

Bâtiment

Espaces
verts

Espaces
naturels

Entretien
urbain

Nettoyage

Maintenance

DES CHANTIERS
AU SERVICE
DES TERRITOIRES

RAPPORT D'ACTIVITES 2016

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION GENERALE AUX RAPPORTS DES SERVICES	3
JEAN-FRED OUBRY - DIRECTEUR	
2. LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2016	5
3. SERVICE EMPLOI-FORMATION	11
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. « AGIRE » POUR UN DEVELOPPEMENT DURABLE	9
5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2016	17
6. STATISTIQUES 2016	25
7. BILAN FINANCIER 2016	31

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2016 aura été particulièrement marquée par 3 sujets

- ✓ Le premier, très positif : la consolidation et le développement des chantiers école, environnement et bâtiment, avec une confiance grandissante de nos partenaires, et des travaux techniques valorisant pour nos équipes.
- ✓ Le second, plus désolant : deux licenciements pour inaptitude professionnelle au poste d'encadrant technique, après des arrêts maladie de plusieurs mois. Ce sont les chantiers de Meythet et Annecy qui ont été touchés mais qui ont pu continuer de fonctionner grâce à l'intervention de l'ensemble des permanents et à celle de deux assistants techniques qui ont relevé un sacré défi.
- ✓ Le troisième, aussi nébuleux qu'incompréhensible : un financement plus que déstabilisant dans la gestion d'une entreprise solidaire, avec la mise en place du périmètre global dans le financement du FSE qui intervient désormais en subvention d'équilibre dans les comptes de l'association. En d'autres termes, si l'association génère des recettes imprévues, la subvention diminue d'autant, l'idée étant de garder un compte de résultat autour de zéro. Nous afficherons donc pour l'exercice 2016 un résultat assez faible de 353 €, alors même que notre autofinancement n'a jamais été, en 15 années d'existence, aussi haut et surtout permis de générer plus de 40 000 € de recettes supplémentaires. Vous conviendrez de l'effet contreproductif d'une telle mesure sur la récompense du travail accompli, et sur l'impossibilité de conserver un excédent qui permettrait d'investir pour les années futures et consolider davantage la trésorerie au regard des paiements tardifs des subventions et des nouvelles modalités de versement des subventions, notamment des fonds européens.

Malgré les nombreuses difficultés, rencontrées par toute entreprise qui innove, se développe, se questionne, s'adapte, nous avons quasiment atteint nos objectifs et certains ont été largement dépassés. Un point particulier est à relever et provient d'un contexte mondial pour le moins instable : une part significative de migrants dans nos salariés (plus de 30%), qui démontrent une volonté d'apprendre et de s'intégrer, en particulier avec l'apprentissage de la langue française.

Enfin, AGIRE 74 souhaite en 2017 poursuivre sa mission, avec sa dynamique d'entrepreneur solidaire, sa démarche centrée sur la professionnalisation des salariés et la diversification de ses travaux, tout en y ajoutant une nouvelle réflexion : comment intégrer davantage la notion de développement durable dans le développement d'AGIRE 74 pour que lui-même soit durable. Nous nous sentons concernés par cette thématique depuis l'origine d'AGIRE 74, notamment avec la mise en place de projets sur l'écologie mais là, il s'agit d'avoir une approche plus globale et transversale, de revisiter notre modèle de fonctionnement et notre développement en nous appuyant également sur les changements en cours dans les collectivités. C'est une nouvelle aventure qui a pour ambition de concilier valeur, sens des responsabilités et pragmatisme dans notre développement qui se veut « raisonné ».

Le jardin potager créé ici au sein de notre Atelier est un avant-goût dans cette direction.

Merci de votre attention.

Jean-Fred OUBRY - Directeur

LES POINTS FORTS

L'impact bénéfique des chantiers-école sur l'activité d'AGIRE 74 : des équipes espaces verts et bâtiment au rendez-vous et identifiées sur le territoire :

- **Pour la deuxième année consécutive, les objectifs des chantiers-école sont atteints en matière d'activités et de financement. Les chantiers-école environnement et bâtiment, portés par AGIRE 74, ont proposé pendant toute l'année 2016 des travaux et des prestations diversifiées, représentant plus de 11 600 heures de travaux.** La rigueur dans l'organisation et le suivi des travaux, la qualité des prestations, la flexibilité des équipes et la force de proposition innovante ont conforté les partenaires (collectivités, copropriétés, syndicats, particuliers...) à renouveler ou donner leur confiance aux deux équipes spécialisées en espaces verts et bâtiment. **Les deux équipes se sont également mises au service des communes d'Annecy (bâtiment) et Meythet (espaces verts), pour pallier l'absence (maladie longue durée) des deux encadrants techniques : Djamel GHAZOU et Jean-Yves COUCHOURON.** Les services techniques des deux communes ont pu apprécier particulièrement :
 - la flexibilité, confortée par des horaires de travail différents des autres chantiers (expérimentation de 30 heures hebdomadaires pour les salariés affectés et travail en journée continue pour optimiser les déplacements)
 - l'autonomie dans la préparation et la réalisation des travaux grâce à l'investissement d'AGIRE 74 en matériel thermique (débroussailleuses, tondeuses, souffleur), matériel électroportatif, remorques et véhicules.
 - la gestion, l'organisation et la coordination, assurées par le directeur, les permanents et deux salariés passés assistants techniques (pour remplacer au pied levé les encadrants en arrêt maladie longue durée).

Pendant la formation des assistants techniques (de mai à septembre 2016), les travaux pour le compte des communes d'Annecy et Meythet ont été réalisés avec l'appui des salariés des chantiers-école (mutualisation des équipes bâtiment et espaces verts). Les chantiers-école environnement et bâtiment ont accueilli plus de 60 salariés en 2016, dont 1/3 d'entre eux (20 salariés) de manière régulière. Sur les 11 salariés sortis en 2016 sur les chantiers-école environnement et bâtiment (contrats > 3 mois) 7 salariés (64 %) ont accédé à l'emploi ou à la formation, représentant presque 1/3 des sorties dynamiques 2016 (7/24).

Le développement de l'activité bois :

L'année 2016 a permis d'expérimenter la création d'une activité bois sédentaire sur le genevois, avec la création de 4 postes supplémentaires, et intégrée au chantier de Viry-Valleiry. Animée par différents encadrants, cette nouvelle activité a permis à des salariés de découvrir une activité diversifiée (reconditionnement et démantèlement de palettes, création de mobilier, aménagement de locaux, création d'objets de décoration...) et accessible à un public plus fragile. **Financée par AGIRE 74 (4 postes), cette activité comptabilise en 2016 plus de 2 000 heures de travaux.** Parmi les principales réalisations : 4 hôtels à insectes et 6 poubelles commandés par la commune de Valleiry, l'agencement des locaux de Meythet et Vovray (vestiaires, bibliothèque, cuisine...) et la création de prototypes : carrés potagers, composteurs, tabourets, mobilier extérieur (bancs, palissades).

La formation et la professionnalisation au coeur du suivi de parcours :

La structuration de la démarche de professionnalisation, initiée l'année dernière, a été consolidée en 2016 avec l'intégration des formations et des actions pédagogiques au sein du suivi du parcours des salariés (systématisation et inclusion des formations sur le temps de travail). Plusieurs éléments y ont contribué :

- **le DUDILA (diplôme universitaire en didactique et analphabétisme) validé en 2015 par Olivia GENIAUX - assistante du service emploi-formation - a permis de proposer des ateliers de Compétences Clés et Savoirs de Base (plus de 600 heures de séances) destinés aux salariés en situation d'illettrisme et d'analphabétisme (38%) et de manière plus large, aux 18% de salariés parlant difficilement le français (accueil important de personnes étrangères : roumains, érythréens, soudanais).**
- **la régularité, l'anticipation (planning défini à l'avance) et la meilleure coordination avec les encadrants (informatisation, partage et accès distant) ont favorisé l'augmentation significatives des heures de formation (17% de plus qu'en 2015)**
- **la mise en place d'ateliers informatiques**, animés en interne par le service emploi-formation, mais également en partenariat avec la fondation Orange Solidarité, **a permis à des salariés de se familiariser avec l'outil informatique et d'être plus autonomes**, dans la rédaction de lettre de motivation, CV ou dans la recherche d'emploi sur Internet.
- **la systématisation des diagnostics de repérage pour tous les salariés entrants en 2016** (tests et évaluations en français, mathématiques, spatial..), a permis de mieux connaître le niveau des salariés et d'adapter l'offre de formation à leurs besoins.

Une mobilisation de tous les permanents pour atteindre l'objectif des 29 ETP :

L'absentéisme préoccupant aux informations collectives (voir difficultés), l'absence des candidats (en particuliers les candidats RSA du genevois), le taux moins important de salariés allocataires du RSA socle et les absences répétées au deuxième semestre de salariés ont contraint l'ensemble des permanents à trouver d'autres solutions, malgré toutes celles déjà initiées en 2015. Des expérimentations et des changements ont été apportés pendant le cours de l'année :

- **l'augmentation des séances d'informations collectives (32% de plus qu'en 2015 : 41 séances en 2016, dont 21 séances pour le genevois), a permis de proposer plus de trois séances de recrutement par mois aux candidats et de leur donner une chance supplémentaire en cas d'absence à la première séance d'information collective.**
- **les relances répétées pour les candidats présentant des dossiers incomplets ont permis de traiter 44% de candidatures en plus (18 candidatures en cours de traitement fin 2016 contre 32 en 2015)**
- **la vigilance accrue pendant les périodes d'essai (10 fins de période d'essai, dont 7 à l'initiative de l'employeur pour des problématiques liées à des absences répétées ou des comportements inadaptés) et les contrats initiaux de 4 mois ont permis d'éviter un taux d'absentéisme plus important.**
- **la consolidation et la création au deuxième semestre d'un pôle administratif et comptabilité a permis d'absorber l'absence partielle de l'assistante en charge de la gestion des effectifs, Manon MONTANER (en contrat d'apprentissage par alternance en BTS Assistante de Gestion PME PMI) et d'assurer un suivi plus efficace du traitement des dossiers et pallier la surcharge de travail liée aux nouvelles procédures administratives (saisie des participants sur MDFSE, Extranet IAE, bourse aux postes, audit FSE, bilans et dossiers...).** Le travail collaboratif entre le responsable administratif et la comptable **a également permis d'être plus vigilant sur le suivi quotidien des ETP et des mois RSA.**
- **la prise en charge des chantiers par la direction pour pallier l'absence de deux encadrants techniques (arrêt maladie longue durée) a permis de maintenir l'occupation des chantiers sur le bassin annécien et d'assurer la poursuite et la finalisation des travaux.**

Les principaux objectifs atteints :

Pour atteindre les principaux objectifs, la mise en place des contrats de 4 mois a permis d'éviter le cumul d'absences trop important et d'intégrer de nouveaux salariés. Cette stratégie a permis d'atteindre les objectifs en valeur absolue, même si le calcul en pourcentage pourrait être défavorable, du fait d'une base statistique plus importante : 107 salariés embauchés en 2016 pour 89 en 2015.

▪ **Les chiffres clés 2016 :**

- **28,74 ETP – 52 309 heures** (objectif : 29 ETP – 52 780 heures)
- **107 salariés recrutés** (objectif : 97 salariés)
- **57 entrées** (objectif : 54 entrées)
- **43 RSA embauchés - 41 RSA socle** (objectif : 48 RSA – 44 socle)
- **205 mois RSA** (objectif : 185 mois)
- **54 sorties > 3 mois** (objectif : 48 sorties)
- **24 sorties dynamiques** (objectif : 24)
 - 5 sorties en emploi durable (objectif 5)
 - 7 emplois de transition (objectif 10)
 - 12 sorties positives (objectif 9)

LES DIFFICULTES

Un absentéisme important des candidats RSA aux informations collectives :

- Sur l'ensemble du département, les absences aux informations collectives concernent pour 65% le genevois et 35% le bassin annécien.
- **Sur les 88 candidats au RSA orientés en 2016 :33 % ne se sont jamais présentés (plus d'un candidat RSA sur 3) et 16 % ont abandonné leur candidature, soit plus de 50 % de candidat RSA qui n'ont pas maintenu leur candidature à leur initiative.**
- **Sur les 28 candidats RSA du bassin genevois invités aux informations collectives, seuls 11 candidats RSA se sont présentés, soit un taux d'absentéisme de 61%. L'absentéisme important des candidats RSA aux séances de recrutement (et notamment ceux du genevois) a une incidence très forte sur les effectifs des salariés et sur les objectifs** (sur les 66 nouveaux salariés embauchés en 2016, seuls 23 sont bénéficiaires du RSA). Nous avons pu atteindre malgré tout les objectifs en valeur absolue par une augmentation des embauches (41 salariés aux RSA en 2016 contre un objectif de 48).

Ces difficultés rencontrées nous questionnent fortement sur notre organisation et sur notre emprise sur les candidats RSA (plus particulièrement ceux du genevois). Comment les inciter à être présent aux informations collectives ? (un travail important d'information a été réalisé par le service emploi-formation auprès des prescripteurs et par les prescripteurs eux-mêmes). Comment leur faire franchir cette étape, puisque la totalité des candidats RSA, ayant maintenu leur candidature, (sans abandon ou dossier incomplet) ont été embauchés !

Des comportements de salariés surprenants et inquiétants

L'année 2016, plus particulièrement le deuxième semestre, a révélé des phénomènes et des comportements surprenants de la part des salariés :

- **Des exigences répétées de salariés qui s'absentent volontairement des chantiers sans demander ou attendre l'autorisation de la direction** (demandes de congés adressées au siège dans des délais très courts, réservation des billets d'avion et départ à l'étranger malgré le refus de la direction...)
- **Des invectives fréquentes au téléphone de la part de salariés qui ne souhaitent pas ou ne voient pas l'intérêt de répondre aux demandes de justifications d'absence**
- **Des falsifications de feuilles d'emargement**
- **De nombreux arrêts maladie que l'on peut qualifier de « complaisance » et pour certains antédats (notamment pour le chantier de Clermont)**

▪ **Deux accidents de travail à l'origine controversée qui nous ont amené à émettre des réserves et demander un contrôle à la CPAM**

Tous ces comportements imposent aux permanents la plus grande vigilance dans le traitement quotidien des présences et des mesures disciplinaires, avec une charge de travail très lourde. Ils génèrent une tension et une incompréhension importante, compte-tenu de l'engagement de l'équipe à mettre tout en œuvre pour faire avancer les salariés.

Deux encadrants techniques du bassin annécien en congé maladie longue durée

Depuis avril 2016, les deux chantiers d'Annecy et Meythet sont dépourvus de leurs encadrants : Djamel GHAZOUÏ et Jean-Yves COUCHOURON. En raison de sa maladie, Djamel GHAZOUÏ a été déclaré inapte à son poste de travail. Un licenciement pour inaptitude et sans reclassement possible a été prononcé au 31 décembre 2016.

Jean-Yves COUCHOURON est en arrêt maladie depuis juin 2016 ; une procédure pour inaptitude est en cours. Ces procédures ont été menées en lien avec l'inspection du travail, la CPAM, la médecine du travail et les Délégués du Personnel. Tous deux sont touchés par la même maladie, phénomène rarissime dans une entreprise. Les chantiers d'Annecy et Meythet ont été supervisés par la direction ; les travaux ont été confiés à deux salariés, promus assistants technique.

L'ascenseur social, un pari pour AGIRE 74

Pour pallier l'absence des deux encadrants techniques en congé maladie longue durée et face à la difficulté de recruter des encadrants qualifiés, capables d'accepter une rémunération en deçà de l'entreprise et d'encadrer des salariés sans compétences, AGIRE 74 a pris le pari de proposer à des salariés en parcours de professionnalisation, d'évoluer sur un poste d'assistant technique.

Quatre salariés ont été retenus pour avoir développé des compétences en espaces verts et/ou bâtiment et ont démontré par leur comportement qu'ils pouvaient participer aux valeurs d'entrepreneuriat solidaire de la structure.

De mai à septembre, 4 assistants techniques (3 sur le bassin annécien et 1 sur le genevois) ont été accompagnés par la direction et par certains encadrants techniques sur cette nouvelle fonction (lien avec les partenaires, posture et rôle de l'assistant, sécurité sur les chantiers...) et formés par les permanents du siège aux procédures administratives (relevé de présences, émargement, autorisation de sortie, visite médicale, agendas partagés, utilisation de la messagerie et de l'agenda...).

- Les absences de Djamel GHAZOUÏ et Jean-Yves COUCHOURON ont été palliées par John MUNCK et Dominique FALCY
- Face à l'absence de candidatures d'encadrants techniques, Mustapha BOUKANNOUF (genevois) et Pierre-Antoine GARCIA (chantier-école bâtiment) ont également été promus assistants techniques.

Ces quatre assistants ont relevé le défi des travaux, de la cohésion d'équipe, de l'intégration à AGIRE 74, ce qui a permis d'assurer la continuité des chantiers.

Cette mise en situation professionnelle au poste d'assistant technique a permis de révéler les ressources de ces salariés, mais aussi d'identifier les difficultés pour lesquelles des actions de formation et d'encadrement doivent être mises en place et ce, afin d'accéder à moyen terme à un poste d'encadrant technique. La différence majeure entre ces deux postes se trouve dans l'autonomie, dans la réalisation des travaux avec un niveau de compétences techniques suffisant, dans la gestion d'équipe avec un niveau d'analyse pertinent, dans la gestion du chantier avec une organisation administrative rigoureuse et une bonne maîtrise de l'outil informatique, dans un lien de confiance avec les services techniques et dans une posture de représentant de l'employeur qu'est AGIRE 74. Cet accompagnement entraîne de fait une charge de travail plus importante. Pour faire face à l'évolution d'AGIRE 74, il est indispensable de prendre le temps de cette ascension en organisant des paliers pour éviter l'asphyxie des salariés en progression professionnelle.

L'imbroglie SFR

Depuis avril 2016, des difficultés nouvelles liées à la dégradation de la qualité du réseau SFR pénalisent lourdement le fonctionnement des chantiers et le développement de l'activité d'AGIRE 74 :

- Directeur, encadrants et assistants injoignables
- Zones blanches non (ou difficilement) couvertes
- Prélèvement abusif (aucune facture correspondante)
- Mutisme et absence de réponses (aucune réponse aux courriers et aux demandes)
- Impossibilité de se désengager sans frais

Depuis le mois de septembre AGIRE 74 a multiplié les mises en demeure et les courriers, restés jusqu'ici sans réponses. Indépendamment des désagréments et de la gêne quotidienne liés à la médiocrité du réseau SFR (clients injoignables, conversations démultipliées...), des problèmes de sécurité nous alertent (pouvoir joindre ou être joint rapidement en cas de problème ou de danger sur un chantier) et nous obligent à trouver des solutions intermédiaires en attendant de pouvoir nous désengager en octobre 2017 (abonnement sans engagement en nom propre).

La réforme de l'IAE ou les attentes de simplification

- **Des calculs différents entre l'Etat et le Département :** la convention entre l'Etat et AGIRE 74 se base sur un nombre d'ETP et un pourcentage de RSA théoriques, alors que le Département se base sur un nombre de mois RSA.
- Un calcul conventionnel du nombre de mois RSA par le Département, basé sur des mois théoriques, qui ne tient compte ni de l'absentéisme ni des renouvellements ou fins de contrat (on ne peut pas prévoir à l'avance qu'un salarié effectuera qu'une partie de son contrat).
- **Des contraintes administratives toujours plus chronophages, l'exemple du site Extranet IAE :**
 - des saisies redondantes (obligation de ressaisir les 2/3 des informations lors du renouvellement de contrat d'un salarié)
 - des incohérences pratiques (obligation de rechercher un salarié avant de le saisir pour la première fois)
 - des arbitrages surprenants (un salarié resté moins de trois mois en contrat et sorti en emploi ou en formation n'est pas comptabilisé dans les sorties dynamiques, mais reste identifié dans les sorties de moins de trois mois, alors qu'un salarié ayant plus d'un an de contrat mais en maladie longue durée est définitivement rayé des listes et n'apparaît dans aucun type de sortie)
 - un portail extranet qui se déconnecte sans cesse
 - les trois mois de sursis pour qualifier les sorties et courir après l'information
 - une vérification des données saisies chronophage (impossible d'exporter toutes les données saisies, vérification différée et soumise à la validation des données par l'ASP de Nîmes)

Le FSE, un financement pénalisant et chronophage

AGIRE 74 est dans l'impossibilité de conserver des excédents (depuis 2015, la réforme du FSE passant d'un périmètre restreint à un périmètre global et intervenant désormais en subvention d'équilibre neutralise les excédents) et de pouvoir envisager un autofinancement. Pour la première fois, AGIRE 74 risque de présenter un bilan déficitaire puisque certaines charges ne sont pas éligibles, alors que tous les produits sont pris en compte. Les modalités concernant les dépenses éligibles n'ont toujours pas été à ce jour arrêtées (elles ont été revues et modifiées pendant toute l'année 2016).

L'instruction complète de la demande de financement a mobilisé régulièrement deux permanents pendant 9 mois (avril à décembre 2016, soit plus de deux mois de travail à temps plein). En plus des nombreux échanges téléphoniques entre le cabinet conseil et le pôle administratif et comptabilité, plus de neuf envois distincts de pièces justificatives ont été effectués de septembre à décembre (échantillonnage, présentation de factures et de récépissés, pro-ratisation de prélèvements...)

Maintenir les 18 postes sur le genevois

Les 18 postes expérimentés en 2016, suite au Dialogue de Gestion, seront reconduits en 2017, avec une organisation adaptée aux besoins, dans la souplesse et la réactivité : 3 secteurs d'activités (second-œuvre bâtiment, espaces verts et activité bois), 3 équipes avec une mobilité des salariés au sein des équipes et du territoire, 3 donneurs d'ordre (VALLEIRY, VIRY et AGIRE 74). Chaque salarié peut être amené à changer d'équipe, à découvrir différentes activités, sur différentes zones géographiques, avec différents modes d'intervention. L'équipe prise en charge par AGIRE 74 interviendra sur les trois secteurs d'activités.

Diversifier l'activité sur les chantiers grâce à l'activité bois

Passer d'une logique d'expérimentation en 2016 (création de prototypes, expérimentation de nouvelles techniques d'assemblage, modélisation de l'activité..) à une pérennisation de cette activité en incluant dans certaines prestations des solutions d'ameublement ou d'aménagement issues de la récupération de matériaux bois, en vendant des objets de mobilier recyclés (carrés potagers, tabourets, bancs...) et en proposant sur les deux bassins une activité sédentaire (aménagement et installation de machines). Cette activité s'exerce à partir des équipes des chantiers-école et permet de proposer à certains clients des constructions ou aménagements bois intégrés à une prestation plus globale.

Les équipes espaces verts et bâtiment prêtes à relever le défi de la Commune Nouvelle

En juin 2016, les communes d'Annecy, Annecy-le-Vieux, Cran-Gevrier, Meythet, Pringy et Seynod ont voté en faveur de la création de la commune nouvelle d'Annecy. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2017.

Ce regroupement de 6 communes en une nouvelle entité territoriale du bassin annécien a pour objectifs de renforcer « une solidarité territoriale et financière ».

AGIRE 74 propose dans ses axes de développement, de s'appuyer sur la démarche de la Commune Nouvelle (regroupement de services techniques, centralisation des ressources humaines) : rationaliser ses locaux, mutualiser les moyens matériels et optimiser la logistique. AGIRE 74 propose de mutualiser les deux chantiers d'Annecy et Meythet en les identifiant par compétence et de regrouper les chantiers du bassin annécien pour gagner en efficacité de gestion et en réduction des coûts. Cette double compétence espaces verts et bâtiment permettrait à la Commune Nouvelle d'avoir un seul conventionnement avec AGIRE 74 et de planifier des travaux sur l'ensemble du territoire des 6 communes.

AGIRE 74 sollicitera la Commune Nouvelle pour envisager la mise à disposition d'un local suffisamment grand pour accueillir une trentaine de salariés, éventuellement les permanents du siège et stocker l'ensemble du matériel et des véhicules nécessaires à la réalisation des travaux.

Une compétence sécurité présente et renforcée au sein d'AGIRE 74

Compte-tenu du développement des activités de plus en plus techniques, il apparaît aujourd'hui indispensable, suite à l'échange avec l'inspection du travail, qu'AGIRE 74 se dote d'un coordonnateur-sécurité qui assure la formalisation et le développement de la démarche santé hygiène et sécurité au sein de la structure : animation de l'ISCT, Document Unique de Prévention des Risques et suivi des PPSPS, en complément de la gestion du matériel (conformité), des véhicules (sécurité) et des matériaux, tâches réalisées par Manon MONTANER en apprentissage jusqu'à août 2018. Nous avons donc décidé de remplacer Manon MONTANER, pendant sa formation (0,5 ETP), par un coordonnateur-sécurité (0,52 ETP) qui prendra en charge une partie de ses tâches, avec une porte d'entrée sécurité et qui animera la démarche de prévention, très présente mais pas assez formalisée à AGIRE 74, et conduite exclusivement par la direction à ce jour.

SERVICE EMPLOI - FORMATION

**Responsable du service : Lucie BERNAT
en charge de la Gestion du parcours sur les bassins annecien et genevois**

Assistante de gestion en charge de la formation et des relations entreprises : Olivia GENIAUX

SOMMAIRE

- 1. INTRODUCTION : AGIRE 74, ENTREPRENEUR SOLIDAIRE**
- 2. L'ORGANISATION DU SERVICE**
- 3. LE RECRUTEMENT**
- 4. LA GESTION DU PARCOURS**
- 5. LES RESULTATS 2016**
- 6. LES PERSPECTIVES 2017**

1 – INTRODUCTION

L'année 2016 a été une année mouvementée et emplie de contradictions, marquée en particulier par la difficulté à recruter des salariés (alors que le taux de chômage est au plus haut), à les maintenir en poste et à les mobiliser sur la recherche d'emploi (un manque de motivation lié en partie à une image négative du travail, combinée à un système qui ne récompense pas suffisamment le choix du travail). En parallèle, nous avons dû palier à des difficultés d'encadrement (arrêts longue maladie, difficultés de recrutement sur ce type de poste), ce qui a impacté tous les autres services en interne.

Ces constats semblent communs à la majorité des SIAE et des entreprises – et tous les acteurs sont impactés : prescripteurs, référents sociaux, financeurs, employeurs... Ils sont le fait d'une combinaison de causes qui rendent complexe la recherche de solutions et il est plus que jamais nécessaire d'être solide et innovant pour résister à la crise. Certainement, notre expérience et **les actions nouvelles mises en place chaque année, en particulier nos efforts de recrutement, la consolidation de la « Gestion des parcours d'insertion » avec, en parallèle, le développement des chantiers-école et l'optimisation de la professionnalisation,** nous ont-elles permis de continuer de remplir notre mission d'employeur solidaire.

En effet, nous avons accueilli 107 salariés en 2016 (soit 20% de plus qu'en 2015), dont 38% de bénéficiaires du RSA (ce qui correspond au 38% des prescriptions). Nous avons dû gérer 68 sorties de chantier, soit 42% de plus qu'en 2015 (48 salariés sortis en 2015). Ainsi, avec un nombre de salariés et de sorties en nette augmentation, en accueillant un public dans des situations encore plus précaires (37% de migrants), et dans un contexte économique toujours difficile, nous avons réussi à atteindre l'objectif fixé des 24 sorties dynamiques, (correspondant à un taux de sorties dynamiques de 44%), dont la moitié concerne des bénéficiaires du RSA. Ces résultats sont assez satisfaisants.

NOTA BENE.

Les bilans précédents faisant déjà état des missions et fonctionnement global d'AGIRE 74, nous nous concentrerons ici sur les points particuliers ou nouveaux concernant la Gestion des parcours en 2016 et les perspectives en 2017. De même, notre mission nécessite un travail d'équipe étroit avec tous les acteurs et partenaires (structures emploi, santé, justice, organismes de formation, financeurs...)- qui participe de nos résultats. Nous ne redétaillerons pas ce travail de partenariat pour l'avoir déjà fait dans les bilans précédents.

2 - L'ORGANISATION DU SERVICE : LE RECRUTEMENT, LA FORMATION ET L'EMPLOI AU CŒUR DU SERVICE

- **Une Gestion du parcours des salariés, du recrutement à la sortie chantier et bien après, avec participation au recrutement du Service Emploi Formation**
- **Le renforcement du binôme Responsable du service Emploi Formation / Assistante en charge de la Formation et des Relations Entreprises** avec en particulier le suivi commun des immersions et l'animation conjointe ou en alternance des formations (assistante avec Diplôme Universitaire Didactique Illettrisme Analphabétisme - DUDILA)
- **Le suivi précis du parcours avec efficacité de la base de données,** qui permet un suivi très précis de la progression des salariés, et facilite la production de bilans et statistiques toujours plus nombreux.

3 - LE RECRUTEMENT : UN TRAVAIL INTENSIFIÉ FACE A L'ABSENCE DE CANDIDATS, AVEC UNE PRIORITÉ DONNÉE AUX BÉNÉFICIAIRES DU RSA

- Malgré les **41 séances d'informations collectives (10 de plus qu'en 2015)** sur les bassins annécien et genevois, et des prescriptions croissantes (+10% par rapport à 2015 – taux similaire pour les bénéficiaires du RSA), le recrutement reste le point noir. **1/3 seulement des prescriptions aboutissent à une présence des candidats aux informations collectives** (soit 58% de taux d'absentéisme aux informations collectives pour les deux bassins, avec des disparités fortes entre le bassin annécien : 54% et le bassin genevois : 65%). Cela rend très difficile l'occupation pleine des chantiers. Face à ces efforts disproportionnés, il s'agit de poursuivre notre questionnement avec l'ensemble des partenaires pour analyser les raisons de cet absentéisme et définir des solutions possibles pour mobiliser les bénéficiaires du RSA. Il suffit pour s'en convaincre de comparer les objectifs et les résultats en valeur absolue pour constater que nous avons atteint nos objectifs, en y mettant toute notre énergie et les moyens nécessaires.
NB. Le taux d'absentéisme est bien moindre pour ceux qui passent le cap de l'information collective puisque 70% des candidats sont présents aux entretiens individuels de recrutement avec la direction, les 30% d'absents se partagent entre les candidats qui ont trouvé un autre travail ou qui abandonne pour des raisons inconnues (sans nouvelles).
- **Un effort toujours soutenu pour capter les bénéficiaires du RSA puisqu'ils constituent 38% des effectifs 2016, ce qui correspond au taux de 38% des prescriptions** et que plus d'un candidat RSA sur 2 ne donne aucune suite à l'invitation d'AGIRE 74.
- **Un accueil de tous les publics** : la quasi-totalité des candidats qui ont maintenu leur candidature ont été embauchés en 2016 – nous avons veillé à donner une chance à chacun, et assurer le plein effectif des chantiers – ce qui explique aussi que 10 périodes d'essai (4 en 2015) aient dû prendre fin, dont 3 à l'initiative des salariés (en incapacité de tenir leur poste en raison de problème de santé) et les autres du fait d'abandon, d'absences ou de comportement totalement inadapté ne permettant pas l'intégration dans une équipe de travail.
NB. Les contrats de 4 mois expérimentés en 2015 doublent notre masse de travail dans tous les services, mais permettent une plus forte prise de risque à l'embauche et constituent des leviers à la mobilisation (les renouvellements sont conditionnés à une grille de critères tels que la motivation, l'implication dans le travail et dans les démarches, un comportement respectueux des cadres et des autres).
- **Un effort de recrutement envers les jeunes (26% en 2016, 19% en 2015) ; les personnes migrantes en situation très précaire (37% en 2016) et les femmes dont le taux (11%) a chuté de 20% par rapport à 2015, mais reste proportionnel au nombre de prescriptions (12% en 2016)**. Il reste à s'interroger sur la faible fréquentation des femmes : est-ce un problème d'attractivité de nos travaux ? une représentation erronée des prescripteurs ? sachant que le planning de travail prévoit le mercredi en jour de congé ainsi qu'une amplitude horaire de travail de 8 à 16 heures, en correspondance avec la garde des enfants.

4 - LA GESTION DU PARCOURS : UN TRAVAIL SUR L'EMPLOYABILITE AVEC DES ETAPES DE PROGRESSION COMPRENANT DES OBJECTIFS, UN PLAN DE FORMATION, DES IMMERSIONS ET DES EVALUATIONS

La charge de travail a été conséquente en 2016 et notre méthode de Gestion des parcours a démontré toute son efficacité puisque nous sommes parvenus à gérer l'augmentation de l'effectif de 20% (107 salariés en 2016), la masse toujours plus grande de travail administratif et de suivi, et une typologie de public avec des freins à l'emploi plus importants (ce qui est dû en partie à l'accueil plus important de migrants) : niveau scolaire et de qualification plus faible (70% ont un niveau infra V en 2016 ; 58% en 2015), problème de compréhension et d'expression (37% : FLE, illettrisme), manque de mobilité plus prégnant (65% sans permis B en 2016 51% en 2015), précarité du logement plus forte (54% en 2016 ; 43% en 2015) ; les problèmes de conduites addictives (38%) et l'accueil de salariés de + 50 ans (26%) restant aussi importants qu'en 2015.

Pour lever les freins et permettre aux salariés de gagner en employabilité et en autonomie nous avons structuré le parcours, avec une priorité à la professionnalisation (avec des formations et des immersions) – et un travail de partenariat toujours très étroit avec tous les acteurs de l’insertion.

Un parcours structuré :

- 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
- la signature du « contrat d’objectifs »
- le bilan/diagnostic interne en entrée chantier pour évaluer les savoirs de base
- l’inscription à des modules de professionnalisation/formation collective ou individuelle bi-mensuelle avec guides d’apprentissage et réalisation de fiches d’expérience
- les immersions professionnelles en lien avec le projet
- les évaluations régulières de la progression au travers d’un livret de suivi
- 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)

Les formations

Les formations sont recensées dans le catalogue de formation d’AGIRE 74. Le plan de formation individuel est défini à partir du contrat d’objectifs signé en tripartite avec le salarié et son référent prescripteur. L’augmentation de 18 % des heures et séances collectives de formation (6424 heures de formation et 59 séances collectives en 2016 ; 5475 heures et 50 séances collectives en 2015) ont permis d’assurer le même nombre d’heures de formation par salarié qu’en 2015 (61 heures) – malgré l’augmentation du public accueilli – avec pour axes forts les formations techniques et la prévention des risques-sécurité, et la valorisation des compétences (dont les techniques de recherche d’emploi et l’atelier d’expression et de communication – illettrisme, FLE et savoirs de base).

- **La valorisation des compétences constitue 28,2% des formations. Elle comprend les formations aux entretiens d’embauche avec simulation vidéo et l’atelier interne d’expression et de communication – illettrisme, FLE et savoirs de base – élaboré à partir d’un bilan/diagnostic interne et animé par la formatrice diplômée DUDILA.** L’accueil de plus en plus large de migrants explique en partie l’augmentation des problématiques de logement, de mobilité et de communication – avec nécessité d’adapter notre pédagogie et d’expliciter les consignes face à la découverte des cadres en France, des techniques de travail et des règles de sécurité. C’est par rapport à ce besoin grandissant de formation en français et autres savoirs de base, que l’assistante en charge de la formation s’est formée et a obtenu son diplôme DUDILA en 2015 pour pouvoir assurer un atelier interne adapté aux niveaux des salariés et aux situations auxquelles ils sont confrontés sur les chantiers (vocabulaire lié aux métiers) mais aussi dans leur vie courante (dossier logement, etc.), pour gagner en compétences et en autonomie.
- **Les formations techniques et la prévention des risques-sécurité constituent 65% des formations.** Les formations SST et PRAP sont animées en interne par les permanents habilités : Benoît VALENZA et Charlie BRUSTOLIN pour la formation SST ; Jean Fred OUBRY pour la formation PRAP. Les autres formations sont assurées par les encadrants sur les chantiers ou des formateurs extérieurs (montage d’échafaudage, etc.), sachant que les situations pratiques font l’objet d’un travail pédagogique parallèle, au sein de l’atelier de communication et d’expression, en lien avec la formatrice diplômée DUDILA.

NB. Nous avons développé des partenariats nouveaux : avec la Fondation Orange pour l’animation des formations informatiques, et en participant à la fondation de l’USIE 74 (membre du bureau) qui, comme son nom l’indique, vise à l’union des structures d’insertion du département pour la mutualisation des formations (et autres services ultérieurement).

Les immersions : 1 salarié sur 2 ayant réalisé une immersion professionnelle est sorti en emploi ou en formation.

- **Les immersions ont permis un travail sur le projet avec réorientation professionnelle** sur des postes d'agent des espaces verts, facteur, assistant de vie, agent de service hospitalier, brancardier, plaquiste, agent de nettoyage, agent de production, agent technique polyvalent

La baisse des immersions (26 immersions en 2016 ; 34 en 2015) ne reflète pas la réalité du travail effectué. Elle s'explique en particulier par :

- la disparition des « stages de découverte » remplacés par les changements de chantier (non comptabilisés) que nous avons multipliés pour développer la mobilité des salariés ;
- la disparition des « stages professionnels » du fait du développement des chantiers-école, qui favorisent l'acquisition et la valorisation des compétences (60 salariés sont passés sur ces chantiers) ;
- l'impossibilité de mettre certains salariés en immersion compte tenu des critères requis (comportement, présence...);
- la recherche d'une meilleure correspondance des stages avec le projet ;
- l'appel à participation des salariés dans la recherche d'un stage, ce qui augmente leur adhésion et leur mobilisation mais demande du temps.

Le développement des relations entreprises

En plus du réseau d'AGIRE 74, 6 entreprises nouvelles ont été captées par le biais de la prospection lors des recherches de stages ou d'emplois. Pour gagner en efficacité, la prospection se fait essentiellement à partir des profils des salariés et des postes qu'ils recherchent. Certaines entreprises partenaires contactent AGIRE 74 lorsqu'elles ont des offres.

Un travail d'équipe renforcé avec les partenaires extérieurs et les encadrants en interne

Nous avons privilégié les entretiens tripartites avec les partenaires : 428 entretiens tripartites ont été réalisés (356 en 2015), soit 4 entretiens en moyenne par parcours, en plus des entretiens de suivi individuels « obligatoires » (158 en 2016) et des entretiens individuels « informels » (non comptabilisés) qui se sont 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...).

5 - LES RESULTATS 2016 : A L'IMAGE D'UN PUBLIC FRAGILE ET D'UN MARCHÉ FRILEUX

La différence des résultats par rapport à 2015 (44% de sorties professionnelles positives en 2016 ; 55% en 2015, hors salariés sortis avant 3 mois) provient essentiellement de la base sur laquelle les statistiques s'appuient. Cette base de 107 salariés accueillis au lieu des 97 fixés en objectifs nous amène à avoir des chiffres défavorables en pourcentage, alors qu'ils sont satisfaisants en valeur absolue, puisque nous avons atteint l'objectif des 24 sorties dynamiques, dont 5 sorties en emploi durable. Le calcul en pourcentage affiche une baisse des sorties en emploi durable (9% en 2016 ; 14% en 2015) et des sorties positives (22% en 2016 ; 26% en 2015), les sorties en emploi de transition étant similaires : 13% en 2016. Les difficultés d'accès à l'emploi correspondent à la fois au marché du travail et à la plus grande précarité de nos publics, pour la plupart desquels les formations ne sont pas encore accessibles (savoirs de base insuffisants ou niveau de rémunération en formation incompatible avec la précarité de la situation) et où il a été nécessaire de réaliser une passerelle en SIAE ou des contrats aidés en milieu ordinaire.

Ceci dit, nous obtenons un taux de 52% de sorties professionnelles positives en 2016 (et non plus 44%) si l'on considère les 4 sorties suivantes non comptabilisées et pourtant impulsées par AGIRE 74 :

- **1 sortie en formation d'agent d'entretien et de maintenance bâtiment à l'AFPA** pour un salarié sorti en avril 2016 – après avoir travaillé une réorientation professionnelle avec développement des compétences sur le chantier et positionnement sur des tests AFPA – qui devait entrer en formation au printemps 2016 à Chambéry et qui a préféré différer son entrée en décembre 2016 à Poisy.
- **3 sorties en emploi avant 3 mois pour des salariés qui n'auraient pas pu le faire sans l'aide d'AGIRE 74**, puisqu'un salarié a été embauché en CDI suite à une PMSMP d'un mois en agent de nettoyage au sein de l'entreprise ARIANE GONTHIER ; un autre a pu régulariser et sécuriser sa situation financière en plus de développer des compétences en bâtiment sur le chantier avant de relancer la prospection pour développer son auto-entreprise en multi-services ; le 3ème a été embauché chez TEFAL suite à un travail sur la présentation et le comportement avec positionnement sur un recrutement collectif.

NB. Ces résultats ne tiennent pas compte des sorties enregistrées début 2017, et qui sont le fruit du travail réalisé en 2016 : un CDDI en agent de production chez ALPES TLC et un CDD en assistante de vie chez PRO SENIORS AIDE A DOMICILE. Ces résultats ne tiennent pas compte non plus des postes proposés aux salariés et qu'ils ont refusés (5 en 2016) – le plus souvent parce que leurs conditions de travail sur le chantier d'insertion additionnées aux aides périphériques s'avéraient plus confortables (à court terme du moins) qu'un poste à temps plein dans une entreprise en milieu ordinaire. C'est un des paradoxes du système qui peut expliquer en partie le manque de mobilisation des salariés dans la recherche d'un emploi. Cela constitue un des problèmes principaux que nous tentons de dépasser aujourd'hui – avec force pédagogie et réflexion autour des valeurs relatives au travail.

SORTIES « DYNAMIQUES » : 20 SORTIES EMPLOI

▪ **7 contrats de droit commun**

- **3 CDD > 6 mois**

- **1 CDD évolutif CDI en agent technique polyvalent à la COMMUNE de Valleiry suite à une PMSMP**, pour un salarié de 47 ans qui n'avait pas travaillé depuis plus de 3 ans, avec un travail sur la santé, le projet professionnel (réorientation) et le développement des compétences en espaces verts et bâtiment.
- **1 CDD Peintre en bâtiment POGGIA PEINTURE**, pour un salarié de 57 ans qui n'avait pas travaillé depuis 2 ans, après un travail sur la santé spécifique, une reprise de rythme et de compétences dans le métier.
- **1 CDD agent de nettoyage chez LG NETTOYAGE**, pour un salarié de 59 ans, qui n'avait pas travaillé depuis plus de 3 ans, après un travail sur la santé et le comportement.

- **4 CDD < 6 mois**

- **1 CDD brancardier au CENTRE HOSPITALIER d'Aix-les-Bains** suite à deux PMSMP en structures hospitalières, pour un salarié de 39 ans qui n'avait pas travaillé depuis 3 ans, après un travail tous niveaux (santé, finances, famille, accès logement, projet professionnel avec réorientation, comportement).
- **1 CDD menuisier évolutif CDI chez RPS MENSUISERIE ET AGENCEMENT**, pour un salarié de 46 ans qui n'avait pas travaillé depuis plus de 3 ans, après un travail sur la santé, le comportement, la communication, le projet professionnel (réorientation).
- **1 CDD rippeur à LA COMMUNAUTE DE COMMUNE RIVE GAUCHE DU LAC D'ANNECY** suite à une PMSMP, pour un salarié de 48 ans qui n'avait pas travaillé depuis plus de 3 ans, après un travail sur le français, la santé, les cadres, le projet professionnel (réorientation).
- **1 Mission manœuvre ARVE INTERIM**, pour un salarié de 23 ans, qui n'avait pas travaillé depuis un an, après un travail sur les cadres, le comportement, le développement des compétences.

▪ **1 création d'une auto-entreprise en multiservices**

pour un salarié de 52 ans, qui n'avait pas travaillé depuis 3 ans, après un travail tous niveaux (santé spécifique, comportement, cadres, développement des compétences).

▪ **12 contrats en emploi aidés**

- **4 contrats aidés secteur marchand :**

- **1 contrat d'avenir en agent des espaces verts à la COMMUNE D'ANNECY**, suite à une PMSMP, pour un salarié de 21 ans, sans expérience professionnelle, après un travail tous niveaux (santé, famille, comportement, cadres, validation du projet professionnel, développement des compétences en espaces verts).
- **1 contrat d'avenir agent technique polyvalent à la COMMUNE de BAUMONT**, suite à une PMSMP, pour un salarié de 24 ans n'ayant pas travaillé depuis 3 ans, après un travail tous niveaux (justice, accès logement, remise à niveau, comportement, cadres, définition du projet professionnel, réorientation professionnelle avec développement des compétences en espaces verts et bâtiment).
- **2 CDD d'agent de production à l'ADTP**, suite à une PMSMP pour une salariée de 54 ans n'ayant pas travaillé depuis plus de 3 ans, après un travail tous niveaux (santé, logement, finances, mobilité, comportement, cadres, réorientation avec montage de dossier RQTH)
pour un salarié de 56 ans, n'ayant pas travaillé depuis un an, après un travail tous niveaux (santé, justice, récupération du permis B, comportement, cadres, réorientation professionnelle).

- **8 contrats SIAE :**

- **1 CDDI d'agent polyvalent d'entretien chez ENVIRON'ALPES** après un travail important sur la motivation et le comportement, avec développement des compétences et réorientation professionnelle, pour un salarié de 50 ans, n'ayant pas travaillé depuis 2 ans,
- **1 CDDI d'agent des espaces verts chez SEFOREST** pour un salarié de 28 ans, n'ayant pas travaillé depuis plus de 3 ans, après un travail tous niveaux (santé, comportement, français, développement des compétences en espaces verts avec réorientation professionnelle).
- **1 contrat professionnel via le GEIQ BTP** suite à une PMSMP en plaquiste chez SOLA, pour un salarié de 22 ans, après un travail à tous les niveaux (justice, logement, santé, RAN, comportement, développement des compétences en bâtiment avec définition et validation du projet professionnel)
- **1 contrat professionnel via le GEIQ BTP chez MITHIEUX**, pour un salarié de 46 ans, après un travail tous niveaux (français, accès logement, découverte des cadres en France et développement des compétences – y compris la sécurité).
- **4 évolutions en CAE d'assistant technique à AGIRE 74** suite à un travail de réorientation professionnelle avec formation à la culture et aux cadres d'AGIRE 74 et développement des compétences techniques et d'encadrement sur le chantier :
pour un salarié de 63 ans, n'ayant pas travaillé depuis un an (préparation à la retraite)
pour un salarié de 29 ans, n'ayant pas travaillé depuis 3 ans (travail de RAN nécessaire)
pour un salarié de 45 ans, n'ayant pas travaillé depuis plus de 2 ans (remobilisation globale)
pour un salarié de 56 ans, n'ayant pas travaillé depuis plus de 3 ans (montage dossier RQTH)

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 près de la moitié des sorties dynamiques, alors qu'ils ne constituaient que 38% des effectifs.
- Les mises en emploi ont été réalisées avec un marché de l'emploi aussi morose qu'en 2015
- Les emplois obtenus le sont dans des domaines diversifiés et porteurs, qui témoignent du travail sur la définition d'un projet professionnel réaliste (brancardier, agent des espaces verts, agent technique polyvalent espaces verts et bâtiment, agent de nettoyage, agent de production, assistant technique espaces verts et bâtiment, menuisier, rippeur, peintre en bâtiment, plaquiste, ouvrier des travaux publics...)

- Les embauches sont le fait d'entreprises nouvelles (6) mais aussi d'entreprises fidélisées ou de communes (3 communes), ou d'une progression ou de passerelles en SIAE : GEIQ BTP, ENVIRON'ALPES, SEFOREST.
- La majorité des emplois obtenus font appel aux compétences directement développées en chantier (espaces verts, nettoyage, entretien/maintenance bâtiment, peinture) ou transférables.
- L'offre de service aux entreprises a été un déclencheur important : pouvoir vérifier les compétences du salarié dans le cadre d'une immersion, bénéficier d'une aide au montage du contrat ou à la définition du plan de formation, être assuré d'un suivi en poste (tutorat), favorisent la décision d'embauche et facilitent l'intégration du salarié.
- AGIRE 74 s'est forgé une image d'entrepreneur grâce au sérieux des présentations et du suivi des salariés, et par la qualité des travaux réalisés qui, aujourd'hui, fait aussi la reconnaissance d'AGIRE 74 auprès des entreprises (avec lesquelles nous travaillons en co-activités sur certains chantiers).

SORTIES « DYNAMIQUES » : 2 SORTIES EN FORMATION

- 1 formation BAFA animateur avec poste d'animateur périscolaire en projet avec la commune de RUMILLY
- 1 formation au projet avec orientation EPIDE (requalifiée en « autre sortie considérée comme positive »)
Les formations ont fait l'objet au préalable d'une immersion en entreprise afin de valider le projet professionnel, conforté par le développement des compétences au sein du chantier qui ont permis de préparer les salariés et leur apporter la confiance nécessaire pour entamer leur apprentissage.

SORTIES « DYNAMIQUES » : 2 PRISES DES DROITS A LA RETRAITE

Deux peintres licenciés en fin de carrière ont pu reprendre confiance, améliorer la situation morale et de santé et valoriser leurs compétences sur le chantier-école bâtiment – avec mise à jour des calculs de droits et préparation à la retraite.

LES SORTIES « NON DYNAMIQUES »

▪ **Pourquoi les salariés ne sortent-ils pas de manière positive ?**

L'analyse des raisons qui font que 29 salariés ne parviennent pas à accéder à un emploi ou une formation sont significatives. Sur les 29 salariés en sortie « non dynamiques » :

- 48% ont un comportement inadapté voire irrespectueux lié à une problématique de santé spécifique
- 25% ont un problème de santé qui exige une priorité aux soins
- 17% ont un problème de comportement inadapté lié à un positionnement de vie et des représentations erronées sur le travail et les employeurs
- 7% déménagent ou choisissent de repartir dans leur pays
- 3% repartent en missions intérimaires (non comptabilisée dans les sorties car épisodiques)

A cela s'ajoute le fait que 17% d'entre eux ont une maîtrise insuffisante du français.

Ces salariés ont cependant pu progresser sur des démarches réalisées à tous les niveaux : santé, justice, mobilité, logement, garde d'enfants, lien familial... La prise de conscience de la nécessité de réaliser des soins ou de travailler sur un comportement est un progrès en soi.

▪ **La situation des salariés sortis ou encore en chantier en 2016**

90% améliorent leur situation globale avec des démarches significatives au niveau de :

- la santé : 54% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation la justice. En particulier : 12 dossiers de révision ou de demande de RQTH ont été montés (dont 2 obtentions à ce jour)
- le logement : 21% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 20 salariés ont accédé à un logement ou déménagé pour un logement plus adapté

- la justice : 15% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation (7 alternatives à l'incarcération).
- la mobilité : 19% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 3 salariés ont obtenu ou récupéré le permis B, 1 le Code, 5 se sont inscrits au permis B, 5 ont acheté une voiture, 2 ont loué une voiture ou un scooter avec MOBIL EMPLOI

10% voit leur situation stagner ou se dégrader : le chantier est en limite de compétences compte tenu d'une problématique de santé générale nécessitant des soins ou de santé spécifique engendrant un problème de comportement.

6 - LES PERSPECTIVES 2017

L'expérimentation réussie en 2015 et 2016 de cette nouvelle forme d'accompagnement qu'est la « Gestion du parcours » des salariés confirme la pertinence de nos axes d'orientation visant l'employabilité, avec le rapprochement du monde de l'entreprise et le développement de l'autonomie. Il s'agit de répondre au mieux aux besoins de nos publics en les aidant à appréhender – avec de la bienveillance, des cadres et de la pédagogie – les exigences des employeurs et la Gestion des Ressources Humaines en entreprise. C'est ainsi qu'ils sauront s'adapter au contexte exigeant et évolutif du marché du travail.

- **Rapprocher la « Gestion du parcours » de la Gestion des Ressources Humaines pour répondre aux besoins des publics**
 - Optimiser le binôme avec la prise en charge des Relations Entreprises (immersions et emploi) – directement lié au suivi des salariés – par la responsable du Service Emploi Formation, afin de permettre à l'assistante en charge de la formation (et jusqu'alors des Relations Entreprises) de renforcer les actions de formation, et en particulier l'atelier de communication interne. L'animation des formations reste conjointe.
 - Prendre en charge une partie des sanctions disciplinaires (jusqu'au 1er avertissement) qui relevaient jusqu'alors de la Direction (et qui montent en puissance avec l'augmentation des absences), afin de renforcer le travail pédagogique sur les cadres.
- **Poursuivre et développer les partenariats avec tous les acteurs**
 - avec La Fondation Orange 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
- **En lien avec le développement de l'atelier bois, poursuivre la réflexion sur les ateliers à créer pour capter un plus large public** – y compris les femmes et les personnes les plus éloignées de l'emploi.
- **Valoriser l'insertion à travers un travail sur la communication et la valorisation des parcours professionnels** sous des formes diverses (CV vidéos, films, exposition, recueil...) au travers des témoignages et expériences des salariés en chantier et de tous les acteurs de l'insertion.
- **Continuer à faire connaître la plus-value de nos chantiers** en matière de préparation à l'emploi (comportement, compétences) et de qualité des travaux réalisés.

- Extrait Bilan d'accompagnement 2017 –

Lucie BERNAT – En charge de la coordination des parcours et du partenariat

**« AGIRE »
POUR UN
DEVELOPPEMENT
DURABLE**

Vers une rationalisation des locaux et des dépenses : un nouveau modèle de développement « durable »

Face aux mutations sociales, économiques et écologiques à venir, AGIRE 74 souhaite contribuer aux défis de demain : réduire la consommation énergétique et maîtriser les dépenses.

▪ **La rationalisation des locaux et du matériel :**

Actuellement AGIRE 74 dispose de quatre locaux sur le bassin annécien (un siège, un atelier sur Vovray et deux locaux de chantier mis à disposition par les communes d'Annecy et Meythet) et d'un local sur Valleiry. Le regroupement des chantiers du bassin annécien (Annecy, Meythet et les deux chantiers-école) dans un seul local permettrait :

- de rationaliser les déplacements
- de centraliser le matériel, les matériaux et les équipements de travail dans un même lieu
- de rationaliser les éléments logistiques (entretien et inventaire du matériel, registres de sécurité...)
- d'adapter plus facilement la composition quotidienne des équipes (point d'ancrage unique)

▪ **La réduction des dépenses :**

Si le regroupement des quatre chantiers du bassin annécien dans un seul et même local est un avantage certain, cela contribuerait également à :

- diminuer les dépenses liées au fonctionnement des chantiers et du siège
- réduction des charges (loyer, factures, téléphonie, internet)
- réduction des déplacements (essence, péages, parking)
- libérer deux locaux pour la Commune Nouvelle

▪ **L'optimisation du temps :**

La centralisation sur le bassin annécien permettrait aux permanents du siège d'optimiser d'avantage le temps de travail et le face à face pédagogique :

- le suivi de parcours et les formations par le service emploi-formation facilité par la proximité avec les salariés
- la gestion des effectifs optimisée par la réduction des délais pour des prises de décision plus rapides
- la gestion des ressources-humaines sur les chantiers et notamment l'aspect disciplinaire
- le gain de temps liés aux déplacements

▪ **La contribution écologique :**

Si la centralisation des locaux permettrait de réduire les déplacements, d'autres solutions permettraient de réduire l'empreinte écologique et énergétique d'une structure comme AGIRE 74 :

- opter pour des déplacements à vélo ou en véhicule électrique avec un fournisseur type Enercoop
- prendre le pari de la transition numérique en remplaçant le serveur informatique du siège par un Cloud et éviter le renouvellement d'un parc informatique
- consolider l'activité à base de matériaux recyclés (palettes...)
- créer une permanence hebdomadaire du siège sur le genevois et regrouper la gestion des affaires courantes

**EXEMPLE DE TRAVAUX
REALISES PAR LES
CHANTIERS EN 2017**

CHANTIER D'ANNECY : 5 102 HEURES DE TRAVAUX

- **Peinture et rénovation de salles municipales, écoles et bâtiments communaux.**
- **Entretien de mobilier urbain.**
- **Bâtiments** : MJC Mandallaz, centre aéré des Puisots, parc technique, Hôtel de Ville
- **Appartements** : Avenue de Novel, Aimet Levet, Loge cimetière, école Carnot
- **Ecoles** : Crèche prairie, réfectoire école de Novel
- **Multiservices (entretien et nettoyage)** :
- **Mobilier urbain** : barrières square de l'évêché, marquissats, passage souterrain
- **Entretien d'espaces verts** : centre aéré Saint-Eustache, cimetière des Iles, Alloin, serres municipales, copropriété Maveraia, garage Suzuki



CHANTIER DE CLERMONT : 6 572 HEURES DE TRAVAUX

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



CHANTIER DE MEYTHET : 8 257 HEURES DE TRAVAUX

- **Entretien régulier du Météore, du cimetière paysager, des espaces verts et des espaces naturels de la commune.**
- **Entretien et rénovation en bâtiment.**
 - **Météore** : taille, tonte, désherbage, débroussaillage, fleurissement, entretien de massif.
 - **Cimetière paysager** : taille, tonte, désherbage, entretien de massifs
 - **Espaces verts de la commune** : parking Prévert, parcours gymnique, gendarmerie, voirie.
 - **Espaces naturels** : bois des Côtes.
 - **Rénovation en bâtiment** : rénovation et aménagement du local Duperil



CHANTIER DE VIRY-VALLEIRY : 15 331 HEURES DE TRAVAUX

- **VIRY : Débroussaillage et nettoyage des hameaux. Second-oeuvre bâtiment.**
 - **VALLEIRY : Entretien du parc des sports, aménagement urbain, rénovation de bâtiments communaux. Entretien des espaces verts du centre-ville et des hameaux.**
- **Hameaux de Viry et Valleiry** : curage des caniveaux, débroussaillage des bords de route.
 - **Rénovation de bâtiments communaux** : lasure du bâtiment Ellipse et remplacement d'un mur à la police municipale de Viry, pose de cloisons sèches aux ateliers du Vuache et aménagement du local du chantier à Valleiry.
 - **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: 6 344 HEURES DE TRAVAUX

- **Entretien des espaces naturels, aménagement en moyenne montagne**
- **Entretien des espaces verts, création et aménagement paysager**
- **Travail spécifique du bois.**
 - **Site historique des Glières** : passerelles, Monument, Mémoire du maquis
 - **Captages des Mouilles, de Plan Loup et du parking** : mise en place de fils de protection, débroussaillage et curage de fossés
 - **Sécurisation de sentiers et aménagement paysager** : contournement «Mathieu», captage Plan Loup, passerelles
 - **Entretien et maintenance de mobilier** : rénovation du mobilier du Conseil Départemental
 - **Travaux d'espaces verts pour les communes de** : Ville-la-Grand, Chenex
 - **Travaux d'espaces verts pour** : ASL Orée des Vignes, Immo de France, Haute-Savoie habitat
 - **Aménagement à base de bois de palettes** pour le local de Meythet et les extérieurs de Vovray



CHANTIER-ECOLE BATIMENT: 6 885 HEURES DE TRAVAUX

- **Etude et conseil (agencement, choix des matériaux)**
- **Réhabilitation et rénovation de bâtiments,**
- **Travaux pour le compte d'autres chantiers (Annecy et Meythet)**
 - Rénovation complète d'un appartement en duplex pour la commune de Vers :
salle de bain, pose de parquet, peinture, toile de verre
 - Rénovation de l'ancienne MJC pour accueillir la police municipale de Viry
 - Entretien spécifique des combles de la mairie d'Annecy
 - Rénovation d'un transformateur pour les communes de Faverges et de Meythet
 - Rénovation de la maison des associations de Ville-la-Grand
 - Rénovation et aménagement du local de Vovray



STATISTIQUES 2016

CANDIDATS POSITIONNES EN 2016

SEXE		
Hommes	202	88%
Femmes	28	12%
Total	230	100%

STATUTS		
RSA SOCLE	88	38,3%
RSA NON FINANÇÉ CD 74	3	1,3%
ASS ^{47%}	12	5,2%
AAH minima sociaux	4	1,7%
DELD	1	0,4%
Accompagnement MLJ	50	21,7%
Justice	7	3,0%
TH	8	3,5%
DE	44	19,1%
DE-25 ans	7	3,0%
DE+ 50 ans	6	2,6%
Non connu / prescription	0	0,0%
Total	230	100,0%

AGES		
- 20 ans	11	5%
20-29 ans	81	35%
30-39 ans	52	23%
40-49 ans	51	22%
50 +	33	14%
Non renseigné / prescription	2	1%
Total	230	100%

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	2	0,87%
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	51	22,17%
MLJ GENEVOIS	21	9,13%
MLJ BASSIN ANNECIEN	37	16,09%
POLE EMPLOI - ANNECY	47	20,43%
POLE EMPLOI - ANNEMASSE	16	6,96%
POLE EMPLOI - CLUSES	4	1,74%
POLE EMPLOI - MEYTHET	17	7,39%
POLE EMPLOI - SEYNOD	19	8,26%
POLE EMPLOI - ST JULIEN / GENEVOIS	7	3,04%
POLE EMPLOI - HORS DPT	9	3,91%
Total prescriptions	230	100,00%

RECRUTEMENT SUR LES DEUX BASSINS

SEANCES D'INFORMATIONS COLLECTIVES

345 invitations - 41 séances
58% d'absence (146 présents)

RECRUTEMENT SUR LE BASSIN GENEVOIS

101 invitations (21 séances)
65% d'absence (35 présents)

RECRUTEMENT SUR LE BASSIN ANNECIEN

244 invitations (20 séances)
55% d'absence (111 présents)

ENTRETIENS INDIVIDUELS DE RECRUTEMENT

128 candidats invités (176 invitations)
94% de présence (7 candidats absents)

SIGNATURES DE CONTRATS - EMBAUCHES

82 candidats invités (86 invitations)
90% de présence (8 candidats absents)
100% d'embauches sur les candidats présents
68 embauches en 2016
6 embauches en 2017

RECRUTEMENT		
Positionnés		230
Invités (y compris positionnements antérieurs)		247
Reçus		170
Candidatures traitées en 2016		152
Retenus		86
Embauchés en 2016 (y compris 6 signatures 2016 pour embauches 2017)		74

* 2 embauches non comptabilisées en 2016 car aucune heure travaillée en 2016

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	51	22%
PÔLE EMPLOI	119	52%
MISSION LOCALE JEUNES	58	25%
CAP EMPLOI	2	1%
Total prescriptions	230	100%

CONSEIL GENERAL (51 PRESCRIPTIONS DIRECTES)		
CLI bassin annécien	35	69%
CLI bassin genevois	16	31%
Total prescriptions CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	51	100%

PROFIL DES SALARIES 2016 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	95	89%
Femmes	12	11%

* 2 salariés non comptabilisés car aucune heure travaillée en 2016

AGES		
- 20 ans	4	4%
20-29 ans	35	34%
30-39 ans	19	17%
40-49 ans	21	20%
50 ans et +	28	26%

NIVEAUX		
BAC+3 et +	1	1%
BAC+2	0	0%
BAC ou BT obtenu	0	0%
Niveau BAC ou BT	7	7%
BEP ou CAP obtenu	24	22%
Niveau BEP ou CAP	29	27%
Fin de scolarité obligatoire	32	30%
Certificat d'Etudes	6	6%
Difficulté de communication écrite	8	7%

STATUTS		
RSA SOCLE	41	38,00%
RSA NON FINANÇÉ CD 74	2	2,00%
ASS	12	11,00%
AAH	2	2,00%
DELD	1	1,00%
Accompagnement MLJ	21	20,00%
TH	2	2,00%
Justice	1	1,00%
DE (DE, DE-25, DE+50)	25	23,00%

* 1 salarié RSA non comptabilisés car aucune heure travaillée en 2016

RESIDENCE		
ANNECY	25	23%
BASSIN ANNECIEN	21	20%
RUMILLY	13	12%
ALBANAIS	8	7%
RIVES LAC	8	7%
ANNEMASSE	7	7%
ST JULIEN EN GENEVOIS	7	7%
VALLEIRY	6	6%
VIRY	1	1%
VILLE-LA-GRAND	1	1%
GENEVOIS	10	9%

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	88	82%
Non inscrits	19	18%

NATIONALITE		
F	76	71%
C.E.E.	17	16%
Hors C.E.E.	14	14%

MOBILITE		
Voiture	21	20%
Moto	0	0%
Voiture sans permis	2	2%
Vélocoteur	11	10%
Bicyclette	8	7%
Transports en commun	59	55%
Piéton	6	6%

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	43	40%
A.R.E.	7	7%
A.S.S.	13	12%
A.A.H.	1	1%
Alloc familiales	9	8%
Alloc logement	24	22%
Autres allocations	3	3%
Néant	19	18%

LOGEMENT		
Propriétaire	3	3%
Locataire	46	43%
Foyer	16	15%
Tiers	32	30%
Caravane / Mobil-Home	4	4%
Rue - urgence	6	5%

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e) - paxé(e)	19	18%
Union libre	15	14%
Célibataire	57	53%
Séparé(e)	7	7%
Divorcé(e)	9	8%

JUSTICE		
Sous-main de justice	13	12%
- Alternative à l'incarcération	5	5%
- Mesure conditionnelle	8	7%
Mesure de justice (famille, expulsion...)	7	7%

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	41	38%
Troubles du comportement	14	13%
Troubles psychologiques	17	16%
Santé générale insatisfaisante	34	32%
Problème d'hygiène alimentaire	17	16%
Problème dentaire	23	21%
Problème d'hygiène corporelle	3	3%
Illettrisme / Analphabétisme / FLE	40	37%

SALARIES EN CHANTIER EN 2016

EFFECTIFS EN CHANTIER*		
Chantier d'Annecy	13	12%
Chantier de Clermont	18	17%
Chantier de Meythet	25	23%
Chantier de Viry-Valleiry	31	29%
Chantier-école bâtiment	7	7%
Chantier-école environnement	13	12%
Total	107	100,00%

* 2 salariés non comptabilisés car aucune heure travaillée en 2016

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	52 310	91%
Arrêts maladie / Accidents du travail	2 930	5%
Autres absences	2 442	4%

SALARIES PRESENTS EN 2016 : 107

MOUVEMENTS

Présents au 01/01/16 : 41

Entrées en 2016 : 66*

Sorties en 2016 : 68*

Présents au 01/01/17 : 38

* 2 salariés non comptabilisés car aucune heure travaillée en 2016

MALADIES

Nombre d'arrêts initiaux : 62

Nombre d'arrêts de prolongation : 21

567 jours d'arrêt (2 432 heures)

36 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

11 déclarations d'accidents

dont 1 accident de trajet

131 jours d'arrêt (498 heures)

11 salariés concernés

ACTIONS D'ORIENTATION

586 entretiens

158 entretiens individuels de suivi

428 entretiens (tripartites + extérieurs)

59 séances collectives

professionnalisation et savoir de base

389 actions d'orientation et de suivi individuel

81 structures partenaires impliquées

107 salariés ont effectué des démarches

NB D'ACTIONS REALISEES (389)	
Orientation emploi - formation	73
Orientation santé	65
Orientation logement	13
Orientation permis	17
Entretiens individuels de suivi	158
Autres actions	63
Total	389

DEMARCHES REALISEES POUR 107 SALARIES

DEMARCHES REALISEES	
Administratif	100 %
Logement	33 %
Famille	26%
Permis	26%
Santé	73%
RQTH	11%
Justice	18%

Sur les 107 salariés ayant effectué des démarches

60 % ont amélioré leur situation de logement

90 % ont amélioré leur situation de santé

37 % ont amélioré leur situation de justice

89 % ont amélioré leur situation de mobilité

1 salarié a obtenu le permis

5 salariés ont obtenu le code

3 salariés ont récupéré leur permis

3 salariés se sont inscrits ou sont en attente d'examen

9 salariés ont acheté une voiture

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

105 salariés concernés - 12 partenaires mobilisés

Suivi de parcours service emploi-formation	1 061	16,5%
Professionnalisation		
Gestion du budget	434 hrs	4
Pédagogie du contrat de travail		120
Pédagogie de la fiche de paye		71
Journée d'intégration		15
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)		147
Mobilité (renfort code, permis)		49
Travail sur le rythme		28
Compétences-clés et savoirs de base		
Alphabétisation - lutte contre l'illettrisme		375
Remise à niveau en mathématiques	761 hrs	98
Remise à niveau en français		87
Ateliers informatiques		191
Découverte et approche technique de métiers		
Bâtiment		924
Espaces verts	3399 hrs	1 406
Multiservices		832
Autres (animation, restauration collective, logistique)		237
Prévention des risques - sécurité		
Montage et vérification d'échafaudages		91
Utilisation des EPI anti-chute		42
Sauveteur Secouriste du Travail (11)	779 hrs	154
Gestes de Premiers Secours		172
Prévention des risques liés à l'activité physique (21)		308
Instances représentatives du personnel (ISCT/DP)		12
Total	6 424	100,0%

89 % de formation interne - 11 % de formation externe

99 % de taux de présence

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

26 immersions professionnelles réalisées

1 412 heures (98% de présence)

16 salariés mobilisés

16 partenaires mobilisés

* Base du nombre d'immersions en 2016 due aux stages de découverte et de professionnalisation qui sont désormais intégrés dans l'activité des chantiers-école

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES			
TYPE	NB	Hrs	%
PMSMP	21	1 158	82%
Suspensions de contrat	4	200	14%
Mises à disposition	1	54	4%
Total	26	1 412	100%

SALARIES SORTIS EN 2016

68 salariés sortis en 2016*

1 salarié retiré des sorties pour cause de maladie longue durée

52 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques *

* dont 8% sortis avant trois mois ou non comptabilisé par l'ASP

Emploi durable : 13 %
 Emploi de transition : 15 %
 Sorties positives : 24 %

dont 14 salariés sortis avant les 3 premiers mois

- 10 fins de période d'essai (absences, comportement)
- 4 ruptures anticipées du contrat dont 3 sorties en emploi non comptabilisées par l'ASP (1 CDI aidé, 1 CDD < 6 mois, 1 création d'entreprise)

54 SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE 74)		
Accès à l'emploi	21	38,9 %
Création d'entreprise	2	3,7 %
Accès à la formation	2	3,7 %
Autre sortie reconnue positive	1	1,9 %
Prise des droits à la retraite	2	3,7 %
Démarches d'emploi	12	22,2 %
Démarches d'accompagnement	2	3,7 %
Démarches santé	9	16,7 %
Démarches sociales	3	5,6 %
Aucune démarche	3	5,6 %
Non connue	1	1,9 %
Total	54	100 %

23 sorties emploi

8 contrats de droit commun

3 CDD > 6 mois
 5 CDD < 6 mois

2 créations d'entreprise

13 contrats en emploi aidé

5 contrats aidés secteur marchand
 8 contrats autres SIAE

Secteurs d'activité emploi

Environnement / espaces verts	15 %
Métallurgie, travail des métaux	5 %
Propreté, nettoyage	10 %
Second-œuvre bâtiment, TP	45 %
Sous-traitance industrielle	10 %
Travail, fabrication du bois	5 %
Tri, récup, traitement des déchets	5 %
Autres	5 %
Total	100%

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 9 mois

48 % vers des démarches actives d'insertion

COMPETENCES DEVELOPPEES EN 2016 PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
Bâtiment	13 237	27 %
Peinture, toile de verre, papier-peint	4 689	10 %
Pose de cloisons sèches, faux plafonds	4 186	9 %
Carrelage, pose de parquet	572	1 %
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)	3 789	8 %
Espaces verts	26 158	53 %
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement..		
Multiservices	6 143	13 %
Entretien-nettoyage de locaux	3 492	7 %
Manutention	1 584	3 %
Voirie - nettoyage urbain - déneigement	861	2 %
Activités multi-services (déménagement, couture)	206	1 %
Activité bois - travail et recyclage de palettes	3 538	7 %
Agencement de locaux	1 566	3 %
Création de mobilier	601	1 %
Hôtels à insectes, poubelles	1 371	2 %
Total	49 077	100 %

Travaux effectués en 2016



■ Bâtiment ■ Espaces verts
 ■ Multiservices ■ Activité bois

BILAN FINANCIER

2016

...

Bilan Actif

Etat exprimé en euros		31/12/2016			31/12/2015
		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		347
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
	Constructions				
	Installations techniques, mat. et outillage indus.	22 520	11 429	11 091	12 163
	Autres immobilisations corporelles	106 712	71 270	35 442	37 313
	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)		144 779	97 266	47 513	50 803
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	39 343		39 343	19 762
	Autres créances	117 154		117 154	248 327
Capital souscrit appelé, non versé					
VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT	346 417		346 417	359 724	
DISPONIBILITES	153 832		153 832	30 583	
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance	1 809		1 809	1 651
	TOTAL (III)	658 553		658 553	660 047
	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
Primes de remboursement des obligations (V)					
Ecart de conversion actif (VI)					
TOTAL ACTIF (I à VI)		803 333	97 266	706 067	710 850
(1) dont droit au bail					
(2) dont immobilisations financières à moins d'un an				980	980
(3) dont créances à plus d'un an					

Bilan Passif

Etat exprimé en euros		31/12/2016	31/12/2015
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	510 125	486 239
	Report à nouveau		
	Résultat de l'exercice	353	23 886
Subventions d'investissement Provisions réglementées			
Total des capitaux propres	510 478	510 125	
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs Avances conditionnées		
	Total des autres fonds propres		
Provisions	Provisions pour risques Provisions pour charges		
	Total des provisions		
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	32 523	34 562
	Emprunts et dettes financières divers		
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	23 641	31 345
Dettes fiscales et sociales	89 974	112 550	
DETTES DIVERSES			
Dettes sur immobilisations et comptes rattachés			
Autres dettes	21 424	19 045	
Produits constatés d'avance (1)	28 026	3 223	
Total des dettes	195 589	200 725	
Ecarts de conversion passif			
TOTAL PASSIF	706 067	710 850	
Résultat de l'exercice exprimé en centimes		353,15	23 885,59
(1) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an		163 065	178 643
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			

Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2016	31/12/2015
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	1 000	
	Prestations de services	20 872	5 920
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	1 080 497	1 113 628
	Dons		
	Cotisations		
	Legs et donations	640	720
	Autres produits de gestion courante	6	5
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	142 801	146 120
Autres produits			
Total des produits d'exploitation	1 245 816	1 266 392	
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	21 310	17 229
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	111 974	99 124
	Impôts, taxes et versements assimilés	31 209	32 569
	Rémunération du personnel	865 613	841 633
	Charges sociales	188 905	180 962
	Subventions accordées par l'association		
	Dotation aux amortissements et dépréciations	24 685	22 695
	Dotation aux provisions		
	Autres charges	197	72 166
Total des charges d'exploitation	1 243 892	1 266 377	
1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER		1 924	15
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérêts et produits financiers	1 339	1 671
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérêts et charges financières	713	757
2 - RESULTAT FINANCIER		626	913
3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)		2 550	928
Charges financières	Produits exceptionnels	23 693	24 002
	Charges exceptionnelles	25 890	1 045
4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL		(2 197)	22 958
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		1 270 848	1 292 065
TOTAL DES CHARGES		1 270 495	1 268 180
EXCEDENT ou DEFICIT		353	23 886
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLUME ARIEL 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 2016

CHIFFRES EN €	RÉSULTAT	AFFECTATION
Investissements	- 3290	Investissement
Revenus financiers	+ 1 339	Fonds de Dotation
Recettes sur projet solidaire	0	Fonds de Dotation
Plus value sur cession véhicule	+ 19	Fonds de Dotation
Solde / écart sur budget global	+ 2 285	Fonds de Dotation
RESULTAT 2016	<u>353</u>	

AFFECTATION DU RESULTAT 2016

Fonds	Cumul 2003-2015	2016	Cumul
Investissement	50 803 €	- 3 290 €	47 513 €
Fonds de Dotation	459 321 €	+ 3 643 €	462 964 €
Total	510 124 €	353 €	510 477 €

dont provision pour projet de développement : 50 k€
 dont provision pour équilibre de trésorerie : 413 k€
 environ 4 mois de dépenses de fonctionnement (salaires et frais généraux)