AGIRE
Entrepreneur Solidaire 74

Bâtiment

Espaces verts

Espaces naturels

Entretien urbain

Nettoyage

Maintenance

DES CHANTIERS
AU SERVICE
DES TERRITOIRES

RAPPORT D'ACTIVITES 2020

AGIRE Entrepreneur Solidaire 74 — Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE — haute savoie le Département — l'Europe s'engage en Rhône-Alpes avec le FSE

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

UNION EUROPÉENNE

AGIRE 74 – Action de Gestion et d'Ingénierie pour le Retour vers l'Emploi
101 rue du Val Vert 74600 SEYNOD – Tél. 04 50 10 01 52 – Fax. 04 50 51 49 61 – Site web : www.agire74.fr

SOMMAIRE

1. **RAPPORT MORAL DU PRESIDENT** 3
   ERIC WAREMBOURG, PRESIDENT

2. **LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2020** 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 2020 aura été à bien des égards une année exceptionnelle avec la crise sanitaire et ses conséquences sociales et économiques. AGIRE 74 a, dès le début, mis en place des mesures fortes pour lutter contre la pandémie et n'a eu de cesse de protéger non seulement la santé de ses salariés mais aussi d'éviter leur précarisation par des solutions adaptées, décidées collectivement. Un protocole sanitaire a été écrit, partagé, signé et diffusé ainsi qu'un plan de continuité d'activités avec l'ensemble de nos partenaires. Malgré les difficultés liées à la fermeture des chantiers dès le 17 mars jusqu'à mi-mai, date de retour des salariés en équipe réduite, nous avons réussi à réaliser l'ensemble des travaux prévus.

Il faut dire que les salariés étaient impatients de reprendre le travail et ont montré une réelle motivation lors de cette reprise, ce qui a contribué à tenir la programmation et la qualité des travaux. On peut souligner qu'aujourd'hui nous subissons le contre-coup de cette situation sanitaire, qui a duré trop longtemps, avec des comportements plutôt inverses. On observe une certaine démotivation au travail et une difficulté à s'inscrire dans un parcours d'insertion professionnelle.

Nous avons accueilli 56 salariés en 2021 et réalisé près de 30 000 heures de travaux dans des domaines toujours très diversifiés et parfois techniques en bâtiment. Une technicité qui n'est plus tout à fait compatible avec le niveau des salariés accueillis et qui nous amène à développer de nouvelles activités plus accessibles, au travers des ateliers créatifs et d'une activité plus sédentaire. Cette démarche devient possible et concrète par la location et l'intégration de nouveaux locaux, au même endroit que nos ateliers. C'est la bonne nouvelle de l'année 2020 qui va nous permettre de poursuivre notre projet de rassemblement des équipes et de création d'ateliers : le bois, la réparation de vélos, la poterie, le jardinage.

Nous avons continué à développer la formation en adaptant l'organisation aux règles sanitaires et en réalisant 80% de ce qui avait été fait en 2019, avec 25% de salariés en moins du fait du fonctionnement en mode dégradé. De plus, nos objectifs ont été presque atteints avec 40 % de bénéficiaires du RSA,
18 % de femmes (deux fois plus qu'en 2019) et 54% de sorties dynamiques. Ces résultats sont honorables au regard du contexte.

Nous ne sommes toujours pas sortis de la crise sanitaire, les protocoles sanitaires sont toujours en place, les salariés travaillent toujours avec les masques, bref cette situation pèse sur le moral de tous et contribue sans aucun doute à cette baisse flagrante de motivation, d'implication et de projection dans le travail.

Pour faire face à cette situation, nous continuons à nous adapter, à évoluer, à construire et à améliorer notre outil de travail à travers la rénovation de nos locaux et de nouvelles activités, qui nous l'espérons, saurons redonner l'envie aux salariés de se remobiliser. L'envie des salariés accompagnés d'avancer, de travailler, de partager, de s'engager est le moteur de l'action de l'association. Cette question est centrale, d'autant plus en cette période troublée où les valeurs et repères bougent.

Merci de votre attention.

Eric WAREMBOURG – Président

Jean-Fred OUBRY – Directeur

LES ELEMENTS MARQUANTS EN 2020

LES DIFFICULTES

Le ralentissement de l'activité et la réorganisation nécessaire du fait du COVID-19

La soudaineté et l'ampleur sans précédent de la crise sanitaire liée au COVID-19 a contraint AGIRE 74 à adopter en urgence des mesures exceptionnelles pour garantir et préserver la santé de ses salariés. Tout au long de l'année, les Instances Représentatives du Personnel (CSE), le Conseil d'Administration, la Direction et l'ensemble des permanents ont travaillé sans relâche pour maintenir une continuité d'activité, tout en garantissant des conditions de travail en adéquation avec la succession de mesures gouvernementales et l'évolution de la pandémie. Nous avons fait en sorte de maintenir les salaires pour tous et nous avons organisé des temps de respiration, plus que nécessaires, par des congés exceptionnels. Cette pandémie nous a stoppé puis fortement ralenti dans notre travail de rénovation et d'aménagement de nos locaux ainsi que dans la mise en place de nouvelles actions.

- **Chronologie des mesures mises en place de mars à fin 2020 :**
  - Mars :
    - Fermeture des chantiers avec mise en place de mesures conservatoires, de congés payés pour les salariés et les encadrants et instauration du télétravail pour les permanents du siège
  - Avril :
    - Instauration du chômage partiel pour tous les salariés polyvalents avec une indemnisation de 100% de leur salaire
    - Reprise du travail des encadrants à partir du 15 avril, par binômes, avec matériel et camion affectés
    - Après une alternance de télétravail et travail présentiel, reprise du travail physique pour tous les permanents du siège à partir du 14 avril
  - Mai 2020 :
    - Fin du déconfinement et du chômage partiel pour les salariés polyvalents le 10 mai, avec reprise progressive du travail en alternance sous forme d'équipe réduite pendant 2 semaines du 11 au 22 mai, avec des véhicule remplis à moitié, puis en équipe complète à partir du 25 mai.
    - Cette organisation a permis à AGIRE 74 d'assurer une continuité d'activités en mode dégradée, tout en veillant à protéger la santé de ses salariés.
  - Juin 2020 :
    - Reprise du travail en chantier en équipes complètes et passage à 32 heures pour tous les salariés (voir points forts)
  - Juillet à septembre 2020 :
    - Organisation du travail identique à celle de juin.
  - Octobre à novembre 2020 :
    - Suite aux annonces gouvernementales du 29 octobre 2020, le télétravail, jusqu'alors recommandé, devient obligatoire pour les activités pouvant être réalisées à distance. Le CSE confirme l'alternance entre télétravail et présentiel pour les permanents du siège.
    - Les chantiers restent ouverts ; les encadrants et leur équipe continuent de travailler en maintenant le protocole sanitaire mis en place (voir protocole sanitaire spécifique mis en place à AGIRE 74).
  - Décembre 2020 :
    - Reprise du travail en présentiel pour les permanents du siège

- **Protocole sanitaire mis en place de mars à fin 2020 :**
  - Réunions, instances et prises de décisions :
    - Tenue de 4 ISCT, dont 2 exceptionnelles, avec nomination d'un référent COVID
    - Tenue de 3 CSE
    - Tenue de plusieurs réunions à distance entre les salariés permanents avec prises de décision
    - Tenue de réunions d'information préparatoire à la reprise (direction – salariés)
    - Tenues de briefings quotidiens sur les chantiers (rappels des consignes d'hygiène et de sécurité)
    - Création d'une « charte COVID » à destination de tous les salariés (voir annexes)
    - Création d'un « plan de continuité d'activités » à destination des collectivités
    - Création de « procédures internes de prises en charge de cas symptomatiques / cas contact »
  - Extrait du protocole sanitaire mis en place :
    - Application stricte des gestes barrières et de la distanciation sociale
    - Remise de quatre masques lavables (norme AFNOR) à chaque salarié
    - Remise d'une solution hydroalcoolique (100 ml) rechargeable à tous les salariés
    - Mise à disposition d'un distributeur hydroalcoolique, de jerricanes et de savon liquide
    - Port du masque obligatoire au démarrage du chantier, dans les véhicules et dans toute situation ne permettant pas d'assurer une distanciation de plus de deux mètres
    - Horaires de travail décalés (au démarrage des chantiers) afin d'éviter les regroupements au local
    - Arrivée des salariés, au démarrage des chantiers, en tenue de travail (usage limité des vestiaires)…

- **Impact du COVID sur AGIRE 74 :**
  - Un impact psychologique pour tous les salariés :
    - Une situation sanitaire anxiogène (santé, maintien de son emploi, difficulté à se projeter)
    - Un premier confinement difficile à vivre pour certains salariés (chômage partiel, isolement, télétravail)
    - De nombreux questionnements sur les protocoles et les mesures gouvernementales
    - Des déplacements limités (attestations, couvre-feu, confinement…)
    - Une absence de lien social
    - Des projets personnels avortés (famille, voyage, stages, emploi)
  - 9 salariés impactés concrètement : (passages de tests PCR)
    - 2 salariés permanents, 7 salariés en parcours
    - 2 salariés impactés plusieurs fois dans l'année
    - 1 seul cas positif
    - 60 jours non travaillés au total (isolement, tests)
  - Un impact important sur l'activité d'AGIRE 74 :
    - 3 823 heures de chômage partiel pour les salariés en insertion (2.10 ETP en moins)
    - Le report des recrutements et des embauches de mars à juin
    - Une reprise progressive des travaux d'espaces verts en mode dégradé au mois de mai (équipes de trois salariés et un encadrant au début du mois, renforcée les semaines suivantes)
    - Des travaux et des interventions décalés avec une remise en question de futurs chantiers (bâtiment)
    - Une baisse des heures de travaux conventionnés (Commune Nouvelle d'Annecy – CD 74)
    - Un réajustement permanent des procédures internes (règlement intérieur, notes de service, DUPR)
    - Des formations impactées au premier semestre

- Les projets 2020 repoussés :
  - L'expérimentation des ateliers créatifs limités et repoussée pour certaines activités (1er trim. 2021)
  - Aménagement des locaux ralenti et retardé (local Dupéril de Meythet, Vovray)
  - Le regroupement des salariés sur un même site géographique reconduit en 2021 et différemment

Les absences pour maladie de l'encadrement : 309 jours d'arrêts

Pendant toute l'année et successivement, l'encadrement technique sur les chantiers a été absent pour des raisons de santé différentes.

Ces absences, cumulant au total 309 jours d'arrêts soit près d'un ETP de travail, ont contraint AGIRE 74 à se réorganiser rapidement pour assurer la continuité des travaux sur les chantiers :

- Embauche d'un encadrant technique (de février à mai) en remplacement de Pascal Canteloup (chantier multiservices)
- Remplacement de Laïd MOUHLI par le coordinateur technique et sécurité à partir du 1er septembre
- Remplacement de Charlie BRUSTOLIN par le directeur

Inutile de dire à quel point ces absences, en pleine pandémie, ont mis encore une fois les permanents du siège à contribution pour maintenir un équilibre déjà bien fragilisé.

Depuis le 1er septembre il est en arrêt, Francis PREISS assurant la continuité de son chantier.
Cet accident de travail, cumulé à la situation sanitaire liée au COVID-19, a contraint AGIRE 74 à revoir l'évolution du chantier-école bâtiment pour l'année 2021 (voir axes de développement).

Le cambriolage de notre atelier en plein confinement

En plus de toutes les difficultés rencontrées précédemment, AGIRE 74 a subit une nouvelle fois un cambriolage. En période de confinement (mars) et lors d'un week-end, l'atelier de Vovray a subi une effraction (barreaux sciés, vitres cassées) et un vol de matériel d'espaces verts (débroussailleuses, taille-haie, souffleur, sécateurs, cisaille) pour un montant du préjudice évalué à près de 10 000 €.

L'annonce du départ du coordinateur technique et sécurité

Francis PREISS, coordinateur technique et sécurité depuis 2017, a souhaité changer d'orientation professionnelle en partant à la fin de l'année 2020 sur un poste plus technique et de coordination d'entreprises sur des travaux. AGIRE 74 perd une compétence technique en bâtiment très précieuse et la gestion des équipements, matériel, locaux, véhicules. Encore une fois, ce sont les permanents du siège et la direction qui vont pallier à ce manque, tout au moins dans un premier temps. Ce départ, ajouté à l'absence du responsable du chantier école bâtiment font peser de lourdes incertitudes quant à l'avenir du chantier-école bâtiment.

Un contrôle URSSAF nécessitant beaucoup de préparation

L'année 2020 s'est conclue par l'ajout d'une charge administrative supplémentaire : préparer les documents nécessaires sur les 3 dernières années pour les présenter lors du contrôle et répondre aux questions spécifiques de la contrôleuse pendant plusieurs jours. Fort heureusement, la contrôleuse a accepté d'effectuer un contrôle sur place à la demande de la direction avec mise à disposition d'un bureau dédié et désinfecté. Ce contrôle a été finalement très positif dans les retours effectués, notamment sur la gestion rigoureuse et la transparence d'AGIRE 74, qui ont été saluées par la contrôleuse.

LES POINTS FORTS

Un suivi des protocole rigoureux et payant : 1 seul cas positif au COVID-19 recensé

Au regard de la situation sanitaire liée à la pandémie du COVID-19, de son évolution (2021) et de la situation précaire de nombreux salariés en insertion (logement d'urgence ou en foyer, problèmes de santé, addictions, compréhension du français difficile…), AGIRE 74 peut être fier et à la fois surpris de ne comptabiliser qu'un seul cas positif en 2020
(un encadrant contaminé en dehors du travail). Le salarié concerné a présenté des symptômes qui n'ont nécessité qu'un simple isolement, sans complication ni hospitalisation. Nous avons été extrêmement vigilent à faire respecter le protocole défini en interne et nous avons mis en place des mesures de prévention rapides avec des isolements et des tests. Nous avons aussi fait en sorte de sécuriser le quotidien et l'avenir des salariés pour éviter que certains cachent une contamination, par peur de perdre du salaire ou de ne pas être renouvelé.

Il est à noter que nous avons développé un atelier couture pour réaliser 200 masques, correspondant aux normes AFNOR et utilisés sur les chantiers. Cette action a été particulièrement utile à une période où les masques manquaient en France.

Un travail sans relâche d'AGIRE 74 pour réaliser les travaux de nos partenaires et clients

L'activité des chantiers a été liée, à partir du mois de mars, à l'évolution de la situation sanitaire et aux différentes mesures gouvernementales mises en œuvre. Pendant le mois d'avril, seuls les encadrants techniques ont assuré a minima des travaux d'espaces verts pour le compte des collectivités (voir chronologie des mesures mises en place / difficultés rencontrées).
Dès la fin du confinement (mi-mai) les salariés ont repris leur place sur les chantiers ; dans un premier temps en équipe restreinte, puis en équipe reconstituée, à la fin du mois (voir chronologie des mesures mises en place / difficultés rencontrées).
La reprise des travaux s'est effectuée selon le protocole sanitaire mis en place à AGIRE 74 (voir annexes) en favorisant les travaux d'espaces verts, en extérieur, et en mode dégradé (équipe de 5/6 salariés et un encadrant). Les mesures mises en place (organisation des chantiers, charte COVID, plan de continuité d'activités…), leur compréhension, le respect des consignes, la modulation des heures payées (voir dernier paragraphe) ont permis de se rapprocher des heures de travaux contractualisées pour 2020 ;
Sur un total de près de 30 000 heures de travaux réalisés en 2020, 60% concernent les espaces verts (46% en 2020). Cette forte proportion s'explique en partie par :
- la situation sanitaire et la volonté d'AGIRE de préserver ses salariés en favorisant les travaux en extérieur
- une demande en constante augmentation (particuliers, collectivités, entreprises, syndics de copropriétés)
- la fidélisation des clients qui nous font travailler davantage car nous avons assez peu de nouveaux clients

Un agrandissement inespéré avec la récupération de 2 locaux, juxtaposés à notre atelier, en fin d'année

Comme présenté dans le dernier Dossier Unique 2020 (axes de développement), AGIRE 74 a entamé un vaste programme d'amélioration des conditions de travail, principalement par le réaménagement de ses locaux et une actualisation des conformités (aménagements permettant d'identifier plus facilement une fonction par espace/site géographique). Débuté en 2019, les travaux consacrés au local de Vovray ont été ralentis en 2020 du fait de la situation sanitaire et ont repris en fin d'année. Nous avons réalisé des travaux d'électricité, de peinture, de plomberie, de cloisonnement, de sécurisation au feu, de chauffage, d'isolation, d'aménagement d'espaces de travail avec la réalisation d'une cuisine.

Parallèlement, AGIRE 74 a pu louer deux locaux attenants à l'atelier de Vovray, qui se sont libérés fortuitement et de manière inespérée. Notre vigilance permanente a permis de saisir cette opportunité. Dans un premier temps, nous allons pouvoir rassembler géographiquement tous les salariés sur un même site et dans des locaux différents (voir axes de développement 2021), mais également développer les ateliers créatifs prévus initialement en 2020 et reconduit à 2021.

Des résultats très honorables au regard du contexte, avec des objectifs presque atteints

Si le premier confinement a eu un impact significatif sur le nombre d'heures payées (1 mois et demi de chômage, 2.10 ETP en moins), il a également conditionné la baisse des recrutements et des embauches pendant le premier semestre (voir difficultés rencontrées). Face à cette situation alarmante, AGIRE 74 a décidé, en accord avec les Instances Représentatives du Personnel, d'augmenter les heures de travail à partir du mois de juin 2020 en passant plus rapidement à 32h /sem sans toutefois renoncer au premier pallier des 26.5h en début de contrat.

Cette modulation des horaires de travail a permis d'une part de donner du pouvoir d'achat dans un contexte sanitaire mouvant et incertain, et d'autre part d'honorer les travaux alors que les délais étaient plus courts, les équipes réduites et les protocoles chronophages. C'est par cette stratégie pragmatique que nous avons pu faire face aux difficultés et ainsi respecter nos engagements, tout en maintenant une organisation et un protocole sanitaire respectueux de la santé des salariés.

Nous aurions réalisé 20.6 ETP en tenant compte du chômage partiel (18.49+2.1), donc assez proche de notre objectif initial de 21 ETP. Nous avons réussi notre pari de féminiser les chantiers avec 10 femmes (5 en 2019), les bénéficiaires du RSA ont fait l'objet d'une attention particulière avec 39% des effectifs malgré le peu d'orientation (1/3 en moins), nous avons maintenu une activité de formation assez conséquente avec des efforts considérables (5 250 h en 2020 pour 6 697 h en 2019 sur la base d'un effectif de 56 en 2020 pour 75 en 2019). Par ailleurs, la moitié des sorties sont positives, dans un contexte très particulier, ce qui est le fruit d'un travail acharné d'accompagnement individualisé du service emploi/formation.

Les chiffres clés 2020

- 18.49 ETP – 33 659 heures (objectif renégocié : 20 ETP * – 36 400 heures)
- 56 salariés recrutés (objectif : 65 salariés)
- 18% de femmes, dont 10 entrées 2020 (objectif 8 entrées)
- 31 entrées (objectif : 45 entrées)
- 22 RSA socle embauchés (objectif : 29 RSA socle)
- 39 % RSA (objectif 45%)
- 35 sorties > 3 mois (objectif : 33 sorties)
- 51 % de sorties dynamiques (objectif 54 %)
  - 14 % de sorties en emploi durable (objectif 18 %)
  - 6 % de sorties en emplois de transition (objectif 15 %)
  - 31 % de sorties positives (objectif 21 %)

* objectif de 20 ETP demandé lors de la Bourse aux Postes 2020

Un projet réajusté en fonction du contexte et des contraintes

La situation sanitaire exceptionnelle en 2020 a non seulement contraint AGIRE 74 à se réorganiser dans l'urgence pour garantir et préserver la santé et la sécurité de tous ses salariés, maintenir leur emploi et assurer tant bien que mal une continuité de ses activités, mais a fortement bouleversé les projets fixés en fin d'année 2019.

Nous allons poursuivre le travail d'aménagement des locaux, ralenti en 2020, trouver une alternative provisoire au chantier école bâtiment, développer les activités d'espaces verts, expérimenter les ateliers créatifs : cuisine, couture, poterie, customisation d'objets, la fabrication de produits ménagers, fabrication de meubles en carton, travail du bois, réparation de vélos. C'est en particulier grâce à cette activité de réparation de vélo que nous espérons trouver une alternative intéressante, accessible à tous, favorisant la mobilité verte et le recyclage, avec un travail posté et peu physique. Un partenariat avec Roule & co a été initié et s'avère très constructif et prometteur pour cette expérimentation. Ces actions pourront se mettre en place une fois les aménagements effectués et devraient permettre de capter un public différent et de constituer un sas vers les chantiers ou de travailler à une orientation plus adaptée après cette phase de réentrainement au travail et de mobilisation. (extrait Document Unique 2020)

En définitive, si tous les chantiers actuels sont reconduits à l'identique, le chantier école bâtiment quant à lui doit évoluer du fait du départ du coordinateur sécurité qui réalisait les chantiers les plus techniques et formait les salariés ; l'absence assez longue de Laid MOUHLI responsable de ce chantier, en raison de son accident et de sa maladie qui en fait une personne à risque avec le COVID 19. Par ailleurs, la réalisation de chantiers second œuvre, en milieu confiné avec 5/6 salariés, n'est pas tout à fait recommandé et la technicité des dernières commandes nécessitait beaucoup de formation pour permettre aux salariés de réaliser les travaux. C'est la raison pour laquelle, nous réfléchissons à faire évoluer ce chantier au cours du premier semestre, tout en conservant la possibilité de réaliser des chantiers peintures.

Une réorganisation des espaces et du travail

Suite à la récupération de deux locaux de 80m² attenants à l'atelier de Vovray (voir points forts de ce dossier), AGIRE 74 souhaite à la fois rassembler ses salariés sur un même site géographique (Vovray), tout en séparant les lieux de travail, de stockage et les zones de vie pour améliorer les conditions de travail et la sécurité. Cette démarche d'amélioration de l'ensemble de nos locaux est un projet qui a été initié en 2019 et se finalisera en 2021. Nous avons réajusté notre projet initial de rénovation et d'aménagement au regard de la situation sanitaire, des contraintes de personnel, des opportunités de locaux et en construisant avant tout un projet qui réponde au mieux aux besoins du public actuel. Il nous a fallu réajuster rapidement notre projet au second semestre 2020.

Nous avons ainsi notre atelier lieu de vie (sanitaires, vestiaires, bureau ETI, blanchisserie avec stockage des équipements de travail), un atelier multifonctions (réparation de vélo, formation second œuvre, travail du bois, poterie) ; un atelier de stockage de matériel pour les chantiers écoles, avec les parkings adéquats et la possibilité de développer le jardin en carré potager. A cela s'ajoute le siège avec l'étage pour la partie administrative et le rdc pour les formations et l'accompagnement. Et enfin, notre base sur Meythet pour les deux chantiers de la commune nouvelle (espaces verts et bâtiment) avec un atelier cuisine et couture.

La stratégie de rassembler les salariés sur un même site mais au sein de locaux différents va permettre :
- un seul et même point d'ancrage, donc plus repérant et avec un sentiment d'appartenance plus fort
- des horaires de départ décalés (07h30 / 08h00) et des points de rassemblements sur 3 ateliers différents
- une plus grande souplesse : mixité des équipes et transferts de salariés plus faciles d'une équipe à une autre
- la gestion facilitée des chantiers, des équipements, du matériel, des matériaux, et la transmission des informations plus rapide
- un lieu de partage pour les encadrants jusque-là éclatés sur plusieurs sites

Nous allons enfin arriver à finaliser ce projet de créer un lieu de vie professionnel, présenté il y a déjà plusieurs années.

SERVICE
EMPLOI - FORMATION

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

Chargée de formation : Olivia GENIAUX

INTRODUCTION : 2020, UNE ANNEE SANS PRECEDENT

Avec l'émergence brutale de la crise sanitaire, 2020 a été une année surréaliste pour tous. Il nous a fallu naviguer à vue – tout en tâchant de garder raison et sens – pour préserver l'emploi et la santé des 56 salariés accueillis – ce que nous avons réussi à faire. Il nous a également fallu continuer d'assurer un accompagnement de proximité, alors que nous avions injonction de garder les distances (voire de travailler à distance) ; le comble du paradoxe pour les acteurs sociaux. Ainsi, nous n'avons pas échappé aux doutes, aux questionnements et aux tâtonnements, mais les réponses apportées, les adaptations et les solutions mises en œuvre se sont avérées au final judicieuses. En effet, les résultats obtenus sont globalement positifs avec en particulier 54% de sorties dynamiques et, au-delà des chiffres, la majorité des salariés interrogés sur leur parcours le disent eux-mêmes : ils se sont sentis « en sécurité » au sein d'AGIRE 74.

Préserver la sécurité de tous a été en effet la priorité en 2020 – même si cela ne nous a pas empêchés de mener à bien les actions d'accompagnement. L'organisation d'AGIRE 74 a permis d'avoir une base solide pour nous adapter très rapidement aux revirements incessants et mettre en place les nouvelles mesures liées à la crise sanitaire. Notre fonctionnement ayant déjà été évoqué dans les précédents bilans, nous nous concentrerons ici sur les constats ou les adaptations que nous avons dû apporter à notre organisation pour sécuriser la gestion des parcours. Quant aux résultats chiffrés de 2020, même si nous les comparerons automatiquement à ceux de 2019, il faudra garder à l'esprit que la conjoncture et les conditions de travail et d'accueil des salariés ont été pour le moins particulières en 2020, et que cette année-là restera une année sans précédent.

LE RECRUTEMENT : CONSTATS ET POINTS CLES

Une difficulté globale à compléter les effectifs devant le manque de candidats, **malgré des séances de recrutement bimensuelles en moyenne**. Ce constat provient de diverses raisons : un manque de prescriptions au premier semestre (30% des prescriptions de l'année), l'absentéisme des candidats en séance de recrutement (20% d'absents dont une majorité de français), la nécessité pour nous de préserver un équilibre des équipes (nous ne pouvons pas accueillir uniquement des personnes migrantes).

L'obligation de suspendre les recrutements en période de confinement et de réduire les équipes ensuite (6 par chantier et moins dans le bâtiment) pour assurer des conditions maximales de sécurité. Nous avons choisi de sécuriser les parcours des salariés en place, en renouvelant leur contrat (durée moyenne de contrat en 2020 : 9 mois / en 2019 : 7 mois), compte tenu d'une longue période où tout s'est arrêté, avec un mois et demi de chômage partiel « obligatoire » pour eux, et la poursuite d'une activité économique au plus bas avec des emplois et des formations gelés.

Les deux points ci-dessus expliquent la réduction de moitié du nombre de nouveaux contrats signés (34 en 2020 /60 en 2019)

Un meilleur équilibre au sein des équipes avec un effectif sur l'année de 54% de migrants, ce qui permet, avec l'atelier FLE mis en place en interne, une meilleure intégration et une meilleure progression des salariés en français. Nous serons vigilants à maintenir cet équilibre de 50%, même si cela est parfois difficile au vu de la tendance à la hausse des prescriptions (50% de prescriptions de migrants en 2019, 58% en 2020).

Une priorité toujours donnée aux personnes bénéficiaires du RSA, puisqu'elles ne constituent que 29% des prescriptions, mais 39% des effectifs, alors même que 26% des candidats RSA ne se sont jamais présentés ou ont abandonné leurs candidatures en 2020.

Une priorité donnée aux femmes qui constituent 18% des effectifs contre 7% en 2019. A noter que les femmes captées en 2020 l'ont été majoritairement du fait de la perspective des ateliers créatifs, avec en particulier le démarrage de l'atelier couture.

A noter en fin d'année l'utilisation de la plateforme de l'inclusion qui permet de fluidifier les recrutements. La transition a été difficile, car nouvelle, mais bien accompagnée par la Direccte, le Pôle Emploi et les acteurs de la plateforme.

LE PUBLIC : LES PROBLEMATIQUES ET LES ACTIONS POUR LEVER LES FREINS

Des problématiques à l'image du public accueilli avec problèmes en matière de FLE (54%) ou de savoirs de base (73% infra V dont les FLE), de logement précaire (55%), de mobilité (75% sans permis B) et d'isolement (45% de célibataires), les conduites addictives étant moindres (20%).

- D'où le développement des ateliers FLE en interne et en partenariat avec les organismes extérieurs (FRATE FORMATION, GRETA, SAVOIRS PLUS)
- La multiplication des dossiers de logement (52% des démarches) en lien avec les acteurs sociaux (PMS et foyers)
- le développement des liens avec WIMOOV (auto-école associative et action intégracode) et Roule and Co (adhésions pour l'achat et la réparation de vélo)
- Le lien de proximité gardé avec chaque salarié pour ne pas renforcer le sentiment d'isolement (en particulier 1 appel hebdomadaire chacun en période de confinement avec mail en fonction des besoins).

A noter que le propre de ces problématiques est qu'elles sont des freins majeurs à l'emploi et qu'elles peuvent rarement se résoudre en 9 mois (durée moyenne des contrats) : 34% des personnes ont amélioré leur situation de logement, 5 ont obtenu ou récupéré leur permis B, 9 se sont inscrites en auto-école, 65% ont une meilleure santé. Quant au niveau de français, s'il y a amélioration pour la majorité des migrants, le niveau requis en milieu ordinaire n'est pas toujours atteint.

LA GESTION DES PARCOURS : L'ORGANISATION, LA FORMATION, LES IMMERSIONS

L'adaptation a été le maître-mot du service emploi formation, comme de la structure en général, pour à la fois mettre en œuvre et faire respecter les règles de sécurité (respect des gestes barrières, port de masques) tout en continuant d'accompagner les personnes. En particulier, l'obligation de télétravail partiel durant la période de confinement nous a amenés à changer momentanément nos pratiques.

Les liens avec les salariés et les partenaires

Nous avons multiplié les échanges téléphoniques et par courriel avec les salariés durant la période de chômage partiel (1,5 mois) et pu maintenir en dehors de cette période les entretiens individuels indispensables au siège et les entretiens tripartites d'évaluation avec les encadrants dans les conditions de sécurité.

Nous avons multiplié les échanges téléphoniques et par courriel avec les référents et partenaires en lieu et place des entretiens tripartites durant la période de confinement et parfois après du fait de la fermeture de certaines structures ou de leur volonté de maintenir les distances.

A noter :

- Une solidarité entre SIAE et un très bon partenariat avec le Pôle Emploi et le Conseil Départemental 74 qui ont facilité les démarches de recrutement et d'accompagnement rendues plus difficiles en période de Covid.

- L'information ayant été largement et régulièrement diffusée, les cadres étant très précis et les moyens déployés dans les temps, les salariés ont majoritairement bien respecté les consignes. Pas de cas de Covid déclaré sur le chantier en 2020.

La formation

Nous avons diminué le nombre de salariés par séance de formation, mais réussi à maintenir un volume similaire de formation pour le FLE et les savoirs de base, dont nous avons fait une priorité en multipliant les séances (2016 heures en 2020/ 2158 heures en 2019).

La plupart des formations externes ont été mutualisées via l'USIE (Espaces verts avec le CFPPA des Contamines-sur-Arve, Hygiène et nettoyage avec la SODEX, Employabilité et Communication et Compétences clés avec SAVOIRS PLUS)

Nous avons en particulier mis en place une formation FLE en distanciel animée par SAVOIRS PLUS, AGIRE 74 a mis à disposition pour chaque salarié un ordinateur et un casque, et assuré la formation préalable des salariés à la prise en main de l'outil.

Nous avons ouvert un atelier couture, avec en particulier la confection de presque 200 masques pour les salariés, sachant que nous assurons le lavage des masques en interne et une distribution quotidienne de masques propres et individualisés.

Nous avons dû annuler certaines formations, en particulier SST et Gestes de Premiers Secours du fait de la proximité qu'elles imposent entre les personnes et de l'attente des nouveaux référentiels de formation (INRS). Les bilans santé ont été annulés par la CPAM.

Les immersions professionnelles
Nous avons réussi à réaliser 12 immersions professionnelles malgré la frilosité des entreprises à accepter des stagiaires compte tenu du contexte sanitaire et le niveau des salariés pas toujours prêts à être intégrés dans une entreprise. Ces stages ont débouché sur un emploi ou une formation pour 75% des personnes sorties (voir sorties dynamiques).

LES RESULTATS 2020 : 54% de sorties dynamiques

Les résultats en terme de sorties dynamiques (54%) étaient inespérés au vu du marasme ambiant en 2020. Ils sont tout à la fois à l'image du public accueilli qui, malgré les mesures d'accompagnement, ne parvient pas toujours à accéder au milieu ordinaire en sortie chantier (nécessité de passerelles avec logique de parcours), à l'image des compétences développées au sein de nos chantiers (peinture, espaces verts, nettoyage avec apprentissage des règles de sécurité, codes et cadres en France), à l'image de la reprise de confiance, de la santé et de la mobilité restaurées pour certains, et à l'image de la solidarité renforcée entre les SIAE, les groupements d'employeurs et de nos entreprises fidélisées.

7 passerelles avec les SIAE dont :

- 4 avec EPI sur des postes difficiles à pourvoir (2 peintres, 1 agent de tri, 1 agent d'espaces verts en service à domicile) concernant 3 migrants (FLE, manque de mobilité, jamais d'expérience en milieu ordinaire) et 1 personne des gens du voyage (analphabète et n'ayant jamais travaillé en milieu ordinaire)

- 3 avec SEFOREST en manque de candidats également (1 agent de tri à l'hôpital, 2 agents des espaces verts), concernant 3 migrants

2 embauches au GEIQ PROPRETE pour un monsieur migrant de +50 ans (petit niveau de français) et une personne bénéficiaire d'une RQTH n'ayant pas travaillé depuis plus de 2 ans

2 embauches à l'ADTP entreprise adaptée pour un monsieur migrant de +50 ans ayant des problèmes physiques et un jeune de – 26 ans reconnu travailleur handicapé et n'ayant jamais travaillé plus de 3 mois (problématique spécifique), suite à une PMSMP pour chacun

1 CDI chez SDEZ BLANCHISSERIE CARMIN pour un monsieur de plus de 50 ans, en liberté conditionnelle après une peine de + 10 ans, avec bracelet électronique, suite à une PMSMP, une demande de location de véhicule à WIMOOV et un accès au logement autonome.

1 contrat professionnel de fleuriste en alternance avec le CFA de Groisy et ICI FLEURS pour une jeune de – 26 ans reconnue travailleuse handicapée, après précision de son projet professionnel via 2 PMSMP chez GAMM VERT et chez BOTANIC

1 création d'entreprise dans le bien-être pour un jeune homme de + 30 ans, autonome mais ayant des difficultés à se plier à un cadre et faisant le choix d'une vie alternative

1 CDD chez ISS HYGIENE SERVICES pour un monsieur migrant, après accès au logement (sortie moins de 3 mois)

1CDI en maçonnerie pour un monsieur migrant (sortie en moins de 3 mois)

4 sorties en formations :

- 2 formations FLE avec le GRETA et l'IFRA

- 1 formation d'Agent de Service Hospitalier avec le GRETA pour un jeune migrant de – 26 ans, après progression visible en français et précision du projet professionnel via une PMSMP à l'EHPAD FONDATION DU PARMELAN

- 1 formation de préparateur de commandes avec PROMOTRANS pour un monsieur de 50 ans après stabilisation de la situation de santé et de logement

LES SORTIES « NON DYNAMIQUES »

Pourquoi les salariés ne sortent-ils pas en emploi ou en formation (17 sur 37), même si leur situation s'est globalement améliorée ?

La moitié des salariés sorties (8 sur 17) ont des problèmes de santé spécifique – et de longue date, avec parcours en chantier récurrent ou rechutes régulières, ce qui pose la question des solutions à envisager pour ce type de public (le chantier arrive rapidement en limites de compétences). Nous avons obtenu pour l'un une révision de la RQTH avec orientation ESAT.

3 monsieurs migrants ont vu leur entrée en formation FLE annulée ou en attente.

3 personnes ont refusé un poste au GEIQ BTP, pour des raisons de salaires (smic) alors même que deux d'entre-elles maîtrisaient peu le français et n'avaient aucune compétence en travaux publics en France.

1 dame n'a pas encore trouvé de poste en contrat pro en alternance pour passer le CAP en agent des espaces verts suite à l'obtention d'un premier module avec le CFPPA des Contamines sur Arve (formation durant le parcours à AGIRE 74) et ne fait pas de démarche pour un poste « alimentaire » en attendant.

2 dames sont en capacités de travailler en milieu ordinaire, mais nous nous questionnons quant à leur motivation (1 a refusé un renouvellement de contrat à AGIRE 74 pour partir dans son pays, 1 alterne les périodes de chômage avec les emplois en milieu ordinaire ou en insertion).

Ces deux derniers points posent une fois de plus la question des aides et des valeurs relatives au travail, de la représentation des étrangers quant aux exigences du marché de l'emploi en France (faussée parfois par la pratique des salaires en intérim), et des solutions que nous avons à notre portée pour inverser la tendance.

LES PERSPECTIVES 2021 : FORMER, CREER, « REPARER »

Poursuivre et développer les actions de formation qui font partie intégrante de la gestion du parcours des personnes, dans le cadre d'un plan de formation individualisé, en s'appuyant en particulier sur :
- le catalogue de formation élargi d'AGIRE 74
- les formations mutualisées avec l'USIE
- les actions de formation proposées par Pôle Emploi dont celles en lien avec les employeurs

Développer des ateliers créatifs complémentaires qui permettront des Actions spécifiques de Mobilisation et d'Intégration, avec des activités choisies et renforcées selon les publics ciblés et une alternance de travail sur les autres chantiers : publics migrants avec intensification des formation FLE, publics spécifiques (femmes,

jeunes décrocheurs, personnes très éloignées de l'emploi…) avec adaptation des horaires et de la durée de travail hebdomadaire.

Diversifier les travaux avec l'ouverture d'une activité de réparation de vélos, le travail du bois et l'agrandissement du jardin de l'association, afin d'intéresser un plus large public sur des activités « réparatrices » (dans tous les sens du mot), utiles et respectueuses de l'environnement.

Plus d'informations : www.agire74.fr

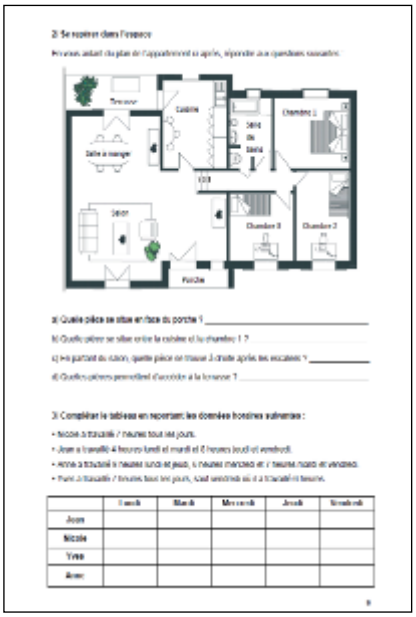
LA PROFESSIONNALISATION SUR LES CHANTIERS

1 – UN PLAN DE FORMATION INDIVIDUALISE

- **1 - Repérage des besoins**
  - journée d'intégration
  - diagnostic interne et social
  - contrat d'objectifs

AGIRE

DIAGNOSTIC D'ENTREE EN CHANTIER



AGIRE

CONTRAT D'OBJECTIFS – PARCOURS EN CHANTIER

- **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

PREPARATION A LA PRISE DE POSTE

- JOURNEE D'INTEGRATION : Présentation du parcours et des livrets 5
- TUTORAT : Intégrer un nouveau salarié 6
- TUTORAT : Partager ses compétences professionnelle 7
- DROITS ET DEVOIRS : Le contrat de travail 8
- DROITS ET DEVOIRS : La feuille de paie 9

MAITRISE DE BASE / FRANÇAIS LANGUES ETRANGERES

- DIAGNOSTIC INTERNE : Evaluation des savoirs de base en entrée chantier 11
- FRANÇAIS : Atelier interne / Oral, écrit, lecture : gérer le professionnel et le quotidien 12
- MATHEMATIQUES : Atelier interne appliqué aux situations de travail 13
- INFORMATIQUE : Atelier interne adapté aux besoins des salariés 14
- SPATIO-TEMPOREL : Atelier interne / Se repérer dans le temps et l'espace 15
- FRANÇAIS LANGUES ETRANGERES : Atelier externe / Validation du niveau A1 ou A2 16
- COMPETENCES CLES : Atelier externe / Remise à niveau, maîtrise ou initiation 17

FORMATION AUX METIERS / DEMARCHE D'ACQUISITION ET DE VALORISATION DES COMPETENCES

- PRISE EN MAIN DU MATERIEL ET PRESENTATION DES EPI 19
- APPRENTISSAGE EN BOX : Guides d'apprentissage et fiches techniques 20
- MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE : la pratique après la théorie 21
- EVALUATION PROFESSIONNELLE selon les référentiels métiers 22
- FICHE D'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE : S'approprier et valoriser ses compétences 23
- ATTESTATION DE COMPETENCES : Modélisation du parcours en sortie chantier 24

PREVENTION DES RISQUES / SECURITE AU TRAVAIL

- SST : SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL 26
- INITIATION AUX GESTES DE PREMIERS SECOURS 27
- PRAP : PREVENTION DES RISQUES LIES A L'ACTIVITE PHYSIQUE 28
- PREVENTION DES RISQUES AU QUOTIDIEN : Intervention sur site 29
- HABILITATION POUR LE TRAVAIL EN HAUTEUR : Echafaudages fixes et roulants 30
- GESTION DES EPI ANTI-CHUTES : Port de harnais et travail sur corde 31
- HABILITATION ELECTRIQUE 32
- SECURITE INCENDIE 33
- PERMIS REMORQUE CE96 34
- PERMIS CACES NACELLE 35
- PERMIS CACES 1, 3, 5 36

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE :
La pratique après la théorie

Après l'apprentissage en box, les salariés peuvent acquérir leurs connaissances sur le terrain, sous l'œil vigilant de l'encadrant qui va pouvoir affiner encore leurs connaissances et leur pratique.

OBJECTIFS DE FORMATION

- Vérifier l'apprentissage et consolider les acquis
- Mettre le salarié en situation réelle pour apprendre à gérer le stress et les aléas
- Lui apprendre à être autonome et prendre conscience de toute démarche préventive à un travail (Risques/organisation) en s'appuyant sur les guides d'apprentissage et les fiches techniques

CONTENU : acquisition des compétences et des étapes de travail

- Les équipements professionnels individuels et collectifs : basiques et spécifiques au travail donné
- La vérification du matériel : procédure et points de vigilance
- La mise en route : procédure et points de vigilance
- Le carburant : type, dosage, points de vigilance
- L'entretien de la machine
- Les éléments techniques d'utilisation selon la tâche à exécuter
- Les éléments techniques de manipulation : ergonomie, efficacité…
- L'utilisation des fiches de sécurité

INTERVENANTS
Encadrement

PUBLIC
Salariés polyvalents

PREREQUIS
S'exprimer et comprendre le français, avoir été formé

DUREE
Plusieurs séances tout au long du parcours d'apprentissage

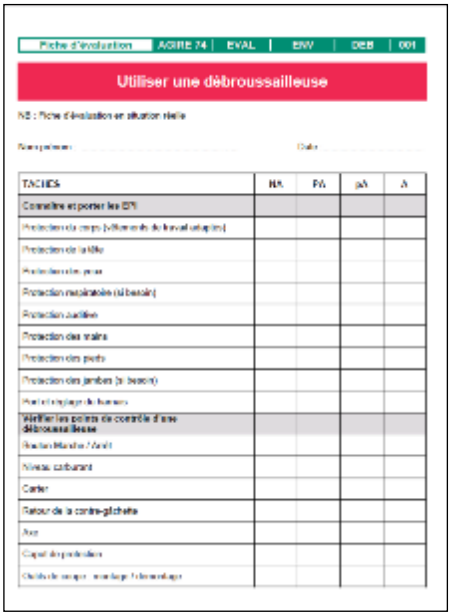
LIEUX
Bassin annécien et bassin genevois

NOMBRE DE PARTICIPANTS
Equipe

EVALUATION / VALIDATION
Livret de suivi

METHODES / PEDAGOGIE

- Présenter les salariés avec information en amont sur la formation
- Faciliter l'implication en favorisant les échanges et en montrant à nouveau les gestes d'entretien
- Leur rappeler la nécessité d'utiliser les guides d'apprentissage et les fiches techniques pour procéder par étape


Fiche d'évaluation | AGIRE 74 | EVAL | ENV | DEB | 001

Utiliser une débroussailleuse

NB : Fiche d'évaluation en situation réelle

Nom prénom : Date :

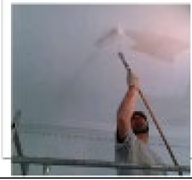
TACHES	NA	PA	pA	A
Connaître et porter les EPI				
Protection du corps (vêtements de travail adaptés)				
Protection de la tête				
Protection des yeux				
Protection respiratoire (si besoin)				
Protection auditive				
Protection des mains				
Protection des pieds				
Protection des jambes (si besoin)				
Port et graissage des bottines				
Vérifier les points de contrôle d'une débroussailleuse				
Position Marche / Arrêt				
Niveau carburant				
Carter				
Retour de la contre-gâchette				
Axe				
Capot de protection				
Choix de la lame : avantage / désavantage				

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

AGIRE
Entrepreneur Solidaire 74

ATTESTATION DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Valon BAFTIU
salarié polyvalent à AGIRE 74
du 1er octobre 2016 au 27 avril 2018



NOUS ATTESTONS QUE…

Monsieur Valon BAFTIU a été embauché à AGIRE 74, en qualité de salarié polyvalent, du 1er octobre 2016 au 27 avril 2018.

Au travers de son travail au sein du chantier d'Annecy, avec une évolution sur le Chantier-école bâtiment, Valon BAFTIU a pu découvrir les codes 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, Valon BAFTIU réalise en autonomie les travaux de peinture : mise en place des protections, préparation de murs (ponçage, enduits, ratissage), application des peintures, pose de toile de verre et papiers peints, nettoyage de fins de chantiers. Travaillant en proximité avec d'autres corps du bâtiment, il a pu observer les travaux de pose de faïence et carrelage, montage de cloisons sèches, électricité et plomberie.

Concernant l'atelier 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 mobiliers en bois de palettes : carrés potagers, bancs…

Concernant l'entretien des Espaces verts, il réalise en autonomie les travaux de désherbage et débroussaillage. Il connaît les règles de sécurité liées à ce métier et sait entretenir le matériel.

Au travers de son évolution sur le chantier-école bâtiment, Valon BAFTIU a pu faire valoir son sérieux – avec une forte implication dans le travail et un respect des règles de sécurité – ainsi que ses capacités d'apprentissage et d'adaptation aux tâches. Il aime rendre service et entretient un bon relationnel avec ses collègues.

Fait à Seynod, le 30 avril 2018

Jean Fred OUBRY
Directeur

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'échafaudages roulants
- Caces nacelle 1 – 3 – 5
- Gestes de Premiers Secours
- Atelier savoirs de base

LE CHANTIER-ECOLE BÂTIMENT

- Rénovation d'appartements et de locaux de A à Z (hormis électricité et plomberie)
- Atelier bois
- Au service des collectivités territoriales et des particuliers

LE CHANTIER D'ANNECY

- Rénovation de bâtiments publics : écoles, stades, centres de vacances, appartements de fonction…
- Entretiens des espaces verts : parcs, cimetières, stades…

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

QUELQUES PHOTOS ILLUSTRANT LA PROFESSIONNALISATION A AGIRE 74

STATISTIQUES 2020

AGIRE Entrepreneur Solidaire 74

STATISTIQUES 2020

CANDIDATS POSITIONNES EN 2020

SEXE		
Hommes	80	86 %
Femmes	13	14 %
Total	93	100 %

STATUTS		
RSA SOCLE	27	29 %
ASS 30 % minima sociaux	0	0 %
AAH	1	1 %
DELD	1	1 %
Accompagnement MLJ	17	18 %
Justice	3	3 %
TH	6	6 %
DE	31	33 %
DE-25 ans	1	1 %
DE+ 50 ans	6	6 %
Total	93	100 %

AGES		
- 20 ans	4	4 %
20-29 ans	37	40 %
30-39 ans	28	30 %
40-50 ans	11	12 %
+ de 50 ans	12	13 %
Non renseigné	1	1 %
Total	93	100 %

RECRUTEMENT

93 PRESCRIPTIONS EN 2020
28 prescriptions au premier semestre (30%)
65 prescriptions au second semestre (70%)

SEANCES D'INFORMATIONS COLLECTIVES
89 invitations pour 75 candidats invités - 14 séances
11 % des candidats ont été relancés au moins une fois
20 % d'absence (60 présents)

ENTRETIENS INDIVIDUELS DE RECRUTEMENT
68 invitations pour 57 candidats invités
9 % des candidats ont été relancés au moins une fois
9 % d'absence (52 candidats présents)

SIGNATURES DE CONTRATS - EMBAUCHES
37 invitations – 37 candidats invités
5 % d'absence (2 candidats absents)
34 signatures de contrats

NATIONALITES		
F	39	42 %
Migrants	54	58 %
Total	93	100 %

PRESCRIPTIONS		
PLATE FORME INCLUSION	5	5 %
CAP EMPLOI 73 – 74	5	5 %
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	7	8 %
MISSION LOCALE	17	18 %
POLE EMPLOI – ANNECY	34	37 %
POLE EMPLOI – MEYTHET	9	10 %
POLE EMPLOI - SEYNOD	13	14 %
POLE EMPLOI - HORS DPT	3	3 %
Total prescriptions	93	100 %

RECRUTEMENT		
Positionnés	93	
Invités (y compris positionnements antérieurs)	106	
Candidatures traitées en 2020	85	
Abandons sans motifs, jamais vus, problématique FLE ...	43	
Candidatures en cours de traitement	21	
Retenus	42	
Embauches en 2020	27	
Embauches en 2021 (avec signature de contrat en 2020)	7	

PRESCRIPTIONS (REGROUPEMENTS)		
PLATE FORME INCLUSION	5	5 %
CONSEIL DEPARTEMENTAL 74	7	8 %
PÔLE EMPLOI	59	63 %
MISSION LOCALE JEUNES	17	18 %
CAP EMPLOI	5	5 %
Total prescriptions	93	100 %

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

LA COMMUNE NOUVELLE PENSONS-LA ENSEMBLE

PROFIL DES SALARIES 2020
A L'ENTREE SUR LE CHANTIER

SEXE		
Hommes	46	82 %
Femmes	10	18 %
Total	56	100 %

* dont 1 salarié sorti au premier semestre et recruté à nouveau fin 2020

AGES		
- 20 ans	1	2 %
20-29 ans	26	46 %
30-39 ans	10	18 %
40-49 ans	9	16 %
50 ans et +	10	18 %
Total	56	100 %

-26 ans 25 %

NIVEAUX		
BAC+3 et +	0	0 %
BAC+2	0	0 %
BAC ou BT obtenu	1	2 %
Niveau BAC ou BT	6	11 %
BEP ou CAP obtenu	8	14 %
Niveau BEP ou CAP	7	13 %
Fin de scolarité obligatoire	3	4 %
Certificat d'Etudes	1	2 %
Difficulté de communication écrite	30	54 %
Total	56	100 %

Infra V 73 %

STATUTS		
RSA SOCLE	22	39 %
ASS	2	4 %
AAH	1	2 %
DELD	0	0 %
Accompagnement MLJ	10	18 %
TH	2	4 %
Justice / ATA	0	0 %
DE (DE, DE-25, DE+50)	19	34 %
Total	56	100 %

Minima sociaux 45 %

RESIDENCE		
COMMUNE NOUVELLE	40	71 %
GRAND ANNECY	1	2 %
RIVES DU LAC	6	11 %
ALBANAIS	9	16 %
Total	56	100 %

54 % des salariés résident sur Annecy

INSCRIPTION POLE EMPLOI		
Inscrits	54	96 %
Non inscrits	2	4 %
Total	56	100 %

NATIONALITE		
F	26	46 %
Migrants	30	54 %
Total	56	100 %

MOBILITE		
Voiture	10	18 %
Moto	1	2 %
Voiture sans permis	0	0 %
Vélomoteur	0	0 %
Bicyclette	7	13 %
Transports en commun	37	66 %
Piéton	1	2 %
Total	56	100 %

Sans permis 75 %

RESSOURCES (plusieurs ressources possibles)		
R.S.A.	22	39 %
A.R.E.	5	9 %
A.S.S.	3	5 %
A.A.H.	1	2 %
Alloc familiales	4	7 %
Alloc invalidité	1	2 %
Alloc logement	6	11 %
Autres allocations	0	0 %
Néant	21	38 %

Sans ressources 38 %

LOGEMENT		
Propriétaire	1	2 %
Locataire	24	43 %
Foyer	15	27 %
Tiers	11	20 %
Caravane / Mobil-Home	2	4 %
Rue – urgence	3	5 %
Total	56	100 %

Logement précaire 55 %

SITUATION FAMILIALE		
Marié(e) - paxé(e)	18	32 %
Union libre	7	12 %
Divorcé(e)	2	4 %
Séparé(e)	4	7 %
Célibataire	25	45 %
Total	56	100 %

Célibataires 45 %

JUSTICE		
Sous-main de justice	4	7 %
- Alternative à l'incarcération	1	2 %
- Mesure conditionnelle	3	5 %
Mesure de justice (famille, expulsion...)	8	14 %

SPECIFICITES SANTE (plusieurs spécificités possibles)		
Conduite addictive	11	20 %
Troubles du comportement	9	16 %
Troubles psychologiques	11	20 %
Santé générale insatisfaisante	30	54 %
Problème d'hygiène alimentaire	5	9 %
Problème dentaire	7	13 %
Problème d'hygiène corporelle	3	5 %
Illettrisme / analphabétisme / FLE	31	55 %

Conduites addictives 20 %

SALARIES EN CHANTIER EN 2020

EFFECTIFS EN CHANTIER*		
Commune nouvelle équipe bâtiment	13	23 %
Commune nouvelle équipe espaces verts	14	25 %
Chantier Multiservices	11	20 %
Chantier-école environnement	14	25 %
Chantier-école bâtiment	4	7 %
Total	56	100 %

* dont 1 salarié sorti au premier semestre et recruté à nouveau fin 2020

PRESENCES EN CHANTIER		
Présences	33 659	90 %
Arrêts maladie / Accidents du travail	2 019	6 %
Autres absences	1 509	4 %

SALARIES PRESENTS EN 2020 : 56

MOUVEMENTS

26 salariés présents au 31/12/2019
31 entrées en 2020
37 sorties en 2020 *
20 salariés présents au 01/01/2021

MALADIES

33 arrêts initiaux
16 arrêts de prolongation
434 jours d'arrêt (1 974 heures)
25 salariés concernés

ACCIDENTS DU TRAVAIL

4 déclarations d'accidents
2 accidents de trajet
16 jours d'arrêt (45 heures)
3 salariés concernés

ACTIONS D'ORIENTATION

369 entretiens
108 entretiens individuels de suivi
261 entretiens (tripartites + extérieurs)
82 séances collectives
professionnalisation et savoir de base

DEMARCHES REALISEES POUR SALARIES

DEMARCHES REALISEES	
Administratif	100 %
Logement	52 %
Famille	9 %
Mobilité	27 %
Santé	30 %
RQTH	13 %
Justice	18 %

Sur les 56 salariés ayant effectué des démarches

34 % ont amélioré leur situation de logement
65 % ont amélioré leur situation de santé
60 % ont amélioré leur situation de justice
93 % ont amélioré leur situation de mobilité

4 salariés ont participé à un diagnostic mobilité
1 salarié a obtenu le code
1 salarié a obtenu le permis
9 salariés sont inscrits / en attente d'examen
4 salariés ont fait valider leur permis étranger

ACTIONS PEDAGOGIQUES / FORMATION

56 salariés concernés – 7 partenaires mobilisés

Suivi de parcours individuel et collectif	**849**	**16 %**
Accompagnement du projet professionnel - TRE	456	9,0 %
Droits et devoirs (contrat, paye, règlementation)	31	0,4 %
Gestes éco-citoyens	13	0,2 %
Mobilité (diagnostic, renfort code, permis) — 849 hrs	317	6,0 %
Santé (addictions, bilan de santé, santé physique)	33	0,4 %
Compétences-clés et savoirs de base	**2 016**	**39 %**
Diagnostic entrée en chantier	66	1,2 %
Remise à niveau maths-français — 2 016 hrs	685	13,0 %
FLE (Français Langue Etrangère)	1 083	20,4 %
Informatique – utilisation d'internet	182	3,4 %
Prévention des risques – sécurité	**271**	**5 %**
Travail en hauteur	6	0,1 %
Sécurité au quotidien sur les chantiers — 271 hrs	265	4,9 %
Découverte et approche technique de métiers	**1 792**	**34 %**
Développer des compétences en bâtiment — 1 792 hrs	446	9,0 %
Développer des compétences en espaces verts	918	17,0 %
Développer des compétences en activité multiservices	273	5,2 %
Développer des compétences en propreté et hygiène	43	0,7 %
CAPA jardinier paysagiste – validation d'une unité	112	2,1 %
Ateliers créatifs	**322**	**6 %**
Couture : fabrication de masques lavables (COVID-19)	278	5,3 %
Informatique : initiation bureautique — 322 hrs	44	0,7 %
Total	**5 250**	**100 %**

68 % de formation interne – 32 % de formation externe
98 % de taux de présence

SALARIES MIGRANTS

Typologie de salariés :
30 salariés migrants (54 %)
31 ans d'âge moyen (27 % de -26 ans)
13 % de femmes
55 % de migrants sur les salariés au RSA
Continents d'origine :
37 % Europe du sud et pays de l'est
63 % Afrique
0 % Asie
Parcours en chantier :
77 % de difficulté de compréhension à l'entrée en chantier
Durée moyenne du parcours : 10 mois
Presque 2 salariés migrants sur 3 sortis ont accédé à un emploi ou une formation (65 %)

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES

12 immersions professionnelles réalisées
681 heures (100 % de présence)
8 salariés mobilisés
6 partenaires mobilisés (dont 4 nouvelles entreprises)

IMMERSIONS PROFESSIONNELLES			
TYPE	**NB**	**Hrs**	**%**
PMSMP	11	657	96 %
Suspensions de contrat	1	24	4 %
Total	12	681	100 %

SALARIES SORTIS EN 2020

37 salariés sortis en 2020

54 % de sorties professionnelles positives ou de sorties dynamiques*
* dont 2 sorties avant trois mois et non comptabilisé par l'ASP

Emploi durable : 16 %
Emploi de transition : 8 %
Sorties positives : 30 %

37 SUITES DE PARCOURS (nomenclature AGIRE 74)		
Accès à l'emploi	15	40 %
Création d'entreprise	1	3 %
Accès à la formation	4	11 %
Autre sortie reconnue positive	0	0 %
Prise des droits à la retraite	0	0 %
Démarches d'emploi	11	30 %
Démarches d'accompagnement	0	0 %
Démarches santé	2	5 %
Démarches sociales	3	8 %
Aucune démarche	1	3 %
Non connue	0	0 %
Total	37	100

Durée moyenne du contrat pour les salariés sortis : 9 mois
43 % vers des démarches actives d'insertion

16 sorties emploi

9 contrats de droit commun
2 CDI
1 création d'entreprise
3 CDD > 6 mois (dont 3 contrats de prof.)
3 CDD < 6 mois

7 contrats en emploi aidé
0 contrats aidés secteur marchand
7 contrats autres SIAE

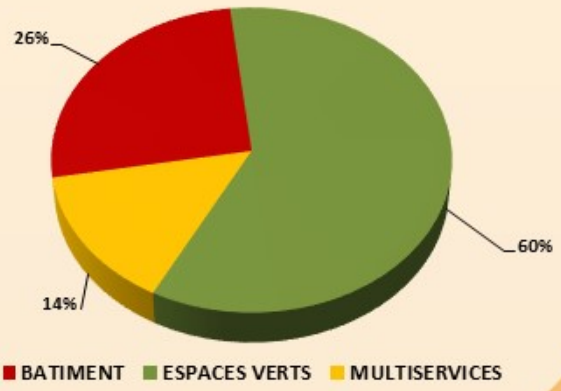
Secteurs d'activité emploi

Propreté / nettoyage	31 %
Environnement espaces verts	19 %
Second-œuvre bâtiment / travaux publics	13 %
Sous-traitance industrielle	13 %
Autres	13 %
Commerce, revente	6 %
Tri, récupération, traitement des déchets	6 %
Total	100%

COMPETENCES DEVELOPPEES EN 2020 PAR LES SALARIES EN CHANTIER

ACTIVITE	HRS	%
Bâtiment	7 714	26 %
Peinture, toile de verre, papier-peint		
Pose de cloisons sèches, faux plafonds		
Carrelage, pose de parquet		
Second-œuvre (ponçage, lasure, maçonnerie...)		
Espaces verts	17 710	60 %
Débroussaillage, taille, tonte, fleurissement..		
Multiservices	4 311	14 %
Entretien-nettoyage de locaux		
Maintenance		
Manutention		
Voirie - nettoyage urbain – déneigement		
Déménagement, couture		
Agencement de locaux		
Création de mobilier		
Immersions au sein des communes, autres ...		
Total	29 735	100 %

Travaux effectués en 2020



BILAN FINANCIER 2020

Bilan Actif

Etat exprimé en euros

		31/12/2020 Brut	31/12/2020 Amort. et Dépréc.	31/12/2020 Net	31/12/2019 Net
	Capital souscrit non appelé (I)				
ACTIF IMMOBILISE	**IMMOBILISATIONS INCORPORELLES**				
	Frais d'établissement				
	Frais de développement				
	Concessions brevets droits similaires	14 568	14 568		
	Fonds commercial (1)				
	Autres immobilisations incorporelles				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS CORPORELLES				
	Terrains				
	Constructions				
	Installations techniques,mat. et outillage indus.	45 528	32 536	12 992	498
	Autres immobilisations corporelles	168 514	123 609	44 906	30 740
	Immobilisations en cours				
	Avances et acomptes				
	IMMOBILISATIONS FINANCIERES (2)				
	Participations évaluées selon mise en équival.				
	Autres participations				
	Créances rattachées à des participations				
	Autres titres immobilisés				
	Prêts				
	Autres immobilisations financières	2 144		2 144	980
	TOTAL (II)	**230 754**	**170 713**	**60 042**	**32 218**
ACTIF CIRCULANT	**STOCKS ET EN-COURS**				
	Matières premières, approvisionnements				
	En-cours de production de biens				
	En-cours de production de services				
	Produits intermédiaires et finis				
	Marchandises				
	Avances et Acomptes versés sur commandes				
	CREANCES (3)				
	Créances clients et comptes rattachés	18 275		18 275	46 409
	Autres créances	97 178		97 178	135 508
	Capital souscrit appelé, non versé				
	VALEURS MOBILIERES DE PLACEMENT	307 150		307 150	305 000
	DISPONIBILITES	388 706		388 706	294 360
COMPTES DE REGULARISATION	Charges constatées d'avance	412		412	594
	TOTAL (III)	**811 722**		**811 722**	**781 871**
	Frais d'émission d'emprunt à étaler (IV)				
	Primes de remboursement des obligations (V)				
	Ecarts de conversion actif (VI)				
	TOTAL ACTIF (I à VI)	**1 042 476**	**170 713**	**871 763**	**814 089**

(1) dont droit au bail
(2) dont immobilisations financières à moins d'un an 1 164
(3) dont créances à plus d'un an

Bilan Passif

Etat exprimé en euros

		31/12/2020	31/12/2019
Capitaux Propres	Capital social ou individuel		
	Primes d' émission, de fusion, d' apport ...		
	Ecarts de réévaluation		
	RESERVES		
	Réserve légale		
	Réserves statutaires ou contractuelles		
	Réserves réglementées		
	Autres réserves	571 764	543 925
	Report à nouveau		
	Résultat de l'exercice	15 407	27 839
	Subventions d'investissement		
	Provisions réglementées		
	Total des capitaux propres	**587 171**	**571 764**
Autres fonds propres	Produits des émissions de titres participatifs		
	Avances conditionnées		
	Total des autres fonds propres		
Provisions	Provisions pour risques		
	Provisions pour charges	45 938	25 081
	Total des provisions	**45 938**	**25 081**
DETTES (1)	**DETTES FINANCIERES**		
	Emprunts obligataires convertibles		
	Autres emprunts obligataires		
	Emprunts dettes auprès des établissements de crédit (2)	25 529	4 153
	Emprunts et dettes financières divers		
	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours		
	DETTES D'EXPLOITATION		
	Dettes fournisseurs et comptes rattachés	51 662	77 318
	Dettes fiscales et sociales	107 833	103 223
	DETTES DIVERSES		
	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés		
	Autres dettes	19 045	25 949
	Produits constatés d'avance (1)	34 585	6 601
	Total des dettes	**238 654**	**217 244**
	Ecarts de conversion passif		
	TOTAL PASSIF	**871 763**	**814 089**

	Résultat de l'exercice exprimé en centimes	15 407,18	27 838,79
(1)	Dettes et produits constatés d'avance à moins d'un an	219 103	217 244
(2)	Dont concours bancaires courants, et soldes créditeurs de banques et CCP		

Compte de Résultat

	Etat exprimé en euros	31/12/2020	31/12/2019
		12 mois	12 mois
PRODUITS D'EXPLOITATION	Ventes de marchandises, de produits fabriqués	388	918
	Prestations de services	159 841	168 862
	Productions stockée		
	Production immobilisée		
	Subventions d'exploitation	847 990	860 409
	Dons		
	Cotisations		
	Legs et donations	1 160	1 240
	Autres produits de gestion courante	49	8
	Reprises sur provisions et amortissements, transfert de charges	103 173	113 154
	Autres produits		
	Total des produits d'exploitation	**1 112 602**	**1 144 591**
CHARGES D'EXPLOITATION	Achats	23 443	18 262
	Variation de stock		
	Autres achats et charges externes	138 413	168 562
	Impôts, taxes et versements assimilés	31 782	32 725
	Rémunération du personnel	716 827	729 456
	Charges sociales	145 136	151 722
	Subventions accordées par l'association		
	Dotation aux amortissements et dépréciations	30 223	20 993
	Dotation aux provisions	21 500	3 224
	Autres charges	29	52
	Total des charges d'exploitation	**1 107 353**	**1 124 997**
	1 - RESULTAT COURANT NON FINANCIER	**5 249**	**19 594**
Produits financiers	Reprises sur provisions et dépréciations et transferts de charges		
	Intérets et produits financiers	2 602	2 644
Charges financières	Dotation aux amortissements et aux dépréciations		
	Intérets et charges financières	76	56
	2 - RESULTAT FINANCIER	**2 526**	**2 588**
	3 - RESULTAT COURANT AVANT IMPOT (1 + 2)	**7 775**	**22 182**
	Produits exceptionnels	7 901	7 144
	Charges exceptionnelles	269	1 487
	4 - RESULTAT EXCEPTIONNEL	**7 632**	**5 657**
	Impôts sur les sociétés et Participation des salariés		
	(+) Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs		
	(-) Engagements à réaliser sur ressources affectées		
	TOTAL DES PRODUITS	**1 123 105**	**1 154 379**
	TOTAL DES CHARGES	**1 107 698**	**1 126 540**
	EXCEDENT ou DEFICIT	**15 407**	**27 839**
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	**PRODUITS**		
	Bénévolat		
	Prestations en nature		
	Dons en nature		
	CHARGES		
	Secours en nature		
	Mise à disposition gratuite de biens et services		
	Personnel bénévole		

COMPTES ANNUELS 2020

CHIFFRES EN €	%	ASSOCIATION	SIEGE	CHANTIERS
SUBVENTIONS	75,50	847 990	0	847 990
AUTRES	23,80	267 214	10 670	256 544
PRODUITS EXCEPTIONNELS	0,70	7 901	7 901	0
TOTAL RECETTES	100	1 123 105	18 571	1 104 534
MASSE SALARIALE	80,68	893 745	204 079	689 666
FRAIS GENERAUX	16,56	183 461	62 354	121 107
AMORTISSEMENTS	2,73	30 223	977	29 246
CHARGES EXCEPTIONNELLES	0,03	269	269	0
TOTAL DEPENSES	100	1 107 698	267 679	840 019
RESULTAT 2020		15 407	-249 108	264 515

ORIGINE DU RESULTAT 2020

ORIGINE	RÉSULTAT
INVESTISSEMENTS	26 660 €
REVENUS FINANCIERS/ ADHESIONS	3686€
PLUS VALUE SUR CESSION VÉHICULE	0 €
VENTES PETIT MATERIEL D'OCCASION	388 €
RECETTES FORMATIONS ADHERENTS	450 €
SOLDE / ÉCART SUR BUDGET GLOBAL	- 15 777 €
RESULTAT 2018	15 407 €

PROPOSITION DE DOTATION DES FONDS

FONDS	CUMUL 2003-2019	Nouvelle affectation 2020	Dotation 2020 cumul 2003-2020
FONDS ASSOCIATIF	122 546 € *1	8 747 €	131 293 € *1
FONDS DE DOTATION FONDS DE ROULEMENT	392 000 €	0 € *2	392 000 €
FONDS D'INVESTISSEMENT	32 218 €	26 660 €	58 878 €
FONDS ASSOCIATIF AMENAGEMENT LOCAUX	25 000 €	- 15 000 € *3 - 5 000 € *4	5 000 €
TOTAL	571 764 €	15 407 €	587 171 €

*1 Projets AGIRE 74 dont Chantier international et solidaire + futurs investissements pour projets + futurs déséquilibres budgétaires à venir
*2 Maintien du fonds de roulement pour faire face aux charges pendant 7 mois à savoir 56 K€ / mois (idem 2019)
*3 Fonds associatif afin de financer le projet d'aménagement du nouveau local à Vovray : dépenses réalisées en 2020 en totalité
*4 Fonds associatif afin de financer les dépenses liées à la pandémie COVID-19 : dépenses réalisées en 2020 en partie