	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL GENERAL - DIRECCTE - COMMUNES	62	21%
PÔLE EMPLOI	136	46%
MISSION LOCALE JEUNES	86	29%
CAP EMPLOI	12	4%
AUTRES	0	0%

CONSEIL GENERAL		
PMS de Meythet	1	3%
Service insertion Annecy Est	7	18%
PMS de Gaillard	9	23%
PMS Perrier	1	3%
PMS de St Julien en genevois	15	38%
PMS des Voirons	1	3%
Service insertion genevois	6	15%

PROFIL DES SALARIES 2013 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	100	83%
Femmes	21	17%

AGES		
- 20 ans	10	8%
20-29 ans	29	24%
30-39 ans	28	23%
40-49 ans	32	27%
+ 50 ans	22	18%

NIVEAUX		
BAC+3 et +	2	1,7%
BAC+2	5	4,1%
BAC ou BT obtenu	8	6,6%
Niveau BAC ou BT	8	6,6%
BEP ou CAP obtenu	35	28,9%
Niveau BEP ou CAP	24	19,8%
Fin de scolarité obligatoire	34	28,1%
Certificat d'Etude Professionnel	3	2,5%
Difficulté de communication écrite	2	1,7%

STATUTS		
RSA	59	49%
ASS	6	5%
AAH	5	4%
DELD	6	5%
Accompagnement MLJ	22	18%
TH	5	4%
Justice	0	0%
DE	18	15%

23 % de salariés TH dont 4 % en statut prioritaire

RESIDENCE		
ANNECY	42	35%
BASSIN ANNECIEN	9	7,4%
CRAN-GEVRIER	3	2,5%
MEYTHET	2	1,7%
SEYNOD	7	5,8%
RUMILLY	14	11,6%
ALBANAIS	1	0,8%
FAVERGES	3	2,5%
DOUSSARD	1	0,8%
RIVES LAC	5	4,1%
AMBILLY	4	3,3%
ANNEMASSE	7	5,8%
GENEVOIS	3	2,5%
GALLARD	6	5,0%
ST-JULIEN EN GNEVOIS	4	3,3%
SEYSSEL	1	0,8%
VALLEIRY	3	2,5%
VETRAZ MONTHOUX	1	0,8%
VILLE LA GRAND	1	0,8%
MRY	1	0,8%
AIX-LES-BAINS	1	0,8%
CONTAMINE SUR ARVE	1	0,8%
LA ROCHE SIFORON	1	0,8%

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	96	79%
Non inscrits	25	21%

NATIONALITE		
F	96	79%
C.E.E.	7	6%
Hors C.E.E.	18	15%

MOBILITE		
Voiture	31	26%
Moto	2	2%
Voiture sans permis	2	2%
Vélomoteur	10	8%
Bicyclette	3	2%
Transports en commun	62	51%
Piéton	11	9%

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	51	42%
A.R.E.	15	12%
A.S.S.	13	11%
A.A.H.	5	4%
Alloc familiales	12	10%
Alloc logement	24	20%
Alloc temporaire d'attente	4	3%
Autre allocation	6	5%
Néant	38	31%

LOGEMENT		
Propriétaire	7	6%
Locataire	59	49%
Foyer	14	12%
Tiers	36	30%
Caravane / Mobil-Home	3	2%
Rue	2	2%

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e)	17	14%
Union libre	19	16%
Célibataire	66	55%
Séparé(e)	5	4%
Divorcé(e)	14	12%
Veuf(ve)	0	0%

JUSTICE		
Sous-main de justice	23	19%
Curatelle	1	1%
Alternative à l'incarcération	10	9%
Mesure conditionnelle	9	7%
Surrendettement	3	2%
Mesure de justice (famille, expulsion...)	2	1%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	42	35%
Troubles du comportement	9	7%
Troubles psychologiques	21	17%
Santé générale insatisfaisante	44	36%
Alimentation insuffisante	1	1%
Problème d'hygiène alimentaire	16	13%
Problème dentaire	35	29%
Problème d'hygiène corporelle	8	7%
Problème de compréhension générale	9	7%
Illétrisme	26	21%
Analphabétisme	0	0%

SALARIES EN CHANTIER EN 2013

EFFECTIFS EN CHANTIER

Chantier d'Annecy	20
Chantier de Clermont	16
Chantier des Glières	10
Chantier de Meythet	22
Chantier de Seynod	20
Chantier de Viry-Valleiry	32
Siège AGIRE 74	1
Total	121

PRESENCES EN CHANTIER

Présences	56 041	86%
Arrêts maladie / Accident du travail	3 880	6%
Autres absences	5 444	8%

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

4 711 heures d'actions pédagogiques

76 % en interne / 24 % en externe

89 % de présence

116 salariés concernés / 12 partenaires mobilisés

Accompagnement socio-professionnel :	24%
Sensibilisation :	20%
Echange de pratiques / inter-chantiers :	17%
Formation / professionnalisation :	39%

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

ACTIONS D'ORIENTATION / DEMARCHES

656 entretiens

260 entretiens individuels de suivi

396 entretiens (tripartites + extérieur)

81 séances collectives d'accompagnement

517 actions d'orientation et de suivi individuel

112 structures partenaires impliquées

121 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (517)		Démarches réalisés pour sal.	
Orientation emploi	111	Administratif	30%
Orientation santé	36	Logement	24%
Orientation logement	14	Famille	19%
Orientation permis	22	Permis	18%
Entretiens individuels de suivi	260	Santé	50%
Autres actions	74	ROTH	8%
Total	517	Justice	23%

Sur les 121 salariés ayant effectué des démarches

22 salariés ont amélioré leur situation de logement

55 salariés ont amélioré leur situation de santé

24 salariés ont amélioré leur situation de justice

15 salariés ont amélioré leur situation de mobilité

1 salarié a obtenu le code

3 salariés ont obtenu leur permis

2 salariés ont récupéré leur permis

7 salariés sont en attente de passer le code / permis

1 salarié a acheté une voiture

SALARIES PRESENTS EN 2013 : 121

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/13 : 40

Entrées en 2013 : 81

Sorties en 2013 : 79

Présents au 01/01/14 : 42

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 73

Nombre d'arrêts de prolongation : 40

942 jours d'arrêt (3745 heures)

40 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

9 déclarations d'accidents du travail (aucun accident de trajet)
dont 6 reconnues par la CPAM et 2 en attente de décision

dont 5 ayant entraîné un arrêt de travail

33 jours d'arrêts (135 heures)

8 salariés concernés

ACTIONS PEDAGOGIQUES

Accompagnement CI (individuel / collectif / tripartite)	1 146,5	24,3%
Echanges de pratiques inter-chantiers / CTC	815	17,3%
Formation SST 39 obtentions SST	514	10,9%
Formation PRAP 48 obtentions PRAP	645	13,7%
Professionalisation / RCE	216	4,6%
Budget	137,5	2,9%
Pédagogie du contrat	86	1,8%
Culturel	24,5	0,5%
Illettrisme et alphabétisation	204	4,3%
Information santé	355,5	7,5%
Professionalisation : construction bois / cuisine	242	5,1%
R.S.F.P. 21 obtentions RSFP	200	4,2%
Sensibilisation à l'environnement / écocitoyenneté	35,5	0,8%
Culturel	35	0,7%
Visite d'entreprise	30	0,6%
Mobilité (renfort code)	24,5	0,5%

76 % d'actions de formations en interne

Partenaires :

AFPA - ANPAA 74 - ECOMUSEE DE THONES - EXCOFFIER - BASERU 74
GRETA ARVEFAUCIGNY- GRETA LAC ANNECY- GRETA LEMAN - IFRA 74
LES ATELIERS DE AIME- COAC - PROMOB 74

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

83 conventions d'immersions professionnelles

80 immersions réalisées

4 330 heures (96% de présence)

45 salariés mobilisés

30 partenaires mobilisés

IMMERSIONS (VOL. HORAIRE)			NB D'IMMERSIONS / TYPE		
E.M.T.	36	0,8%	E.M.T.	1	1,3%
Mise à disposition	582	13,0%	Mise à disposition	8	10,0%
Stage entreprise	1496	32,7%	Stage entreprise	39	46,8%
Suspension de contrat	1099	25,4%	Suspension de contrat	4	5,0%
Stage de découverte	1296	29,9%	Stage de découverte	37	45,2%
Total	4 330	100%	Total	69	85%

SALARIES SORTIS EN 2013

79 salariés sortis en 2013

dont 14 salariés sortis avant les 3 premiers mois
13 fins de période d'essai (absences, comportement)
1 décès

49% de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques

Emploi durable : 11 %
Emploi de transition : 20 %
Sorties positives : 18 %

SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE)		
Accès à l'emploi	21	32,3%
Accès à la formation	7	10,8%
Obtentions RSFP	3	4,6%
Prise de droits à la retraite	1	1,5%
Démarches d'emploi	21	32,3%
Démarches santé	6	8,0%
Démarches sociales	3	4,6%
Aucune démarche	2	3,1%
Non connue	1	1,5%
Total	65	100%

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 8 mois

46% vers des démarches actives d'insertion

21 sorties emploi

13 contrats de droit commun

6 CDD > 6 mois

7 CDD < 6 mois

8 contrats en emploi aidé

1 CDI aidé

1 CDD < 6 mois

3 CUI

3 Interim

Secteur d'activité emploi

Administration	5%
Aide à la personne	5%
Alimentation	5%
Bâtiment	24%
Collectivités	19%
Espaces verts	10%
Grande distribution	5%
Restauration	5%
SIAE	5%
Sous-traitance industrielle	5%
Transport	14%

Evaluation de la situation sociale des salariés sortis (base 65)

90 % des salariés sortis ayant effectué des démarches santé ont amélioré leur situation

SANTÉ	36
Cure	1
Santé générale	12
Suivi psychologique	14
Suivi addictifs (alcool - stupéfiants - drogues)	6

67 % des salariés sortis ayant effectué des démarches RGTH ont amélioré leur situation

RGTH	4
Obtention orientation ESAT / AAH	2
Renouvellement RGTH	2

85 % des salariés sortis ayant effectué des démarches justice ont amélioré leur situation

JUSTICE	17
Alternative	9
Conditionnelle	4
Récupération permis	1
Surendettement	3

78 % des salariés sortis ayant effectué des démarches logement ont amélioré leur situation

LOGEMENT	18
Accès foyer - tiers	6
Déménagement	5
Logement conservé	1
Logement réhabilité	1
Autonomie	5

88 % des salariés sortis ayant effectué des démarches de permis ont amélioré leur situation

PERMIS	15
Code obtenu	1
Permis obtenu	3
Récupération permis	2
Achat véhicule	1
Reprise de conduite	1
Inscription	5

94 % des salariés sortis ayant effectué des démarches familiales ont amélioré leur situation

FAMILLE	17
Obtention garde d'enfants	3
Lien - rapprochement	14

BILAN 2013

...

Bilan

	Brut	Amortissement Dépréciations	Net au 31/12/13	Net au 31/12/12
ACTIF				
<i>CAPITAL SOUSCRIT NON APPELE</i>				
Immobilisations incorporelles				
<i>Frais d'établissement</i>				
<i>Frais de recherche et de développemen</i>				
<i>Concessions, brevets et droits assimilé</i>	9 346	9 346		
<i>Fonds commercial</i>				
<i>Autres immobilisations incorporelles</i>				
Immobilisations corporelles				
<i>Terrains</i>				
<i>Constructions</i>				
<i>Installations techniques, matériel et outil</i>	2 897	856	2 041	
<i>Autres immobilisations corporelles</i>	117 601	81 709	35 893	26 925
<i>Immob. en cours / Avances & acomptes</i>				
Immobilisations financières				
<i>Participations et créances rattachées</i>				
<i>Autres titres immobilisés</i>				
<i>Prêts</i>				
<i>Autres immobilisations financières</i>				
TOTAL ACTIF IMMOBILISE	129 845	91 911	37 934	26 925
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>	10 175		10 175	
<i>Fournisseurs débiteurs</i>				
<i>Personnel</i>	1 336		1 336	2 225
<i>Etat, Impôts sur les bénéfices</i>				
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>				
<i>Autres créances</i>	214 519		214 519	144 563
Divers				
<i>Avances et acomptes versés sur comm</i>				
<i>Valeurs mobilières de placement</i>	258 468		258 468	200 967
<i>Disponibilités</i>	37 183		37 183	131 215
<i>Charges constatées d'avance</i>	547		547	4 607
TOTAL ACTIF CIRCULANT	522 228		522 228	483 577
<i>Charges à répartir sur plusieurs exercic</i>				
<i>Prime de remboursement des obligation</i>				
<i>Ecart de conversion - Actif</i>				
COMPTES DE REGULARISATION				
TOTAL ACTIF	652 073	91 911	560 162	510 501

Bilan

	Net au 31/12/13	Net au 31/12/12
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>	317 790	271 814
<i>Report à nouveau</i>		
Résultat de l'exercice	76 082	45 976
<i>Subventions d'investissement</i>		
<i>Provisions réglementées</i>		
TOTAL CAPITAUX PROPRES	393 872	317 790
<i>Produits des émissions de titres participatifs</i>		
<i>Avances conditionnées</i>		
TOTAL AUTRES FONDS PROPRES		
<i>Provisions pour risques</i>		
<i>Provisions pour charges</i>		
TOTAL PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES		
<i>Emprunts obligataires convertibles</i>		
<i>Autres emprunts obligataires</i>		
<i>Emprunts</i>		
<i>Découverts et concours bancaires</i>		
<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>	18 877	18 510
<i>Personnel</i>	21 682	24 284
<i>Organismes sociaux</i>	80 672	81 351
<i>Etat, Impôts sur les bénéfices</i>		
<i>Etat, Taxes sur le chiffre d'affaires</i>		
<i>Etat, Obligations cautionnées</i>		
<i>Autres dettes fiscales et sociales</i>		
<i>Dettes fiscales et sociales</i>	102 354	105 635
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>		
<i>Autres dettes</i>		
<i>Produits constatés d'avance</i>	45 059	68 566
TOTAL DETTES	166 290	192 711
<i>Ecart de conversion - Passif</i>		
TOTAL PASSIF	560 162	510 501


Compte de résultat

	du 01/01/13 au 31/12/13 12 mois	%	du 01/01/12 au 31/12/12 12 mois	%	Variation relative (montant)	Var. rel. (%)
PRODUITS						
<i>Subventions d'exploitation</i>	1 233 872		1 196 547		37 325	3,12
<i>Autres produits</i>	230 733		184 508		46 225	25,05
Total	1 464 605		1 381 055		83 550	6,05
CONSUMMATION M/SES & MAT						
<i>Achats de m.p & aut.approv.</i>	16 846		19 539		-2 693	-13,78
<i>Autres achats & charges externes</i>	60 468		62 414		-1 946	-3,12
Total	77 314		81 953		-4 639	-5,66
MARGE SUR M/SES & MAT	1 387 291		1 299 102		88 189	6,79
CHARGES						
<i>Impôts, taxes et vers. assim.</i>	38 467		37 625		842	2,24
<i>Salaires et Traitements</i>	904 550		838 387		66 163	7,89
<i>Charges sociales</i>	272 441		261 893		10 548	4,03
<i>Amortissements et provisions</i>	14 020		14 336		-315	-2,20
<i>Autres charges</i>	84 361		101 993		-17 632	-17,29
Total	1 313 840		1 254 234		59 606	4,75
RESULTAT D'EXPLOITATION	73 451		44 867		28 583	63,71
<i>Produits financiers</i>	2 631		3 447		-816	-23,68
Résultat financier	2 631		3 447		-816	-23,68
RESULTAT COURANT	76 082		48 314		27 767	57,47
<i>Produits exceptionnels</i>			296		-296	-100,00
<i>Charges exceptionnelles</i>			2 634		-2 634	-100,00
Résultat exceptionnel			-2 338		2 338	-100,00
RESULTAT DE L'EXERCICE	76 082		45 976		30 105	65,48