

Bâtiment

Espaces
verts

Espaces
naturels

Entretien
urbain

Nettoyage

Maintenance

DES CHANTIERS
AU SERVICE
DES TERRITOIRES

RAPPORT D'ACTIVITES 2019

AGIRE
Entrepreneur Solidaire 74



**haute
savoie**
le Département



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



SOMMAIRE

1. RAPPORT MORAL DU PRESIDENT	3
ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT	
2. LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2019	4
3. SERVICE EMPLOI-FORMATION	14
LUCIE BERNAT, RESPONSABLE DU SERVICE	
4. LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS.....	26
5. EXEMPLES DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2019.....	30
6. STATISTIQUES 2019.....	37
7. BILAN FINANCIER 2019	42

INTRODUCTION GENERALE AU RAPPORT DES SERVICES

L'année 2019 a été une année très productive. L'ensemble des projets a été mis en œuvre, dont une action spécifique destinée aux migrants et la diffusion de notre carnet de témoignage, très apprécié tant dans la forme que sur le fond. Nous avons pu clôturer cette année en atteignant nos objectifs pédagogiques, techniques et financiers, que ce soit en terme de retour à l'emploi, de formations mises en place, de réalisation des travaux avec des chantiers très techniques, de mise en place d'une nouvelle ingénierie financière et de nouveaux modes de collaboration : un marché public pour le chantier des Glières et une nouvelle organisation pour le chantier de Clermont.

Nous avons accueilli 75 salariés et réalisé 33 400 heures de travaux dans des domaines très diversifiés, et encore plus cette année avec le lancement d'une activité bois, support d'apprentissage pour l'Action de Mobilisation et d'Intégration (AMI), destinée à 6 migrants ne sachant, pas ou très peu, parler le français.

En résumé, cette année a été une belle année, riche d'échanges, d'innovation, d'expérimentation, de partage.

Il n'en demeure pas moins que nous avons rencontré quelques difficultés, principalement autour de l'effectif des chantiers. Nous avons eu un effondrement des prescriptions au second semestre et nous avons manqué de profils différents dans les prescriptions, mettant en péril l'équilibre des équipes et notre capacité à réaliser les travaux. A cela est venu s'ajouter un absentéisme record au second semestre créant avec le manque de candidats un effet de ciseaux sur les ressources humaines disponibles. Néanmoins, les travaux ont été réalisés avec une forte mobilisation de l'encadrement et de permanents du siège. On peut se réjouir aussi des sorties positives des salariés, vers l'emploi ou la formation (68% de sorties dynamiques). Nos efforts en matière d'innovation, de formation, d'accompagnement individualisé, de développement de compétences au travail et de partenariat ont été récompensés.

Nous avons démarré le travail de rénovation et d'adaptation de nos locaux dans la perspective de rassembler nos effectifs de chantiers au même endroit pour gagner en efficacité. Il s'agit d'avoir un lieu unique. Ce projet a été enrichi des conseils de nos partenaires pour avoir une démarche la plus cohérente possible (médecine du travail, conseil en incendie, CARSAT). Nous avons été ralentis par les travaux extérieurs commandés à AGIRE 74, mais ces travaux nous ont permis d'autofinancer notre démarche de rénovation et d'aménagement. Une question se pose aujourd'hui : comment poursuivre notre projet sans rien changer face aux conditions sanitaires actuelles ?

Pour l'année 2020, des projets sont à poursuivre, d'autres à expérimenter comme les ateliers créatifs destinés à un public très éloigné de l'emploi. Il nous faudra également consolider le modèle économique qui repose de plus en plus sur les prestations et les marchés publics, ce qui fragilise davantage notre structure. Nous allons également devoir faire face à cette crise sanitaire sans précédent en adaptant notre modèle organisationnel et ajuster nos projets. Encore une année pleine de surprises !.

Merci de votre attention.

Eric WAREMBOURG – Président

Jean-Fred OUBRY – Directeur

LES POINTS FORTS

La mise en place de la nouvelle ingénierie financière avec un impact très positif

Tout au long de l'année 2018, nous avons été accompagnés par le cabinet MORIN pour revoir les fondements de notre modèle économique pour qu'il soit plus adapté au développement de notre activité, plus lisible et plus outillé en terme d'analyse et de pilotage. Le modèle retenu et expérimenté en 2019 a démontré son efficacité en passant de conventions avec des budgets spécifiques basés sur des heures payées à des conventions basées uniquement sur des heures travaux réalisés. Un taux horaire a été déterminé et certains devis ont été ajustés en fonction des matériaux nécessaires et de la technicité requise. Ce modèle a permis de mieux anticiper les besoins, de piloter l'activité en fonction de tableau de gestion plus adaptés et surtout de simplifier la gestion de chaque convention. Nous avons sollicité le cabinet MORIN pour nous accompagner à nouveau en 2020 sur l'analyse de cette expérimentation, afin d'opérer quelques correctifs, d'améliorer les outils de pilotage et l'analyse des coûts.

En complément de cette approche économique, nous avons revu la gestion et l'organisation des chantiers avec un pilotage assuré par la direction....

La consolidation de la modulation des horaires de travail : un atout sur la mobilisation

Suite à plusieurs années d'expérimentation sur la durée des contrats et les horaires hebdomadaires de travail, nous avons finalisé une organisation sur la base de contrats de 4 mois renouvelables en fonction d'objectifs établis en début de parcours, et autour de 3 horaires hebdomadaires : 26.5 h en début de parcours, 29h pour marquer une progression et enfin 32h pour les chantiers école. Cette organisation a été analysée : absentéisme par type d'horaire, pertinence sur les progressions, stimulation pour les salariés. Un seul constat s'impose, un effet très positif et valorisant pour les salariés de pouvoir évoluer chez le même employeur. Aujourd'hui, pour développer un projet destiné à des salariés très éloignés de l'emploi, il faudrait pouvoir proposer des contrats encore plus souples avec des horaires à 20h, voire moins. Ainsi, nous aurions une offre plus large pour répondre à des problématiques très hétérogènes avec des horaires différents, une progression au travers de plusieurs chantiers, des activités et travaux très diversifiés allant de l'atelier couture ou cuisine à la rénovation d'appartement.

L'action AMI : une expérimentation inédite pour un public très éloigné de l'emploi

Depuis trois ans, l'accueil de migrants (réfugiés, déplacements pour raisons économiques ou familiales) au sein des chantiers ne cesse d'évoluer, passant de 26% en 2016 à 61% en 2019 (soit presque deux salariés sur trois). Provenant majoritairement d'Afrique (61%) et d'Europe de l'est (35%), l'intégration de ces salariés au sein des chantiers a été difficile en raison d'un manque de compréhension de l'environnement de travail et de communication en français (85% de difficulté de compréhension à l'entrée sur le chantier).

Face à l'augmentation significative de salariés migrants (+24% en 2019), une action préparatoire à une prise de poste en chantier (AMI : Action de Mobilisation et d'Intégration) a été entreprise de janvier à avril 2019, pour 6 réfugiés bénéficiaires du RSA.

Un accompagnement sur-mesure (alternance de formations et d'ateliers) a permis à ces réfugiés d'apprendre le français, tout en bénéficiant d'ateliers créatifs et techniques, préparatoires à la prise de poste en chantier :

- Formations FLE externes (Educalis/GEIQ BTP 74 – Savoirs Plus)
- Atelier interne illettrisme / FLE (chargée de formation diplômée DUDILA)
- Ateliers techniques et pédagogiques avec un travail sur le vocabulaire professionnel
- Immersions progressives dans les chantiers avec un tutorat
- Adaptation de l'encadrement avec une pédagogie spécifique
- Vigilance particulière sur les cadres du travail et la sécurité
- Accompagnement renforcé en lien avec les référents sociaux



Bien qu'éprouvante et chronophage pour les formateurs mobilisés (voir difficultés rencontrées de ce dossier), cette action se solde par des résultats positifs. Ainsi, sur les 6 salariés réfugiés accompagnés au sein de l'action AMI, 3 salariés sont sortis en emploi et 3 autres poursuivent leur parcours sur les chantiers école d'AGIRE 74 avec de réelles possibilités d'accéder à l'emploi.

La mise en place du chantier multiservices intégrant Clermont avec une nouvelle organisation

Le chantier multiservices a consolidé, en 2019, l'expérimentation initiée en 2018, pour le château de Clermont :

- Intervention quotidienne d'avril à octobre sur 4 jours avec les mêmes horaires du lundi au jeudi
- Collaboration étroite et permanente avec les différents services du Département : culture, bâtiment et insertion
- Organisation du transport jusqu'au château
- Intervention d'autres équipes spécialisées en fonction des besoins
- Diversité importante de métiers proposées avec accueil de femmes

Une équipe de 16 salariés (8 postes conventionnés, un tiers de femmes, 44% d'allocataires RSA), est intervenue régulièrement au service du château pour contribuer à sa préservation et favoriser les conditions

d'accueil du public. Plus de 5 000 heures de travaux ont été entrepris en 2019 : entretien, nettoyage du château et des abords, entretien des espaces verts et sécurisation du bois, entretien et préservation du mobilier historique et des collections, participation à la saison culturelle (préparation des expos, montage de scènes, gestion de parking), entretien complet d'un appartement pour les artistes (blanchisserie et couture), entretien des salles allouées pour les réceptions.

Suite au DLA en 2018, le chantier du Château est donc passé d'un fonctionnement conventionnel basé sur des heures payées depuis 2003 à des heures travaux sur la base de 5400h. Le calibrage horaire est adapté aux besoins.

On peut noter la parution d'un article sur le chantier d'insertion dans Haute-Savoie magazine à l'initiative du service insertion en la personne de Mme DEPOLIER et un témoignage sur ce même chantier et notre action pour les réfugiés en séance plénière de présentation du PDIE.

Le chantier des Glières en marché public

Pour la première fois depuis la création du chantier sur les Glières en 2005, le Conseil Départemental a mis en place en 2019 un marché public pour la réalisation des travaux sur le plateau des Glières. Fort de son expertise et de sa collaboration historique avec la PATDD et le Syndicat Mixte, AGIRE 74 a répondu à l'appel d'offres et a été retenu.

Pour répondre au cahier des charges de l'appel d'offres, un suivi détaillé et régulier des travaux a été réalisé, en lien avec le Conseil Départemental. Au cours de l'année 2019, AGIRE 74 a été sollicité en complément des travaux récurrents pour reconstruire un pont en bois (6m x 6m), permettant aux dameuses et engins agricoles de traverser une rivière. C'est donc notre second ouvrage de ce type sur le plateau. Le Directeur et le Coordinateur Technique et Sécurité ont assuré toute la phase préparatoire, le suivi des travaux à forte technicité.

Les salariés des chantiers-école bâtiment ont été affectés principalement à la réalisation de ces travaux, aidés ponctuellement par d'autres équipes. C'est l'intérêt des équipes spécialisées qui travaillent en complémentarité sur un même site en mobilisant des compétences différentes.

Le développement de la formation, au cœur de notre pratique d'accompagnement et de professionnalisation

Comme annoncé depuis plusieurs années, la formation est au cœur de notre développement considérant qu'elle est indispensable et complémentaire à la mise en situation de travail. Nous avons structuré et formalisé notre démarche de formation dans un catalogue constitué de fiches détaillées par action. Nous avons développé une démarche de professionnalisation avec des formations techniques en box et sur site pour permettre le développement de compétences, validées ensuite par des évaluations et une attestation employeur. Aujourd'hui, il nous faut aller encore plus loin en développant des ateliers créatifs plus accessibles (cuisine, modelage, couture), des activités sédentaires (customisation, création d'objets en bois) et développer la formation technique. Nous aurons besoin de place supplémentaire et il nous faudra également investir dans du matériel et l'aménagement de locaux. C'est notre projet du premier semestre pour se donner les moyens de l'adaptation de notre offre de service aux besoins du public. La formation en 2019 totalise 9573 h pour 36 postes et 7040 h en 2018 pour 48 postes soit une augmentation de plus de 80% en proportion du nombre de postes, c'est dire les efforts considérables qui ont été consacrés au développement de la formation dont nous avons fait une priorité ces dernières années

L'édition du carnet de témoignages « Voyage en insertion »

Fort de ses 16 ans d'existence, AGIRE 74 a souhaité mettre en avant des regards croisés autour de l'insertion au travers de témoignages d'acteurs : salariés, référents sociaux, partenaires, accompagnateurs, formateurs, employeurs, financeurs et élus. Une centaine de témoignages ont ainsi été recueillis, sous forme de textes, de poésies et d'illustrations.

Un livre a été imprimé en 2019 et proposé à la vente. Il sera réédité en 2020 pour qu'il puisse être vendu dans les librairies et bibliothèques. Nous avons désormais un nom de collection « les carnets d'AGIRE 74 » avec un ISBN.



La consolidation d'un partenariat engagés permettant le développement et la diversification des travaux

AGIRE 74, en sa qualité d'entrepreneur solidaire, a consolidé depuis le changement de son projet associatif et de ses statuts, un partenariat privilégié avec des partenaires et des clients qui partagent les mêmes valeurs. Notre partenariat a permis de proposer aux salariés plus de 33 000 heures de travaux à forte valeur ajoutée et de constituer un véritable support pédagogique de formation (technicité, découverte de nouveaux matériaux, utilisation de matériel professionnel, travail de conception et d'ingénierie) :

- **Communes déléguées de la Commune Nouvelle d'Annecy :**
 - Travaux d'espaces verts et bâtiment
- **Conseil Départemental 74 :**
 - Chantier multiservices : entretien, nettoyage et maintenance du château de Clermont
 - Plateau des Glières : entretien et aménagement de lieux stratégiques et de sentiers, création de pont
- **Communes de Viry, Valleiry, Chenex, Ville-la-Grand, Vers, le Grand Annecy :**
 - Espaces verts, rénovation de salle de classe, création de locaux commerciaux, rénovation de salles de réception, entretien de ponts et de sentiers
- **Autres partenaires fidèles :**
 - Château de Montrottier, Forges de Cran, Fondation Feu vert pour la jeunesse, Clinique d'Argonay, France Alzheimer, Espace Femmes, Croix-Rouge française, SNCF, Haute-Savoie habitat, Asters, copropriétés.

Les principaux objectifs ont été atteints :

Les chiffres-clés 2019

- **20 ETP – 36 399 heures (objectif : 21 ETP – 38 220 heures)**
- **75 salariés recrutés (objectif : 62 salariés)**
- **53 entrées (objectif : 28 entrées)**
- **34 RSA socle embauchés (objectif : 30 RSA socle)**
- **41 sorties > 3 mois (objectif : 38 sorties)**
- **68% de sorties dynamiques (objectif 50%)**
 - 24 % de sorties en emploi durable (objectif 13 %)
 - 24 % de sorties en emplois de transition (objectif 21 %)
 - 20 % de sorties positives (objectif 16%)

L'accueil de plus en plus important de migrants et les conséquences sur l'organisation d'AGIRE 74

Si l'Action de Mobilisation et d'Intégration (AMI) s'est soldée par des résultats positifs (voir Points forts de ce dossier), elle suscite rétrospectivement et encore à ce jour de nombreuses questions :

▪ **Une action énergivore et chronophage :**

Pendant les deux premiers mois, les 6 salariés réfugiés ont été « pris en main » par plusieurs permanents du siège et un encadrant technique. Un accompagnement spécifique a été mis en place pour pallier le manque de compréhension et l'usage du français : adaptation du niveau de langue et vulgarisation systématique, navettes quotidiennes A/R entre le siège et le centre de formation (BASE 74 RU), expérimentation d'ateliers créatifs adaptés (création de nichoirs) prétextes au repérage et au développement de compétences. Les permanents sollicités ont été contraints d'adapter et revoir fréquemment les objectifs pédagogiques, le rythme et les durées des phases d'apprentissage et d'évaluation, en raison de la grande difficulté de compréhension du français.

▪ **Un temps d'apprentissage du français long et inégal:**

Pendant les quinze premiers jours, les 6 salariés ont suivi un parcours de formation FLE auprès de la BASE 74 RU de Rumilly. Parallèlement et tout au long de leur contrat, ils ont également intégré un atelier de formation de remise à niveau en français, dispensé par Olivia GENIAUX. Au terme de cette action d'expérimentation, il s'avère que sur les six salariés concernés, deux d'entre eux ont atteint en un mois un niveau de compréhension du français « acceptable ». Concernant les quatre autres, ils ont atteint difficilement ce niveau à partir du deuxième semestre 2019. Cette inégalité de niveau s'explique par le parcours différent d'un salarié à un autre, y compris dans leur pays d'origine.

▪ **La difficulté d'intégration sur les chantiers et le problème lié aux équilibres d'équipes :**

Suite à l'alternance de formations et d'ateliers spécifiques, les salariés ont intégré progressivement les chantiers. Les encadrants techniques ont été contraints de revisiter leur pédagogie (vulgarisation, démonstrations, recourt à des outils de traduction, travaux adaptés...) pour permettre aux 6 réfugiés de s'intégrer plus facilement dans les équipes, de comprendre les consignes et de réaliser les travaux en toute sécurité.

▪ **Des prescriptions en constante augmentation au deuxième semestre 2019 :**

Sur les 115 candidats prescrits en 2019, près de 50% d'entre eux étaient migrants (économiques et réfugiés). Une analyse plus détaillée montre une disparité entre le premier et le deuxième semestre en terme de prescription :

- 1er semestre 2019 : 47% de migrants orientés
- 2ème semestre 2019 : 54% de migrants orientés

Ces constats interrogent sur le champ de compétences et les limites d'AGIRE 74. En effet, l'expérimentation AMI, pertinente mais chronophage, les problèmes liés aux équilibres d'équipes, l'augmentation systématique de candidats migrants, posent également les questions du rôle des encadrants, des compétences disponibles pour réaliser les travaux, de la part d'atelier français très important, de l'équilibre formation/production pour assurer un équilibre économique.

Un taux d'occupation en baisse : des explications multifactorielles

▪ L'effondrement des prescriptions au deuxième semestre 2019 :

Depuis plusieurs années, les prescriptions sont au cœur des analyses et des questionnements. En effet, le manque d'orientations sur le bassin genevois avait conduit AGIRE 74 et ses partenaires institutionnels à s'interroger pour convenir de l'arrêt du chantier de Viry-Valleiry. Bien que le nombre de prescriptions en 2019 sur le bassin annécien ait été pratiquement similaire à celui de 2018: 115 orientations en 2019, contre 124 en 2018, les prescriptions ont été inégales entre le premier et le deuxième semestre 2019 (-45%) :

- 74 prescriptions de janvier à juin 2019 / 64% de l'ensemble des prescriptions
- 41 prescriptions de juillet à décembre 2019 / 36% de l'ensemble des prescriptions

▪ L'absentéisme aux informations collectives

On constate une augmentation importante des absences aux informations collectives et ce malgré des relances par téléphones avant les réunions. Nous sommes passés de 44% d'absences en 2018 à 56% en 2019, ce qui représente quasiment 20 candidats en moins.

▪ L'absentéisme du second semestre

Un absentéisme important au second semestre qui contraste avec le premier semestre (+28% des absences), tout comme la baisse des prescriptions (-50%), entraînant un effet de ciseaux et une baisse des ETP réalisés, et ce malgré tous les efforts de recrutement.

- Mise en place d'informations collectives toutes les semaines
- Entretiens de recrutement avec la direction dans la même matinée
- Information relayée auprès des prescripteurs et partenaires
- Relance des candidats ayant abandonné leur candidature

▪ Une baisse significative des prescriptions RSA :

Le nombre de candidats RSA prescrits en 2019 a fortement chuté : 39 salariés RSA en 2019 contre 51 salariés en 2018 sur le bassin annécien, soit une baisse de 24%. Nous avons multiplié les relances et informations auprès des prescripteurs et avons même proposé des réunions aux différents PMS. Nous sommes arrivés malgré tout à avoir 45% de bénéficiaires du RSA dans nos salariés en mettant une priorité sur ces candidats. Les orientations du Pôle Emploi quant à elles, constituent plus de 70% de l'ensemble des prescriptions (voir plaquettes statistiques 4 pages).

▪ Des sorties plus rapides

Alors que le nombre de postes est de 36 en 2019 contre 48 en 2018, le nombre de salariés est identique tout comme les sorties, ce qui démontre une activité de recrutement très importante et un plus grand mouvement des salariés, notamment du fait des sorties emploi plus nombreuses.

▪ Un démarrage de chantiers décalés

Nous avons démarré le chantier Multiservices fin mars (l'encadrant étant pris aussi sur l'action AMI et sans activité dédiée au château) ainsi que le chantier école bâtiment (licenciement du l'encadrant pour annulation de permis et attente du retour de Laid MOUHLLI en arrêt maladie depuis 12 mois), ce qui a généré également moins d'heures de salariés.

▪ En résumé

Tous ces éléments explicités ci-dessus démontrent l'origine de la sous consommation des ETP en 2019. Certaines difficultés devraient être résolues mais d'autres restent à traiter, comme les prescriptions de candidats même très éloignés de l'emploi. Nous faisons tout ce qui nous est possible pour apporter des changements et des propositions afin de répondre aux problématiques posées.

Un modèle économique en équilibre instable

▪ **Le recours aux marchés publics**

De plus en plus, pour des questions de légalité et parfois de choix stratégique, certaines communes ont recours aux marchés publics plutôt qu'aux conventions ; ce changement induit d'une part un changement de relation avec le donneur d'ordre, un travail administratif plus important, une mise en concurrence entre acteurs parfois même entre ACI et donc une fragilisation de notre modèle économiques. Il faut se poser la question du recours à ce type de contractualisation qui est loin d'être positif pour nos structures et peut nous mettre en concurrence avec des entreprises locales qui ne se positionnaient pas jusqu'alors, lesquelles sont aussi des partenaires pour le placement de nos salariés. Comment garder cette complémentarité entre acteurs sur un territoire ?

▪ **Un équilibre fragile entre activité économique et innovation sociale**

Depuis 17 ans, AGIRE 74 n'a eu de cesse de faire évoluer son organisation, son activité en développant des projets. Ainsi nous sommes passés d'un fonctionnement avec des conventions annuelles avec huit collectivités pour l'ensemble de notre activité à quelques conventions sur la base d'heures travaux et un mode de facturation auprès de collectivités, organismes publics et entreprises. Nous avons donc changé radicalement de modèle permettant ainsi le développement de l'autofinancement et la baisse des subventions du département. Nous devons trouver ces ressources au fil des mois pour équilibrer nos comptes, et notre démarche d'expérimentation coûteuse et non rentable ; mais indispensable ; pourrait fragiliser l'équilibre financier. C'est pourquoi, nous devons veiller à pérenniser certains chantiers qui assurent l'autofinancement avec des partenaires engagés pour continuer à fabriquer de l'innovation sociale. Aujourd'hui, AGIRE 74 a beaucoup investi sur ses fonds propres pour faire évoluer son modèle, apporter des changements notamment dans l'aménagement de locaux, l'achat de matériel et de véhicules. Nous espérons donc que nos efforts pour apporter des solutions innovantes aux problématiques posées ne fragiliseront pas notre modèle économique qui repose aussi sur un l'engagement solidaire de nos partenaires.

L'expérimentation d'ateliers créatifs pour capter un public très éloigné de l'emploi

Fort des constats sur l'exercice 2019, il nous paraît intéressant de compléter le catalogue de formation avec différentes actions AMI. L'action AMI est un concept qui repose sur une ingénierie mobilisant différents modules de formation ou ateliers pour répondre à une problématique spécifique ou une typologie de public (réfugiés, mères célibataires, seniors ...). Ce n'est pas un chantier mais une action spécifique montée avec des salariés dans l'objectif de faciliter l'intégration sur les chantiers. Nous allons donc développer des ateliers qui pourront être mobilisés pour les salariés déjà en poste ou pour de nouveaux salariés, avec une dimension créative et accessible à tous, sur des activités sédentaires, avec des horaires modulables et un travail sur les compétences transférables. Les ateliers visés sont la couture, la cuisine, le modelage, la photographie, le multimédia, la fabrication de produits ménagers, le jardinage en carré potager, la customisation d'objets, la fabrication de meubles en carton ...). Cette action qui pourra se mettre en place une fois les aménagements effectués devrait permettre de capter un public différent et de constituer un sas vers les chantiers ou de travailler à une orientation plus adaptées après cette phase de réentraînement au travail et de mobilisation.

Un vaste programme d'amélioration des conditions de travail et de sécurisation (RGPD, DUPR ...)

Bien que nous ayons depuis plusieurs années travaillé sur l'aménagement des locaux, 2020 sera l'année d'un programme beaucoup plus vaste de réaménagement de tous nos locaux au cours du premier semestre (siège, atelier Vovray, local Meythet). L'objectif est d'aborder l'ensemble des travaux sur la même période pour une meilleure cohérence et une plus grande efficacité de mise en œuvre. Les aménagements vont permettre d'identifier une fonction par espace et concerneront :

- L'accueil des salariés polyvalents : les vestiaires et sanitaires
- Les bureaux de l'encadrement
- Les locaux de stockage : matériel, équipement de travail, matériaux
- La gestion des parkings et de la blanchisserie
- L'aménagement du siège pour l'activité formation et l'activité administrative
- L'aménagement des espaces dédiés aux ateliers créatifs
- L'aménagement du nouveau local de formation technique et l'atelier bois

Ces aménagements vont faire l'objet de travaux de cloisonnement, faux plafond, peinture, menuiserie, sols, électricité, plomberie, portes d'accès et de garage. Une partie de ces travaux seront effectués par AGIRE 74 et d'autres par des professionnels dans l'objectif d'optimiser les conditions de travail, la sécurité et la conformité des lieux de travail. Un travail a été réalisé avec plusieurs conseils, dont la CARSAT et la médecine du travail. Le programme d'aménagement et de réhabilitation a démarré en 2019 et se poursuit pour la plus grosse partie en 2020.

En complément de ce travail technique sur le bâti et l'organisation des espaces, nous allons lancé un travail avec l'ISCT sur la révision du document unique de prévention (travail mis en attente du programme d'aménagement des locaux pour être plus cohérent), la sécurisation des données personnelles et des documents sensibles, les contrats de travail et le règlement intérieur.

Ce projet d'envergure devrait permettre d'ouvrir les ateliers créatifs, de développer la formation technique et de rassembler tous les salariés au même endroit à mi année. Ce rassemblement tant attendu par les permanents devrait nous faire gagner un temps considérable, nous permettre d'être plus efficace, améliorer la communication entre tous et créer un sentiment d'appartenance plus fort à la structure. C'est un projet qui date de plusieurs années mais qui a été ralenti par la recherche d'un lieu unique, introuvable à ce jour, ce qui nous a conduit à envisager les choses autrement.

Une stratégie de communication différente

AGIRE 74 a toujours eu une stratégie de communication assez simple, avec un site internet, des plaquettes, quelques accessoires de communication (stylos, calendrier, marque page, pochettes, post-it), le flochage de nos véhicules.

Nous avons eu assez peu recours à la presse, la radio et encore moins la télévision, même locale. L'édition du carnet de témoignage nous a confrontés à la distribution et à la stratégie de communication. Nous nous sommes également aperçus que nous étions passés à côté des réseaux sociaux. L'objectif de 2020 est donc de définir une stratégie de communication au travers des réseaux sociaux, de réactualiser notre site web, de sortir un book photos représentatifs de nos travaux, et de créer une actualité vidéo autour des chantiers, des ateliers et de notre actualité par le biais de notre site. Nous souhaitons aussi par ce biais mieux nous faire connaître pour attirer notamment des bénévoles et créer des projets transversaux avec d'autres associations ou entreprises, partager nos valeurs et nos projets.

Par ailleurs, nous n'avons pas renoncé au chantier international même si l'actualité d'AGIRE 74 est déjà très très dense.

SERVICE EMPLOI - FORMATION

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

Chargée de formation : Olivia GENIAUX

En 2019, nous avons globalement rempli voire dépassé les objectifs fixés à tous les niveaux, alors même que nous avons connu des difficultés importantes concernant le recrutement des salariés. Cette réussite confirme les orientations prises par AGIRE 74, qui fait de la gestion individuelle du parcours de formation des salariés, l'axe majeur de leur accompagnement ; du travail d'équipe, l'axe majeur de notre organisation ; du changement et de l'adaptation, les axes majeurs de notre vision du travail d'inclusion – avec toujours le maintien de nos valeurs et de nos engagements dans notre mission d'employeur solidaire.

Ainsi en 2019, nous avons réussi à accueillir le même nombre de salariés qu'en 2018 (75), malgré la réduction des postes (36 en 2019 / 48 en 2018), et en augmentant de manière significative le nombre de sorties dynamiques : 68% en 2019 (51% en 2018). Et ce, malgré l'accueil d'un public en situation tout aussi voire plus difficile, avec en particulier :

- 51% de bénéficiaires de minima sociaux (43% en 2018) dont 45% de bénéficiaires du RSA (35% en 2018)
- 61% de salariés migrants, avec des problématiques très spécifiques qui nous ont amenés à mettre en place une Action de Mobilisation et d'Intégration.
- Des problématiques accrues en matière de FLE ou de savoirs de base (77% infra V), de logement (67% de logement précaire en 2019 / 52% en 2018) de mobilité (66% sans permis B en 2019 / 55% en 2018) et de conduites addictives (17% en 2019 / 13% en 2018).

L'année 2019 a été également celle de la parution de notre carnet de témoignages « Voyage en insertion », fruit du travail de nos années d'expérience et véritable vecteur de ce que revêt l'insertion aux yeux de chacun de ses acteurs, puisque tous ont accepté de témoigner : salariés, référents sociaux, formateurs, financeurs, employeurs, acteurs territoriaux....

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

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

- **Un même binôme complémentaire avec des compétences différenciées pour plus d'efficacité :**
 - Une responsable du service emploi formation, en charge des relations entreprises (dont la mise en place des immersions) et de la gestion des parcours des salariés
 - Une chargée de formation (diplômée DUDILA : Diplôme Universitaire Didactique Illettrisme Analphabétisme - indispensable avec l'augmentation de l'accueil des publics migrants) : mise en place du plan de formation des salariés - avec évaluations - et animation des ateliers de valorisation des compétences : Diagnostic, FLE, Savoirs de base, Gestion du budget, Renfort Code...
- **Une gestion du parcours des salariés, du recrutement à la sortie chantier et bien après.**
 - En parallèle aux formations collectives, compte tenu de la particularité du public, nous avons privilégié les entretiens tripartites avec les partenaires (4 entretiens par salarié en moyenne) qui favorisent le travail d'équipe indispensable au vu des problématiques des publics.
 - A cela s'ajoutent les entretiens individuels obligatoires (1 par mois minimum) et les nombreux entretiens individuels informels (non comptabilisés) effectués lors des passages sur les chantiers en fonction des besoins de chacun.

NB. A ces entretiens, il faut rajouter le temps de travail auprès des partenaires (employeurs, référents sociaux, prescripteurs...) pour informer, conseiller, prospecter ou venir en appui (offre de service aux employeurs), échanger sur des situations (réunions CTA, passerelles avec les autres SIAE, rencontres dans le cadre de l'USIE 74, portes ouvertes à AGIRE 74, réunions collectives d'information aux Pôles Emploi, forum pour l'emploi, informations auprès de pôles sociaux...).

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

2 - LE RECRUTEMENT : UN PUIT SANS FOND AVEC UN QUESTIONNEMENT SUR LES ÉQUILIBRES D'ÉQUIPE

Nous avons connu des difficultés très importantes de recrutement, avec une chute des prescriptions au second semestre et 56% d'absence des candidats aux informations collectives de recrutement.

Sans doute, la reprise du marché du travail explique-t-elle en partie l'absence de certains candidats proches de l'emploi. Mais qu'en est-il de tous les autres, sachant également que la majorité des présents était des migrants ?

NB. Le nombre croissant de migrants engendre un déséquilibre d'équipes avec des chantiers où il est en particulier difficile de maintenir la communication en langue française (ce qui est pourtant le but pour améliorer le français), difficile de créer des tutorats pour l'apprentissage, difficile pour les encadrants de faire passer les consignes.

Pour pallier à ces défections, nous avons dû organiser, à partir de septembre 2019, 4 séances de recrutement par mois (nous en réalisons déjà 2), sans compter l'énergie déployée pour réaliser les retours aux référents, réinviter les excusés et les absents une deuxième fois...

NB. L'énergie déployée pour le recrutement et la gestion des parcours apparaît à travers le nombre de salariés maintenus à 75 en 2019 (comme en 2018), alors même que nous avons recentré notre action sur le bassin annécien après la fermeture des chantiers du Genevois. Significative également la moyenne des contrats de 7 mois (9 mois en 2018), qui atteste de nos efforts pour accompagner les salariés vers l'extérieur.

- **Les bénéficiaires du RSA constituent 45% des effectifs, pour un taux de prescriptions de 34%**, ce qui atteste de la priorité donnée à ce public
- **Malgré nos efforts, nous avons des difficultés à capter les femmes (7%)**, qui bien souvent sont absentes aux séances de recrutement ou abandonnent leur candidature pour d'autres postes ou pour des raisons liées à la garde de leurs enfants.

3 - LA FORMATION ET LA PROFESSIONNALISATION, L'AXE MAJEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT

- **Un parcours structuré qui fait ses preuves :**
 - La signature du contrat de travail, avec explication des droits et devoirs
 - La journée d'intégration sur les chantiers en période d'essai avec mise en place de tutorat
 - Le bilan/diagnostic interne en entrée chantier pour évaluer les savoirs de base
 - La signature du « contrat d'objectifs » en tripartite avec le prescripteur et les autres référents éventuels
 - L'inscription à des modules de professionnalisation/formation collective ou individuelle avec guides d'apprentissage
 - Les immersions professionnelles en lien avec le projet
 - Les évaluations régulières de la progression au travers d'un livret de suivi
 - Les transferts possibles de chantiers pour favoriser la progression (passage d'une durée de travail hebdomadaire de 26 ,5 à 29h sur les chantiers, jusqu'à 32 h sur les chantiers-école - avec développement en parallèle d'une polyvalence de compétences)
 - Les entretiens de suivi : tripartites avec les encadrants, référents ou employeurs ; entretiens individuels sur rendez-vous pour approfondir des points particuliers.
 - L'attestation finale de compétences retraçant les acquis et actions mises en place sur les chantiers (compétences, immersions, formation)
- **L'atelier interne compétences clés et savoirs de base** aux niveaux des salariés et aux situations auxquelles ils sont confrontés sur les chantiers (vocabulaire lié aux métiers et aux travaux, en lien avec les encadrants) mais aussi dans leur vie courante (remplir un formulaire, se repérer dans le temps et l'espace, apprendre le code de la route, etc.), pour gagner en compétences et en autonomie.

NB. Toutes les formations sont prises sur le temps de travail, et pour ce faire, nous avons gardé l'organisation mise en place en 2018 : travail sur 4 jours consécutifs (du lundi au jeudi) avec des formations en semaine et les jeudi après-midi et vendredi matin dédiés aux formations FLE et savoirs de base dans le cadre de l'atelier interne. Cette organisation permet de rassembler les salariés de différents chantiers sans les désorganiser, et avec planning de récupération individuelle.

- **L'Action de Mobilisation et d'Intégration expérimentée avec un public migrant sur 4 mois a constitué à elle seule 30% des formations avec 2876 heures d'actions** comprenant du FLE, mais aussi des ateliers créatifs et des intégrations progressives sur les chantiers au bout de 2 mois. Toutes ces actions visent à faciliter la compréhension de l'environnement professionnel et des consignes de travail, l'acquisition des codes et des cadres, des compétences transférables et techniques – avec en parallèle l'accompagnement propre à tous les salariés (sur les actions périphériques).

Cette action a concerné 6 migrants maîtrisant très peu le français (nous n'aurions pas pu les intégrer sans l'action AMI). Elle a abouti en particulier à :

- 2 sorties de foyer pour un accès à un logement durable

- Les 3 salariés sortis en 2019 ont trouvé un emploi : 1 contrat pro GEIQ BTP 74 / 1 agent de tri EXCOFFIER via EPI / 1 CDD agent de production en blanchisserie chez SDEZ CARMIN

Ces résultats sont positifs, mais ils sont à mettre en perspective avec les moyens qui ont dû être mis en œuvre pour mener à bout cette action et qui ont été très énergivores pour toute l'équipe.

- **Des Techniques de Recherche d'Emploi adaptées** : elles sont abordées en séances collectives mais aussi dans le cadre des entretiens individuels pour s'adapter au niveau faible d'expression et d'écriture des salariés. Elles comprennent la préparation aux entretiens de recrutement avec simulation vidéo pour les salariés en capacité de suivre cette formation. Certaines séances ont été assurées via l'utilisation de l'informatique avec la FONDATION ORANGE SOLIDARITE
- **Des formations spécifiques en correspondance avec les besoins du public avec le soutien de partenaires extérieurs, en particulier via la mutualisation de certaines formations avec l'USIE** (30% de la formation est externe et 13 partenaires ont été mobilisés en 2019). Parmi les partenariats nouveaux ou significatifs : SAVOIRS PLUS, FRATE FORMATION, EDUCALIS via la BASE RU (FLE) ; HYPNOS DU CŒUR et SPR (santé), FONDATION ORANGE SOLIDARITE (informatique), MIFE (emploi), PROMOTRANS (transport), MOBIL EMPLOI et ROULE AND CO (Mobilité), AFPA (cuisine et HACCP), CFPPA des Contamines sur Arve (Espaces verts), SODEX Formation (nettoyage)...

Des formations techniques à la sécurité, et à la découverte et l'approche des métiers. A noter là encore qu'il a fallu adapter ces formations au niveau des salariés. Toutes ne leur sont pas accessibles en fonction de leur niveau de français, ce qui explique un nombre moindre d'heures de formation en 2019 (2777 heures) qu'en 2018 (4146).

NB. Les formations sont recensées dans le catalogue de formation d'AGIRE 74. Le plan de formation individuel est défini dès l'entrée en chantier à partir du diagnostic sur les savoirs de base et du contrat d'objectifs signé en tripartite avec le salarié et son référent prescripteur.

4 – LES IMMERSIONS PROFESSIONNELLES UN OUTIL PRECIEUX POUR L'EMPLOI

- **En 2019, nous avons réalisé 14 immersions professionnelles (dont 1 suspension de contrat).** La PMSMP est un outil indispensable que nous utilisons chaque fois que nous le pouvons et que nous proposons systématiquement aux employeurs, mais elle exige des prérequis en particulier en termes de comportement du salarié et de compréhension du français. Ainsi, la diminution des immersions par rapport à 2018 (26) s'explique essentiellement par deux facteurs :
 - L'accueil important de migrants dont le niveau de français pour la majorité rend impossible la présentation aux entreprises
 - La sous-occupation des chantiers à certaines périodes de l'année qui a rendu impossible l'absence de salariés sur les chantiers.

NB. Cette difficulté d'immersion a pu être compensé au sein même d'AGIRE 74, puisque nous favorisons la mobilité de nos salariés via leur transfert sur différents chantiers, avec différentes activités (espaces verts, multiservices, bâtiment) et progression dans la durée hebdomadaire de travail.

- **Compte tenu des problématiques de nos publics, nous aurions eu besoin de réaliser des immersions avec d'autres SIAE** pour favoriser la découverte, l'expérimentation et la mobilité – dans des conditions idéales d'accueil et sans risque de dévalorisation – mais nous n'y sommes pas encore autorisés, ce qui est dommageable pour la progression des salariés.

- **Les ¾ des salariés qui ont réalisé une immersion professionnelle sont sortis en emploi ou en formation,** ce qui témoigne de l'efficacité de cet outil et du bon ciblage des entreprises. A noter que 2 PMSMP ont permis aussi à 2 salariés de se confronter à la réalité et de revoir leur projet professionnel.

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

- **53% des salariés RSA sortis ont trouvé un emploi ou une formation**
- **64% des sorties dynamiques concernent des migrants (18/28) et 78% des migrants sortis ont trouvé un emploi ou une formation (18/23).** Même si l'on peut reconnaître à la plupart d'entre eux une réelle motivation pour sortir de leur situation, ces retours en emploi attestent également de l'efficacité du travail d'équipe réalisé en termes d'amélioration du niveau de français, d'amélioration de la situation morale, d'acquisition des codes et cadres de travail, de développement des compétences directes ou transférables, d'accès au logement et de stabilisation globale de la situation avec pour certains inscription au permis de conduire.

A noter que les postes pourvus par les migrants restent en majorité des emplois particuliers, issus d'entreprises ayant une sensibilité sociale, avec un réel partenariat avec

- o le GEIQ BTP 74 (5 passerelles)
- o l'entreprise d'insertion SEFOREST (3 passerelles)
- o l'ETTI EPI (1 sortie)
- o le groupe SDEZ CARMIN (1 sortie en 2019 ; 1 sortie en 2020 amorcée en 2019 via une suspension de contrat)
- o des entreprises ayant recours à une main d'œuvre moins qualifiée ou en recherche de personnel (2 sorties agent de tri chez EXCOFFIER, 1 agent de restauration saisonnier chez ARMONY SAVEURS, 2 sorties en intérim sur des postes de manœuvre)

NB. Nous notons cependant depuis quelques mois de la part de certains salariés, y compris des migrants, une tendance à utiliser le système et inverser la relation avec les employeurs en invoquant en particulier leurs droits au chômage (à mettre également en corrélation avec leur accès à un logement autonome). Ainsi en janvier 2020, 3 migrants ont refusé une proposition de renouvellement du contrat au sein d'AGIRE 74 alors même qu'il n'avait pas d'emploi immédiat en vue. Ces constats sont confirmés par les échanges avec d'autres partenaires.

- **Les emplois obtenus le sont dans des domaines porteurs et diversifiés**, qui témoignent du travail sur la définition d'un projet professionnel réaliste et/ou en phase avec le marché du travail : agent de production (en industrie et en blanchisserie), employé libre-service, ouvriers des travaux publics, aide-maçon, agent de nettoyage, agent de restauration, aide à domicile, agent des espaces verts, aide-maçon.
- **La majorité des emplois font appel aux compétences transférables ou directement développées en chantier** : espaces verts, nettoyage, peinture, bâtiment, travaux publics ou transférables.
- **Les embauches sont le fait d'entreprises nouvelles (8) mais aussi de communes ou d'entreprises fidélisées** (Grande Distribution), d'une progression vers le GEIQ BTP 74 ou de passerelles en SIAE comme SEFOREST ou EPI.
- **Les ¾ des PMSMP réalisées ont débouché sur un emploi.** La perspective d'avoir l'autorisation d'en réaliser entre SIAE devrait faciliter les passerelles dans les années à venir. Nos publics ont absolument besoin de pouvoir expérimenter et progresser par étape

▪ 20 CONTRATS DE DROIT COMMUN

- 3 CDI

- ✓ **1 CDI d'Employé libre-service chez GRAND FRAIS Seynod**, suite à une PMSMP, pour une salariée de 22 ans issue de l'ACI de la communauté de communes du canton d'Alby (passerelle réalisée avec relais d'accompagnement), après la poursuite du travail sur la remobilisation globale : le logement et la prise de distance avec un milieu familial peu favorable (accès logement autonome sur Annecy – habitait chez ses parents à Rumilly), la santé morale, physique et spécifique, la mobilité (renfort code avec MOBIL EMPLOI), le projet professionnel
- ✓ **1 CDI d'agent de production chez FUSALP** pour un salarié de 39 ans, arrivé en France en 2008, après un travail important sur le français, le comportement (pas toujours adapté en emploi) avec développement de compétences transférables – y compris la sécurité -, le projet professionnel au vu de la problématique de santé, les valeurs relatives à l'emploi
- ✓ **1 CDI d'agent de de tri chez EXCOFFIER** pour un salarié de 23 ans, après résolution de la situation de justice (pose de bracelet) et travail sur le comportement

- 2 CDD > 6 MOIS

- ✓ **1CDD d'agent des espaces verts à la communauté de communes du Grand Annecy**, suite à une PMSMP, pour un salarié de 44 ans arrivé de Pologne en France en 2011, après un travail très important sur la reprise de rythme, de cadres, la santé spécifique et physique, le niveau de français, l'image, le logement (accès à un logement autonome)
- ✓ **1CDD ouvrier de production à l'ADTP Seynod**, suite à une PMSMP, pour un salarié reconnu travailleur handicapé de 26 ans, sans véritable expérience professionnelle (hormis des stages), après un travail très important sur la reprise de confiance et l'affirmation de soi (timidité), la découverte des cadres et codes du travail – y compris la sécurité, le développement des compétences en espaces verts avec évolution sur le chantier-école environnement, la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable, grâce à la mise en place d'étapes de progression (après le contrat à l'ADTP qui lui a permis de gagner en assurance, ce jeune a pu rebondir sur un poste saisonnier en espaces verts en collectivité, projet initial)

- 5 CDD > 6 MOIS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION AVEC LE GEIQ BTP

- ✓ **en aide-maçon, pour un salarié migrant de 25 ans**, arrivé d'Algérie en France en 2015 avec sa compagne, après un travail important sur le français, la découverte et l'acquisition des cadres et codes du travail en France – y compris la sécurité, le développement des compétences (évolution sur le chantier-école bâtiment), le logement (accès à un logement autonome avec sa compagne et son futur bébé), la mobilité (obtention du financement du permis B), le projet professionnel
- ✓ **en agent des travaux publics, pour un salarié migrant de 27 ans**, arrivé du Soudan en France en 2017, après un travail important sur le français, la découverte et l'acquisition des cadres et codes du travail en France (y compris la sécurité), le développement des compétences (évolution sur le chantier-école environnement) et le projet professionnel
- ✓ **en agent des travaux publics pour un salarié migrant de 28 ans**, arrivé du Soudan en France en 2016, après un travail important sur le français, la découverte et l'acquisition des cadres et codes du travail en France – y compris la sécurité, le développement des compétences en bâtiment et le projet professionnel
- ✓ **en agent des travaux publics pour un salarié migrant de 28 ans**, arrivé du Kosovo en France en 2009, après un travail important sur le français, la découverte et l'acquisition des cadres et codes du travail en France, le développement des compétences – y compris la sécurité - avec évolution sur le chantier-école environnement, le projet professionnel et les valeurs relatives à l'emploi, la stabilisation du logement (accès à un logement autonome avec toute sa famille)

en agent des travaux publics pour un salarié migrant de 29 ans, arrivé du Soudan en France en 2017, qui a bénéficié à AGIRE 74 de l'action de mobilisation et d'intégration avec formations et actions spécifiques : en particulier, formation intensive en français, découverte et apprentissage des cadres et codes du travail, développement de compétences techniques en bâtiment et génériques transférables (y compris la sécurité), logement, demande de rapprochement familial

- 7 CDD < 6 MOIS

- ✓ **1 CDD d'agent de restauration chez ARMONY SAVEURS pour un salarié migrant de 29 ans**, arrivé d'Erythrée en France en 2017, après un travail sur le français et la stabilisation de la situation globale
- ✓ **1 CDD de magasinier cariste à l'ADTP à Seynod suite à une PMSMP pour un salarié de 53 ans**, sans activité professionnelle depuis plus de 3 ans, après un travail de remobilisation globale : reprise de confiance, de rythme et de cadres, travail sur le comportement pas toujours adapté en emploi, stabilisation de la problématique de santé spécifique, étude du projet professionnel
- ✓ **1 CDD d'opérateur de production chez SDEZ CARMIN (blanchisserie), suite à une suspension de contrat, pour un salarié migrant de 32 ans**, arrivé d'Erythrée en France en 2015 (sur Annecy en 2018), qui a bénéficié chez nous de l'Action de Mobilisation et d'Intégration avec formations et actions spécifiques : en particulier, formation intensive en français, découverte et apprentissage des cadres et codes du travail, développement de compétences techniques en espaces verts et génériques transférables (y compris la sécurité), appui sur le logement (a accédé à un logement en foyer)
- ✓ **1 CDD de manœuvre chez APC via l'interim pour un salarié migrant de 22 ans**, arrivé d'Afghanistan en France en 2017, après un travail important sur le français, le logement (accès et maintien en foyer), la découverte et l'acquisition des cadres et codes du travail en France, le comportement pas toujours adapté en emploi (acculturation aux pratiques et acquisition de maturité), le développement des compétences
- ✓ **1 CDD d'aide à domicile à la Communauté De Communes du Grand Annecy pour une salariée de 36 ans**, après un travail de remobilisation par rapport à une problématique de justice (récupération en cours des 2 enfants placés en famille d'accueil), de reprise de confiance et de santé, de reprise de rythme et de cadres et de précision du projet professionnel
- ✓ **1 CDD d'Employé Libre Service chez PICARD à Annecy pour un salarié de 21 ans**, après un travail de remobilisation et de reprise de rythme avec poursuite de soins spécifiques
- ✓ **1 CDD de cueilleur chez BOSSON pour un salarié de 60 ans**, après un travail de remobilisation à tous les niveaux (santé spécifique et générale, mobilité, projet professionnel, logement...)

- 3 CDD EN INTERIM

- ✓ **agent du bâtiment pour un salarié de 25 ans**, en liberté conditionnelle puis en alternative à l'incarcération (avec pose de bracelet électronique), après un travail sur le respect des cadres, la mobilité, le logement, le projet professionnel et de vie (et suite à une évolution sur le chantier-école environnement pour se rapprocher du milieu de l'entreprise)
- ✓ **agent du bâtiment pour un salarié de 26 ans**, en liberté conditionnelle puis en alternative à l'incarcération (avec pose de bracelet électronique), après un travail sur le respect des cadres, le projet professionnel et de vie (et suite à une évolution sur le chantier-école bâtiment pour actualiser et développer les connaissances)
- ✓ **agent de production dans l'alimentaire pour un salarié migrant de 27 ans** arrivé d'Erythrée en France en 2017, mais vivant dans la rue. Il a pu accéder à un foyer grâce au contrat à AGIRE 74

▪ 4 CONTRATS EN EMPLOI AIDE

- **1 CDD en ETTI chez EPI d'agent de tri chez EXCOFFIER**, suite logique de parcours pour un salarié migrant de 35 ans, arrivé du Soudan en France en 2017, qui a bénéficié à AGIRE 74 de l'Action de Mobilisation et d'Intégration avec formations et actions spécifiques : en particulier, formation intensive en français, découverte et apprentissage des cadres et codes du travail, développement de compétences techniques en espaces verts et génériques transférables (y compris la sécurité), appui sur le logement (a accédé à un logement autonome)
- **3 CDD d'ouvrier des espaces verts chez SEFOREST :**
 - ✓ **pour un salarié de 32 ans**, arrivé de Roumanie en France en 2006, passerelle logique suite à un travail important sur les cadres, les codes, la sécurité au travail, le respect des obligations de justice (pose de bracelet électronique), les valeurs relatives à l'emploi et le projet professionnel
 - ✓ **pour un salarié de 26 ans**, arrivé du Soudan en France en 2015, passerelle logique suite à un travail important sur le français la remobilisation globale : santé morale, santé physique, reprise de confiance, découverte et acquisition des codes et des cadres, développement des compétences – y compris la sécurité au travail – avec évolution sur le chantier-école environnement, la définition du projet professionnel
 - ✓ **pour un salarié de 32 ans**, arrivé d'Ethiopie en France en 2015, passerelle logique suite à un travail important sur le français et la remobilisation globale : santé morale, découverte et acquisition des cadres et des codes, développement des compétences – y compris la sécurité au travail – avec évolution sur le chantier-école environnement, définition du projet professionnel, le soutien par rapport à la situation familiale (garde partagée d'un enfant)

4 ENTREES EN FORMATION

- **1 entrée en formation à l'EPIDE** pour un jeune de 20 ans, après un travail intensif sur le comportement et les cadres, en lien avec ses éducateurs, ainsi qu'un travail sur les savoirs de base pour faciliter la réussite à l'examen d'entrée (avait raté une première fois les tests)
- **2 entrées en formation au GRETA, avec obtention du niveau B1** pour un salarié russe de 26 ans et un salarié anglais de 36 ans, tous deux arrivés en France en 2018, après un travail préparatoire important d'entrée en formation au sein de l'atelier FLE interne (avec en parallèle sur le chantier, découverte et apprentissage des cadres et codes du travail en France et première réflexion sur le projet professionnel réalisable en France)
- **1 entrée en formation à l'IFRA** avec obtention du niveau 1 pour un salarié de 34 ans, arrivé d'Irak en France en 2015, après un travail très important en français (quasi aucune maîtrise de français en entrée chantier, mais une très forte motivation pour progresser) et à tous les autres niveaux (en particulier : accès à un logement autonome, acquisition des codes et cadres du travail en France, développement des compétences en bâtiment avec évolution sur le chantier-école, travail sur le projet professionnel avec PMSMP en métallerie, diagnostic mobilité).

LES SORTIES « NON DYNAMIQUES »

Pourquoi les salariés ne sortent-ils pas en insertion professionnelle même si leur situation s'est largement améliorée ? L'analyse des raisons qui font que 22 salariés (sur les 50 sortis) ne parviennent pas à accéder à un emploi ou une formation est similaire à 2018, avec toutefois une accentuation du nombre de personnes qui disent être « en démarche d'emploi » sans se mobiliser à la hauteur de ce qu'il faudrait pour décrocher un poste. On ne peut pas écarter l'hypothèse que les contrôles resserrés en 2019 – avec injonction de travailler – ont pu faire émerger un certain public qui s'arrangeait jusque-là du système et s'efforçait de rester caché.

- Ainsi, près de la moitié des salariés (9 sur 22) sortis sans emploi en 2019 peuvent être classés « en démarches d'emploi » – mais la majorité d'entre eux s'avèrent œuvrer au minimum. Nous n'hésitons pas à en faire part aux référents lorsque nous avons des doutes, mais il n'est pas toujours facile de clarifier la situation, ni de trouver les leviers.
- 8 sur 22 salariés sortis sans emploi (soit 1/3) sortent en démarches de santé. Ceux-là ont besoin de réaliser un travail préalable à un nouvel emploi, les problématiques étant trop prégnantes pour pouvoir se focaliser sur l'emploi.
- 3 sont sortis en période d'essai (problème de comportement ou de motivation) sans donner de nouvelles.
- 1 ne s'est pas présenté à la signature de son contrat prévu avec SEFOREST.

L'EVOLUTION DE LA SITUATION DES SALARIES EN 2019

- **90% améliorent leur situation globale avec des démarches significatives à tous les niveaux :**
 - Le logement : 75% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier : 10 salariés ont accédé à un foyer grâce au contrat à AGIRE 74 et 14 salariés ont accédé à un logement autonome
 - La santé : 93% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier, 5 dossiers de révision ou de demande de RQTH ont été réalisés (avec 1 obtention de RQTH)
 - La justice : 71% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation. En particulier, 5 personnes ont bénéficié d'une alternative à l'incarcération.
 - La mobilité : 83% des salariés ayant effectué des démarches ont amélioré leur situation, sachant que le passage du permis B nécessite du temps. Notons le partenariat précieux avec MOBIL EMPLOI : 12 salariés ont passé un diagnostic mobilité, 4 ont suivi la formation en auto-école associative, 11 ont suivi une formation renfort code (y compris au sein de l'atelier interne d'AGIRE 74), 3 salariés ont obtenu le code, 1 salarié a récupéré son permis B, 3 sont en attente de l'examen, 1 a acheté une voiture, 1 a loué une voiture auprès de cette association.

Les actions mises en œuvre en 2020 découlent des constats précédents, à savoir d'une part la nécessité de faciliter le recrutement en captant et mobilisant les différents types de publics, d'autre part la nécessité de répondre aux besoins des entreprises – et des personnes en recherche d'emploi - en augmentant l'employabilité des salariés.

- **Renforcer la formation et la professionnalisation pour augmenter l'employabilité et l'autonomie.**
C'est le cœur du service Emploi Formation et l'axe central de la démarche d'accompagnement et de suivi des salariés – avec la systématisation des ateliers, des évaluations régulières et un encouragement à la progression à travers une évolution possible sur les chantiers-école.
- **Etoffer l'Action spécifique de Mobilisation et d'Intégration avec des activités choisies et renforcées selon les publics ciblés :**
 - Publics migrants : formation FLE intensive, alternance de situations de travail via dans un premier temps des ateliers créatifs pour favoriser l'acquisition du vocabulaire et des gestes professionnels, avec immersion progressive en chantiers pour découvrir l'environnement et les métiers.
 - Publics spécifiques (femmes, jeunes décrocheurs, personnes très éloignées de l'emploi...) : ateliers créatifs avec adaptation des horaires et de la durée de travail hebdomadaire
- **Développer les relations entreprises (immersions et emplois) et créer avec elles un partenariat avec construction de parcours de formation adaptés à leurs besoins spécifiques,** à l'image du partenariat que nous intensifions au fil des années avec le GEIQ BTP 74, le groupe SDEZ CARMIN (en 2019) et autres. A noter que la perspective de pouvoir développer des immersions entre SIAE devrait faciliter le travail de découverte et d'expérimentation indispensable pour nos publics éloignés de l'emploi.
- **Poursuivre et développer les partenariats déjà très positifs avec tous les autres acteurs**
 - Avec la Fondation Orange Solidarité pour les formations informatiques
 - Avec le collectif USIE 74, pour la mutualisation des services et en particulier de la formation
 - Avec les prescripteurs lors d'échanges en CTA ou d'entretiens tripartites
- **Poursuivre la collection des carnets d'AGIRE 74 avec l'écriture d'un nouveau carnet de témoignages « Voyage en chantiers »**
- **Les questions restent les mêmes qu'en 2018, même si nous avons commencé pour certaines à apporter des réponses**
 - Quelles limites pour l'accueil de migrants au sein des SIAE ? L'expérience nous a démontré que 50% semble être le niveau à ne pas dépasser pour préserver un bon équilibre d'équipe, favoriser l'apprentissage du français et remplir pleinement nos missions auprès de tous les publics – sous réserve que les conditions de recrutement nous le permettent.
 - Quels moyens pour accélérer l'apprentissage du français ? Nous avons renforcé l'atelier interne et mutualisons les moyens avec l'USIE 74, sachant que les actions de formations préparatoires en amont d'une entrée chantier restent nécessaires.
 - Quel suivi psychologique pour les personnes migrantes quand elles maîtrisent peu la langue française pour pouvoir s'exprimer ?
 - Quels partenariats pour plus d'efficacité (autres que ceux déjà développés avec les SIAE, GEIQ, bailleurs sociaux, organismes de formation...) ?
 - Comment capter de nouveaux publics (femmes, jeunes...) ? Et comment concilier les accompagnements des différents types de publics ? L'ouverture des ateliers créatifs en 2020, avec des contrats modulables et la reconfiguration des locaux d'AGIRE 74 est une des premières réponses.

Plus d'informations : www.agire74.fr

LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS

- **1 - Repérage des besoins**

- journée d'intégration
- diagnostic interne et social
- contrat d'objectifs

AGIRE

Compétence Initiale 74

DIAGNOSTIC D'ENTREE EN CHANTIER

Date : _____

Nom, prénom : _____

Chantier : _____

Embarcadere à AGIRE 74 de : _____

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

FRAANÇAIS : COMPREHENSION

Voici l'exemple de mot correspondant, comme dans l'exemple :

Exemple : 	- marteau - chapeau - pinces		- casque - visiteuse - casque - casquette
	- tondeuse - poissonner - perceuse - visiteuse		- probleme - patience - patent - patrouille
	- dépasser - explorer - épouser - déplacer		- ordinateur - ordinateur - ordinateur - ordinateur

2/ Se reporter dans l'exercice

Préparez, avant d'entrer de l'appartement ou après, répondre aux questions suivantes :

a/ Quelle pièce se situe en face du porche ? _____

b/ Quelle pièce se situe entre la cuisine et le salon ? 1 ? _____

c/ En partant du salon, quelle pièce se trouve à droite après les escaliers ? _____

d/ Quelles portes permettent d'accéder à la terrasse ? _____

3/ Compléter le tableau en notant les données horaires suivantes :

- Saison : été / automne tout l'année.
- Jour : travaillé / heures libres et midi et le dimanche (jour et weekend).
- Année : été / automne tout l'année, 1 semaine travaillé et 1 semaine sans de travail.
- Jour : travaillé / heures tout l'année, tout weekend ou il a travaillé 10 heures.

	été	hiver	été	hiver	été
Jour					
Nuit					
Week					
Année					



CONTRAT D'OBJECTIFS - PARCOURS EN CHANTIER

Tous les participants :

Associations AGIRE 74
801 rue du Val Vert - 74400 SEYRISS
Séparément par Jean-François GILBERT, Directeur

Et le salarier : _____, en CDD de _____ ans

Coordonné(e) et/ou chargé(e) du contrat de travail : le salarier s'engage à intégrer les objectifs en présence d'au moins un et au plus de deux des trois cadres de l'accompagnement socio-professionnel.

OBJECTIFS DU SALARIE

☐ Espoir
☐ Projet/professionnel

☐ Social
☐ Individuel

☐ Santé
☐ Habitat

☐ Autre : _____

Formations et Actions* (avec validation de programmation ou avec des garanties et de la mise en œuvre)

Formations	Actions de médiation	Actions pédagogiques
☐ PEP	☐ Base	☐ Surveys de base
☐ SST	☐ Certifier budget	☐ Audit Laboratoire
☐ Les langues d'expression et d'écrit	☐ Gestion relation client	☐ Réseaux
☐ Pédagogie de contrat	☐ Gestion d'équipe	☐ Autres : _____

Interventions professionnelles*

☐ Choqueuse de chantier	☐ Stage entreprise	
☐ Séminaire action	☐ Conférence de projet	☐ Document d'entreprise

OBJECTIF DU PRESCRIPTION : ENTRE EN CHANTIER

Autres : _____

COMMENTAIRES DE LA CHARGÉE D'ORIENTATION

Fait à _____

Signature du salarier _____

Signature du responsable _____

Signature de l'entreprise _____

* Les Actions de médiation / Interventions de base effectuées par le salarier sont documentées. Un état des lieux est ainsi dressé en fonction des besoins de l'accompagnement.











- **2 – Mise en place des modules de formation présents dans le catalogue de formation**

- savoirs de base appliqués aux situations pratiques (vocabulaire professionnel, calculs de surface...)
- techniques de recherche d'emploi (entretiens d'embauche vidéo, CV, lettres de motivation)
- formations techniques avec évaluation de la progression (prise en main du matériel, sécurité...)
- Immersions en entreprises (validation du projet)

SOMMAIRE

PRÉSENTATION À LA PRISE DE POSTE

• JOURNÉE D'INTÉGRATION : Présentation du personnel et des locaux	5
• TUTORAT : Intégrer un nouveau salarié	6
• TUTORAT : Partager ses compétences professionnelles	7
• DROITS ET DEVOIRS : Le contrat de travail	8
• DROITS ET DEVOIRS : Le droit du pays	9

MAÎTRISE DE BASE (FRANÇAIS LANGUES ÉTRANGÈRES)

• ONGOSTIC INTERNE : Evaluation des savoirs de base en entrée chantier	11
• FRANÇAIS : Maîtrise interne (Oral, écrit, lecture) : gérer le professionnel en situation	12
• MATHEMATIQUES : Maîtrise interne appliquée aux situations de travail	13
• INFORMATIQUE : Maîtrise interne adaptée aux besoins des salariés	14
• ENGLISH/ESPANOL : Maîtrise interne / Se exprimer dans le temps et l'espace	15
• FRANÇAIS LANGUES ÉTRANGÈRES : Maîtrise interne / Maîtriser du français au 2 ^e ou 3 ^e	16
• COMPÉTENCES CLÉS : Maîtrise externe / Forme le 2 ^e niveau, maîtrise la notation	17

FORMATION AUX MÉTIERS / DÉMARCHE D'ACQUISITION ET DE VALORISATION DES COMPÉTENCES

• PRISE EN MAIN DU MATÉRIEL ET PRÉSENTATION DES PROJETS	19
• APPRENTISSAGE EN BOÎ : Double apprentissage et fiches techniques	20
• MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE : En pratique appliqué à théorie	21
• ÉVALUATION PROFESSIONNELLE selon les référentiels externes	22
• MISE EN PRATIQUE PROFESSIONNELLE : S'approprier et externaliser les compétences	23
• ATTESTATION DE COMPÉTENCES : Modalités du parcours en sortie chantier	24

PRÉVENTION DES RISQUES / SÉCURITÉ AU TRAVAIL

• 1 ^{er} SAUVETAGE RECOURT AU TRAVAIL	26
• IDENTIFICATION DES RISQUES DE PREMIER SECOURS	27
• 1 ^{er} SECOURS : PRIERES DES PREMIERS SECOURS À LA SÉCURITÉ PHYSIQUE	28
• PRIERES DES PREMIERS SECOURS À LA SÉCURITÉ : Intervention au site	29
• HABILITATION POUR TRAVAIL EN HAUTEUR : Habilitation au sol et à l'extérieur	30
• GESTION DES ENFANTS-CHÊTES : Porter de l'aide et travail sur site	31
• HABILITATION ÉLECTRIQUE	32
• SÉCURITÉ INCENDIE	33
• DÉMARCHE RECONNAÎTRE ET CORRIGER	34
• PREMIER SECOURS À LA VIE	35
• PREMIER SECOURS 1, 2, 3	36

Piche d'évaluation	AGIRE 74	EXAL	ENW	DEB	001
Utiliser une débroussailluse					
N2 : Piche d'évaluation en situation réelle					
Nom du candidat :		Date :			
TACHES	HA	PA	SA	LA	
Connaître et porter les EPI					
Protection du corps (vêtements de travail adaptés)					
Protection de la tête					
Protection des yeux					
Protection respiratoire (si besoin)					
Protection auditive					
Protection des mains					
Protection des pieds					
Protection des jambes (si besoin)					
Avoir le langage de sécurité					
Identifier les points de contrôle d'une débroussailluse					
Arbre et branchage / brousses					
Niveau, carburant					
Carter					
Traçage de la contre-garde					
App					
Capacité de production					
Chefs de chantier - montage / démontage					

[illegible]

- 3 – Bilan de parcours
 - attestation d'employeur

 AGIRE Entrepreneur Solidaire 74 ATTESTATION DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES   Valen RAFTIU soliste polyvalent à AGIRE 74 du 1^{er} octobre 2018 au 27 avril 2019  	NOUS ATTESTONS QUE... Monsieur Valen RAFTIU a été recruté à AGIRE 74, en qualité de soliste polyvalent, du 1^{er} octobre 2018 au 27 avril 2019. Au travers de son travail au sein du chantier d'Annecy, avec une évolution sur le Chantier-école bâtiment, Valen RAFTIU a pu découvrir les règles du travail en France et développer des connaissances et compétences dans les différents métiers du bâtiment et des espaces verts. Concernant les métiers du Second-œuvre bâtiment, Valen RAFTIU réalise en autonomie les travaux de peinture : mise en place des protections, préparation de murs (ponçage, rebutoir, enduit), application des peintures, pose de linte de verre et poutres peintes, nettoyage de lins de chantiers. Travailant en proximité avec d'autres corps de bâtiment, il a pu observer les travaux de pose de fenêtres et carrelage, montage de cloisons sèche, électricité et plomberie. Concernant l'amélioration bois, il a participé à la pose de bardage et le montage d'ossature bois avec pose de poteaux-poutres, solivages, planchers et plaques OSB. Il a également participé à la création de nichoirs en bois de gabarit : carreaux potagers, bancs... Concernant l'entretien des Espaces verts, il réalise en autonomie les travaux de débroussaillage et démontage. Il connaît les règles de sécurité liées à ce métier et suit attentivement le matériel. Au travers de son évolution sur le chantier-école bâtiment, Valen RAFTIU a pu faire valoir son sérieux – avec une forte implication dans le travail et un respect des règles de sécurité – ainsi que son capacité d'apprentissage et d'adaptation aux tâches. Il assure rendre service et entretient un bon relationnel avec ses collègues. Fait à Seynod, le 30 avril 2019 Jean-Fréd CUBRY Traviseur	LES FORMATIONS VALIDEES AU SEIN D'AGIRE 74 • Prise en main des machines thermiques liées aux travaux • Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité dans le travail • Montage et vérification d'ouvrages réalisés • Cours courts 1 – 3 – 5 • Cours de Premier Secours • Aide au travail de base LE CHANTIER-ECOLE BATIMENT • Réalisation d'appareils et de lins de A à Z (thermo électricité et plomberie) • Aide au bois • Au service des collectivités territoriales et des particuliers LE CHANTIER D'ANNECY • Réalisation de bâtiments publics : écoles, crèches, centres de vacances, appartements de fonction... • Entretien des espaces verts : parcs, courtoises, jardins...
---	---	--

▪ 4 – Accès à l'emploi ou à la formation

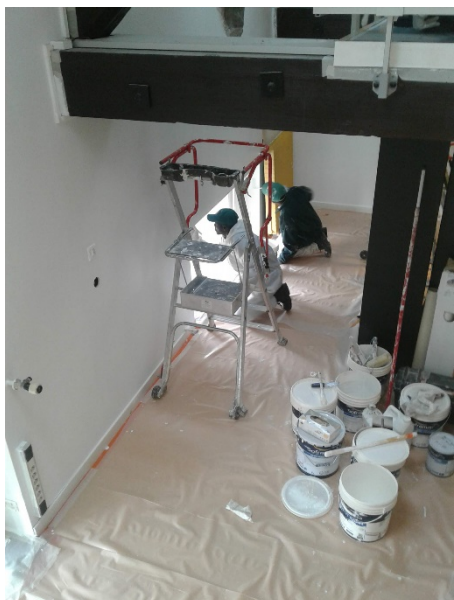
QUELQUES PHOTOS ILLUSTRANT LA PROFESSIONNALISATION A AGIRE 74



EXEMPLE DE TRAVAUX REALISES PAR LES CHANTIERS EN 2019

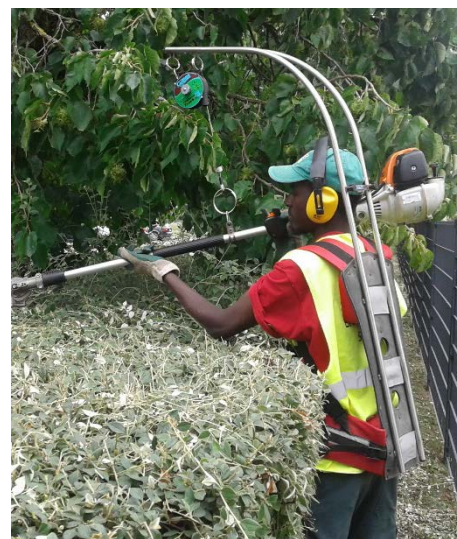
CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE BATIMENT : 4 799 HRS DE TRAVAUX

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



CHANTIER COMMUNE NOUVELLE EQUIPE ESPACES VERTS : 7 021 HRS DE TRAVAUX

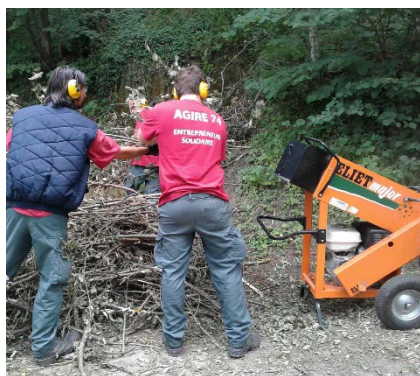
- Travaux d'espaces verts pour les communes déléguées (Annecy, Meythet, Cran-Gevrier et Pringy)
 - météoire, cimetière paysager
 - espaces naturels, forêt communale
 - parkings, espaces urbains, parcours gymniques



CHANTIER MULTISERVICES dont CLERMONT : 6 895 HRS DE TRAVAUX

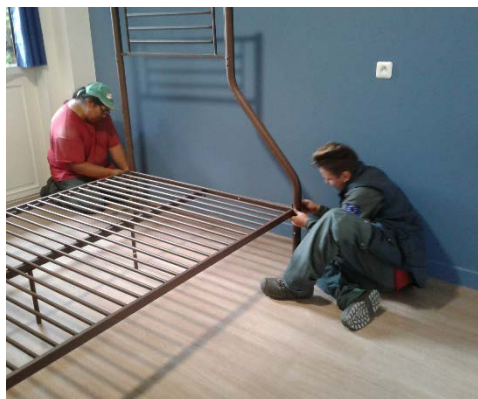
■ Entretien du château de Clermont et de ses abords

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



■ Activités et prestations multiservices :

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



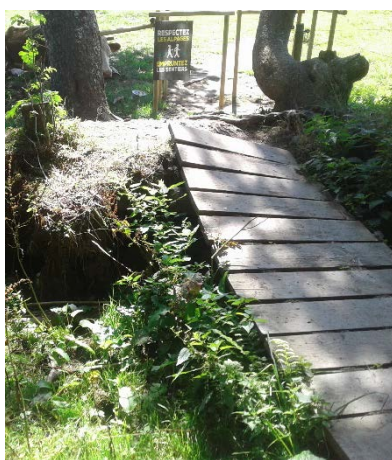
CHANTIER-ECOLE ENVIRONNEMENT : 9 210 HRS DE TRAVAUX

▪ Chantier des Glières : PATDD - Syndicat Mixte

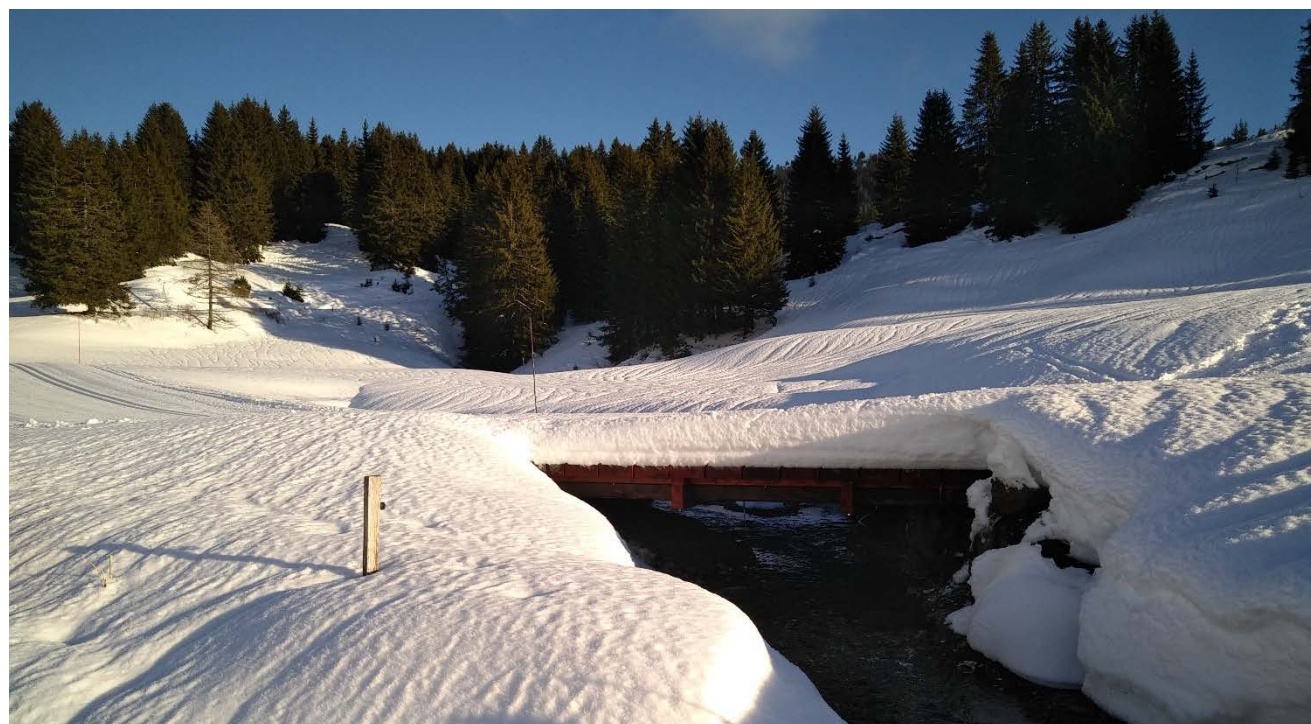
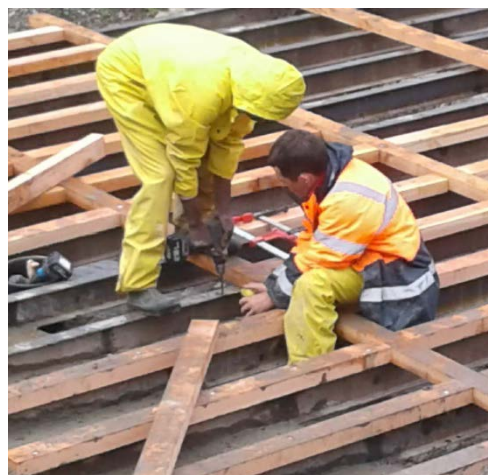
- entretien des sites historiques (monument, mémoire du maquis, Marie des Bossons...)
- Entretien des sentiers et chemins
- rénovation et sécurisation d'un pont

▪ Prestations espaces verts

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



■ Prestations espaces verts : réfection d'un pont sur le plateau des Glières



CHANTIER-ECOLE BATIMENT : 5 535 HRS DE TRAVAUX

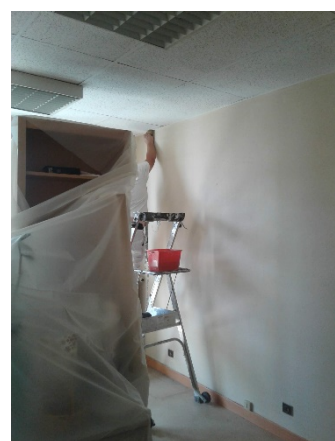
■ Travaux de rénovation en second-œuvre bâtiment

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

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

Rénovation du centre d'accueil de la Croix-Rouge

Rénovations d'appartements



STATISTIQUES 2019

CANDIDATS POSITIONNES EN 2019

SEXE		
Hommes	91	79 %
Femmes	24	21 %
Total	115	100 %

STATUTS		
RSA SOCLE	39	34 %
ASS	4	3 %
AAH 39 % minima sociaux	2	2 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	18	16 %
Justice	0	0 %
TH	4	3 %
DE	34	30 %
DE-25 ans	6	5 %
DE+ 50 ans	8	7 %
Total	115	100 %

AGES		
- 20 ans	7	6 %
20-29 ans	38	33 %
30-39 ans	25	22 %
40-49 ans	17	15 %
50 +	25	20 %
Non renseigné	3	2 %
Total	115	100 %

NATIONALITES		
F	58	50 %
Migrants	57	50 %
Total	115	100 %

PRESCRIPTIONS		
CAP EMPLOI 73 - 74	2	2 %
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	14	12 %
MLJ BASSIN ANNECIEN	14	14 %
POLE EMPLOI - ANNECY	48	42 %
POLE EMPLOI - MEYTHET	14	12 %
POLE EMPLOI - SEYNOD	18	16 %
POLE EMPLOI - HORS DPT	5	4 %
Total prescriptions	115	100 %

RECRUTEMENT SUR LES DEUX BASSINS

115 PRESCRIPTIONS EN 2019

74 prescriptions au premier semestre (64%)

41 prescriptions au second semestre (36%)

SEANCES D'INFORMATIONS COLLECTIVES

176 invitations pour 122 candidats invités - 22 séances

32 % des candidats ont été relancés au moins une fois

56 % d'absence (79 présents)

ENTRETIENS INDIVIDUELS DE RECRUTEMENT

113 invitations pour 93 candidats invités

19 % des candidats ont été relancés au moins une fois

28 % d'absence (81 candidats présents)

SIGNATURES DE CONTRATS - EMBAUCHES

67 invitations - 65 candidats invités

8% d'absence (5 candidats absents)

60 signatures de contrats

RECRUTEMENT		
Positionnés	115	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	145	
Candidatures traitées en 2019	131	
Candidatures en cours de traitement	14	
Abandons sans motifs, jamais vus, problématique FLE ...	61	
Retenus	70	
Embauches en 2019	53	
Embauches en 2020 (avec signature de contrat en 2019)	7	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	14	12 %
PÔLE EMPLOI	85	74 %
MISSION LOCALE JEUNES	14	12 %
CAP EMPLOI	2	2 %
Total prescriptions	115	100 %

PROFIL DES SALARIES 2019 A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	70	93 %
Femmes	5	7 %
Total	75	100 %

* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2019

AGES		
- 20 ans	2	3 %
20-29 ans	33	44 %
30-39 ans	14	19 %
40-49 ans	13	17 %
50 ans et +	13	17 %
Total	75	100 %

NIVEAUX		
BAC+3 et +	1	1 %
BAC+2	0	0 %
BAC ou BT obtenu	0	0 %
Niveau BAC ou BT	6	8 %
BEP ou CAP obtenu	10	13 %
Niveau BEP ou CAP	7	9 %
Fin de scolarité obligatoire	3	4 %
Certificat d'Etudes	1	1 %
Difficulté de communication écrite	47	63 %
Total	75	100 %

STATUTS		
RSA SOCLE	34	45 %
ASS	3	4 %
AAH	1	1 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	12	16 %
TH	1	1 %
Justice / ATA	0	0 %
DE (DE, DE-25, DE+50)	24	32 %
Total	75	100 %

RESIDENCE		
COMMUNE NOUVELLE	52	69 %
BASSIN ANNECIEN	7	9 %
RIVES DU LAC	5	7 %
ALBANAIS	11	15 %
Total	75	100 %

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	69	92 %
Non inscrits	6	8 %
Total	75	100 %

NATIONALITE		
F	29	39 %
Migrants	46	61 %
Total	75	100 %

MOBILITE		
Voiture	12	16 %
Moto	0	0 %
Voiture sans permis	0	0 %
Vélocoteur	2	3 %
Bicyclette	7	9 %
Transports en commun	50	67 %
Piéton	4	45 %
Total	75	100 %

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A. * y compris RSA activité	37	49 %
A.R.E.	7	9 %
A.S.S.	2	3 %
A.A.H.	1	1 %
Alloc familiales	3	4 %
Alloc logement	8	11 %
Autres allocations	3	4 %
Néant	23	31 %

LOGEMENT		
Propriétaire	2	3 %
Locataire	23	31 %
Foyer	27	36 %
Tiers	16	21 %
Caravane / Mobil-Home	2	3 %
Rue - urgence	5	7 %
Total	75	100 %

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e) - paxé(e)	20	27 %
Union libre	10	13 %
Célibataire	36	48 %
Séparé(e)	4	5 %
Veuf(ve)	0	0 %
Divorcé(e)	5	7 %
Total	75	100 %

JUSTICE		
Sous-main de justice	6	8 %
- Alternative à l'incarcération	4	6 %
- Mesure conditionnelle	2	2 %
Mesure de justice (famille, expulsion...)	4	6 %

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	13	17 %
Troubles du comportement	10	13 %
Troubles psychologiques	6	8 %
Santé générale insatisfaisante	20	27 %
Problème d'hygiène alimentaire	2	3 %
Problème dentaire	2	3 %
Problème d'hygiène corporelle	2	3 %
Illettrisme / analphabétisme / FLE	49	65 %

SALARIES EN CHANTIER EN 2019

EFFECTIFS EN CHANTIER*

Commune nouvelle équipe bâtiment	21	28 %
Commune nouvelle équipe espaces verts	13	17 %
Chantier Multiservices	16	21 %
Chantier-école environnement	17	23 %
Chantier-école bâtiment	8	11 %
Total	75	100 %

* 1 salarié non comptabilisé car aucune heure travaillée en 2019

PRESENCES EN CHANTIER

Présences	36 399	93 %
Arrêts maladie / Accidents du travail	1 458	4 %
Autres absences	1 340	3 %

SALARIES PRESENTS EN 2019 : 75

MOUVEMENTS

22 salariés présents au 31/12/19

53 entrées en 2019

49 sorties en 2019 *1 sortie non comptabilisée par l'ASP

26 salariés présents au 01/01/20

MALADIES

27 arrêts initiaux

4 arrêts de prolongation

266 jours d'arrêt (1 345 heures)

18 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

2 déclarations d'accidents

aucun accident de trajet

29 jours d'arrêt (113 heures)

2 salariés concernés

ACTIONS D'ORIENTATION

520 entretiens

161 entretiens individuels de suivi

359 entretiens (tripartites + extérieurs)

83 séances collectives

professionnalisation et savoir de base

DEMARCHES REALISEES POUR 75 SALARIES

DEMARCHES REALISEES

Administratif	100 %
Logement	52 %
Famille	12 %
Mobilité	26 %
Santé	20 %
RQTH	9 %
Justice	12 %

Sur les 75 salariés ayant effectué des démarches

75 % ont amélioré leur situation de logement

93 % ont amélioré leur situation de santé

71 % ont amélioré leur situation de justice

83 % ont amélioré leur situation de mobilité

12 salariés ont participé à un diagnostic mobilité

3 salariés ont obtenu le code

1 salarié a récupéré son permis

3 salariés sont en attente d'examen

SALARIES MIGRANTS

Typologie de salariés :

46 salariés migrants (61 %)

34 ans d'âge moyen (22 % de -26 ans)

96 % d'hommes

62 % de migrants sur les salariés au RSA

Continents d'origine :

35 % Europe du sud et pays de l'est

61 % Afrique

4 % Asie

Parcours en chantier :

85 % de difficulté de compréhension à l'entrée en chantier

Durée moyen du parcours : 8 mois

Plus de 2 salariés migrants sur 3 sortis

ont accédé à un emploi ou une formation (69 %)

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

75 salariés concernés – 13 partenaires mobilisés

Suivi de parcours individuel et collectif	1 763	18 %
Accompagnement du projet professionnel - TRE	651	7 %
Droits et devoirs (contrat, paye, réglementation)	139	1 %
Gestion du budget	52	1 %
Gestes éco-citoyens	282	3 %
Mobilité (diagnostic, renfort code, permis)	541	6 %
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)	98	1 %
Action de Mobilisation et d'Intégration (AMI)	2 876	30 %
Français Langues Etrangères*	420	4 %
Remise à niveau français	394	4 %
Ateliers créatifs	729	8 %
Intégration progressive - mise en situation de travail	1 333	14 %
Compétences-clés et savoirs de base	2 158	23 %
Diagnostic entrée en chantier	142	4 %
Remise à niveau maths-français	638	4 %
FLE (Français Langue Etrangère)	804	8 %
Informatique - utilisation d'internet	575	14 %
Découverte et approche technique de métiers	2 103	22 %
Développer des compétences en bâtiment	498	5 %
Développer des compétences en espaces verts	879	9 %
Développer des compétences en activité multiservices	329	3 %
Développer des compétences en couture	27	1 %
Développer des compétences en nettoyage*	287	3 %
Formation HACCP*	8	1 %
Prévention des risques - sécurité	674	7 %
Travail en hauteur	53	1 %
Sécurité au quotidien sur les chantiers	455	5 %
Gestes de Premiers Secours (GPS)	91	1 %
Sauveteur Secouriste du Travail (4)	76	1 %
Total	9 573	100 %

70 % de formation interne – 30 % de formation externe

98 % de taux de présence

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

14 immersions professionnelles réalisées

936 heures (99 % de présence)

12 salariés mobilisés

8 partenaires mobilisés

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES			
TYPE	NB	Hrs	%
PMSMP	13	761	81 %
Suspensions de contrat	1	175	19 %
Total	14	936	100 %

SALARIES SORTIS EN 2019

50 salariés sortis en 2019

68 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques*

* dont 7 sorties avant trois mois et non comptabilisé par l'ASP

Emploi durable : 24 %
Emploi de transition : 24 %
Sorties positives : 20 %

dont sorties non comptabilisées

- 9 sorties avant les 3 premiers mois
 - 3 démarches d'emploi
 - 2 démarches santé
 - 1 démarche d'accompagnement
 - 3 non connues (fins de période d'essai)

41 SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE 74)

Accès à l'emploi	24	58 %
Création d'entreprise	0	0 %
Accès à la formation	4	10 %
Autre sortie reconnue positive	0	0 %
Prise des droits à la retraite	0	0 %
Démarches d'emploi	6	15 %
Démarches d'accompagnement	0	0 %
Démarches santé	5	12 %
Démarches sociales	0	0 %
Aucune démarche	1	2 %
Non connue	1	2 %
Total	41	100

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 7 mois
30 % vers des démarches actives d'insertion

24 sorties emploi

20 contrats de droit commun

3 CDI
7 CDD > 6 mois (dont 5 contrats de prof.)
10 CDD < 6 mois

4 contrats en emploi aidé

0 contrats aidés secteur marchand
4 contrats autres SIAE

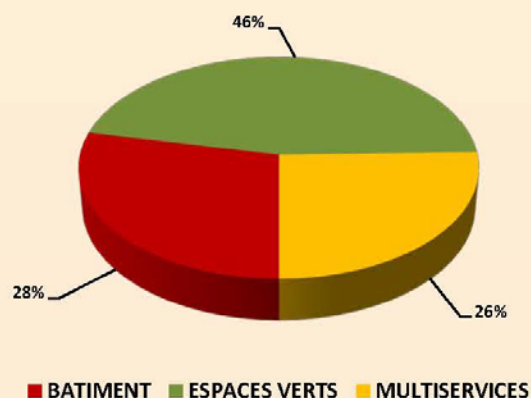
Secteurs d'activité emploi

Second œuvre bâtiment /travaux publics	33 %
Sous-traitance industrielle	13 %
Commerce, Grande distribution	8 %
Autres industries	4 %
Tri, récupération, traitement des déchets, DEEE	8 %
Environnement espaces verts	21 %
Hôtels, cafés, restaurants	4 %
Textile, habillement, cuir, chaussure	4 %
Autres	4 %
Total	100%

COMPETENCES DEVELOPPEES EN 2019 PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
Bâtiment	9 478	28 %
Peinture, toile de verre, papier-peint	5 407	16 %
Pose de cloisons sèches, faux plafonds	1 195	4 %
Carrelage, pose de parquet	1 094	3 %
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)	1 782	5 %
Espaces verts	15 487	46 %
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement...	15 487	46 %
Multiservices	8 495	26 %
Entretien-nettoyage de locaux	1 766	5 %
Maintenance	791	2 %
Manutention	365	1 %
Voirie - nettoyage urbain - déneigement	0	0 %
Déménagement, couture	1 501	4 %
Agencement de locaux	1 696	5 %
Création de mobilier	324	1 %
Immersion au sein des communes, autres ...	2 053	6 %
Total	33 460	100 %

Travaux effectués en 2019



BILAN FINANCIER 2019

Bilan Actif

Etat exprimé en euros

		31/12/2019			31/12/2018
		Brut	Amort. et Dépréc.	Net	Net
ACTIF IMMOBILISE	Capital souscrit non appelé (I)				
	IMMOBILISATIONS INCORPORELLES				
	Frais d'établissement				
	Frais de développement				
	Concessions brevets droits similaires	14 568	14 568		
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
ACTIF CIRCULANT	Constructions				
	Installations techniques, mat. et outillage indus.	33 250	32 751	498	5 175
	Autres immobilisations corporelles	130 714	99 975	30 740	40 510
	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				
COMPTES DE REGULARISATION	Prêts				
	Autres immobilisations financières	980		980	980
	TOTAL (II)	179 512	147 294	32 218	46 665
	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				
COMPTES DE REGULARISATION	CREANCES (3)				
	Créances clients et comptes rattachés	46 409		46 409	28 532
	Autres créances	135 508		135 508	168 020
	Capital souscrit appelé, non versé				
	VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT	305 000		305 000	152 500
	DISPONIBILITES	294 360		294 360	363 418
	Charges constatées d'avance	594		594	591
	TOTAL (III)	781 871		781 871	713 062
	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
	Primes de remboursement des obligations (V)				
	Ecarts de conversion actif (VI)				
TOTAL ACTIF (I à VI)		961 382	147 294	814 089	759 727

(1) dont droit au bail

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

(3) dont créances à plus d'un an

Bilan Passif

Etat exprimé en euros		31/12/2019	31/12/2018
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	543 925	496 257
	Report à nouveau		
	Résultat de l'exercice	27 839	47 669
	Subventions d'investissement		
	Provisions réglementées		
	Total des capitaux propres	571 764	543 925
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs Avances conditionnées		
	Total des autres fonds propres		
Provisions	Provisions pour risques Provisions pour charges	25 081	21 857
	Total des provisions	25 081	21 857
DETTES (1)	DETTES FINANCIERES		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	4 153	12 419
	Emprunts et dettes financières divers		
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	77 318	45 914
	Dettes fiscales et sociales	103 223	106 818
	DETTES DIVERSES		
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	25 949	24 232
	Autres dettes		
	Produits constatés d'avance (1)	6 601	4 562
	Total des dettes	217 244	193 945
	Ecart de conversion passif		
	TOTAL PASSIF	814 089	759 727
Résultat de l'exercice exprimé en centimes		27 838,79	47 668,54
(1) Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an		217 244	189 792
(2) Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP			

COGESTRA	Association A.G.I.R.E.74	Page : 2
----------	--------------------------	----------

Compte de Résultat

Etat exprimé en euros		31/12/2019	31/12/2018
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	918	
	Prestations de services	168 862	143 893
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	860 409	1 022 378
	Dons		
	Cotisations		
	Legs et donations	1 240	940
	Autres produits de gestion courante	8	
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	113 154	161 739
	Autres produits		
	Total des produits d'exploitation	1 144 591	1 328 951
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	18 262	22 925
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	168 562	137 089
	Impôts, taxes et versements assimilés	32 725	36 603
	Rémunération du personnel	729 456	852 517
	Charges sociales	151 722	218 505
	Subventions accordées par l'association		
	Dotation aux amortissements et dépréciations	20 993	22 753
	Dotation aux provisions	3 224	1 692
	Autres charges	52	123
	Total des charges d'exploitation	1 124 997	1 292 207
	1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER	19 594	36 744
Produits financiers Charges financières	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérêts et produits financiers	2 644	2 640
	Dotation aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérêts et charges financières	56	110
	2 - RESULTAT FINANCIER	2 588	2 530
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	22 182	39 274
	Produits exceptionnels	7 144	21 301
	Charges exceptionnelles	1 487	12 907
	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	5 657	8 394
	Impôts sur les sociétés et Participation des salariés		
	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs		
	(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées		
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	TOTAL DES PRODUITS	1 154 379	1 352 892
	TOTAL DES CHARGES	1 126 540	1 305 223
	EXCEDENT ou DEFICIT	27 839	47 669
	PRODUITS		
	Bénévolat		
	Prestations en nature		
	Dons en nature		
	CHARGES		
	Secours en nature		
	Mise à disposition gratuite de biens et services		
	Personnel bénévole		

ORIGINE	RÉSULTAT
INVESTISSEMENTS	-14 447 €
REVENUS FINANCIERS/ ADHESIONS	3 884 €
PLUS VALUE SUR CESSION VÉHICULE	5 613 €
VENTES CARNETS DE TMOIGNAGES	918 €
RECETTES FORMATIONS ADHERENTS	5 709 €
SOLDE / ÉCART SUR BUDGET GLOBAL	26 162 €
RESULTAT 2018	27 839 €

PROPOSITION DE DOTATION DES FONDS

FONDS	CUMUL 2003-2018	Nouvelle affectation 2019	Dotation 2019 cumul 2003-2019
FONDS ASSOCIATIF	87 260 € ⁽¹⁾	35 286 €	122 546 € ⁽¹⁾
FONDS DE DOTATION FONDS DE ROULEMENT	385 000 €	7 000 € ⁽²⁾	392 000 €
PROVISION DEPART RETRAITE	20 165 € ⁽³⁾	0 € ⁽³⁾	0 € ⁽³⁾
FONDS D'INVESTISSEMENT	46 665 €	- 14 447 €	32 218 €
FONDS ASSOCIATIF AMENAGEMENT LOCAUX	25 000 €	- 25 000 € ⁽⁴⁾ + 15 000 € ⁽⁵⁾ + 10 000 € ⁽⁶⁾	25 000 €
TOTAL	564 090 €	27 839 €	571 764 €

*1 Chantier international et solidaire

*2 Augmentation du fonds de roulement pour faire face aux charges pendant 7 mois passant de 55 KF à 56 KF par mois

*3 Provision départ à la retraite transférée dans le compte provisions pour charges pour un montant de 3 224 € en 2019 soit un montant cumulé de 25 081 € (20 165€ + 3 224€ = 25 081€)

*4 Dépenses liées à l'aménagement des locaux dans le cadre d'une mise en conformité et au développement de l'activité,

*5 Dotation spécifique au fonds associatif afin de financer le projet d'aménagement du nouveau local à Vovray

*6 Dotation spécifique au fonds associatif afin de financer les dépenses liées à la pandémie COVID-19