



ELITS PROPLETE

BILAN SOCIAL 2020

Février 2021



NOTRE PROJET SOCIAL

Nous proposons

Un accompagnement soutenu et personnalisé aux salariés en difficultés.

Une formation assurée par un encadrement renforcé de professionnels.

Une écoute et une attention portée à tous les acteurs et partenaires de l'entreprise.

Nos objectifs

Réduire l'exclusion par l'embauche en CDD Insertion.

Améliorer les compétences techniques et favoriser l'émancipation des salariés.

Associer le donneur d'ordre et les clients à notre action d'insertion.

Avec l'entreprise ELITS Propreté, vivez la coopération et le partage!



Effectifs présents sur l'année

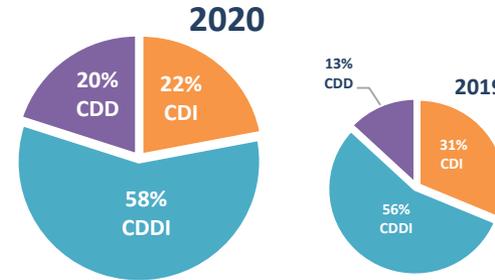
En 2020, 148* personnes ont été salariées de l'entreprise :

33 en CDI

87 en CDD Insertion

30 en CDD (56 contrats)

** 2 personne a bénéficié de 2 types de contrats différents (1 CDI suite CDD Insertion et 1 CDD suite CDD Insertion)*



Recrutements et fin de contrat

91 personnes ont été embauchées en 2020

2 en CDI

62 en CDD Insertion

27 en CDD

87 personnes ont terminé leur contrat

8 en CDI

- 3 Ruptures conventionnelles

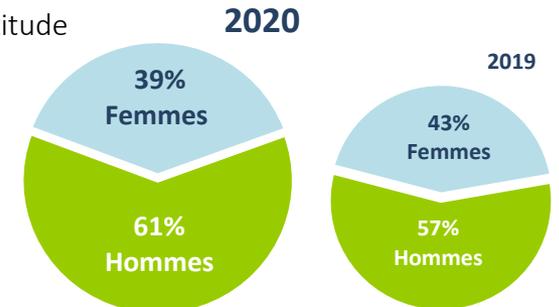
- 3 Licenciements pour faute

- 1 Licenciement pour inaptitude

- 1 Décès

51 en CDD Insertion

29 en CDD



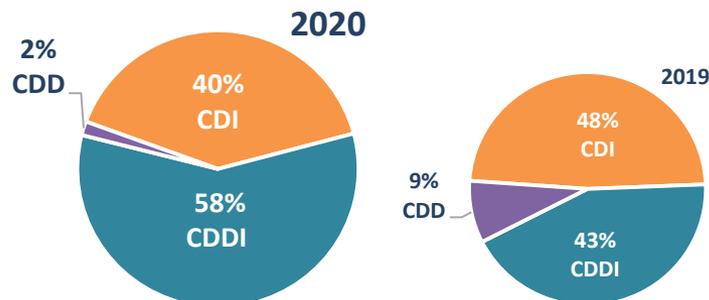
Effectif au 31 décembre

Au 31 décembre, 62 personnes étaient présentes dans l'entreprise :

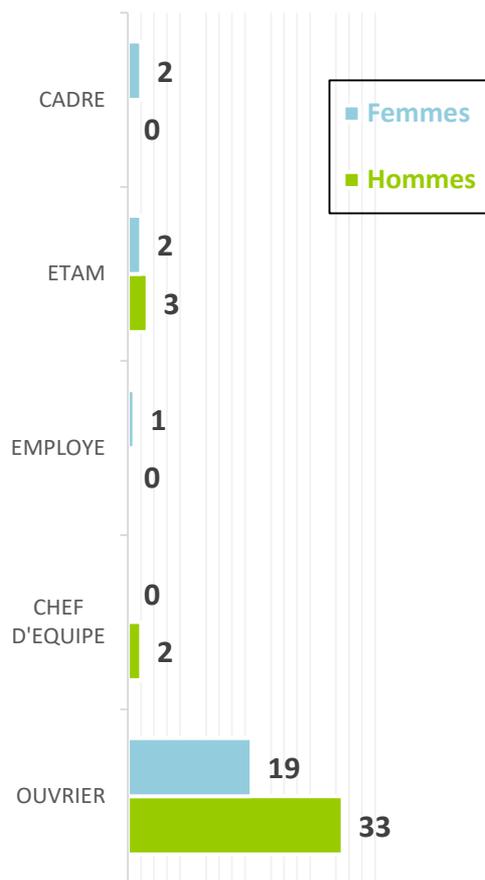
25 CDI

36 CDD Insertion

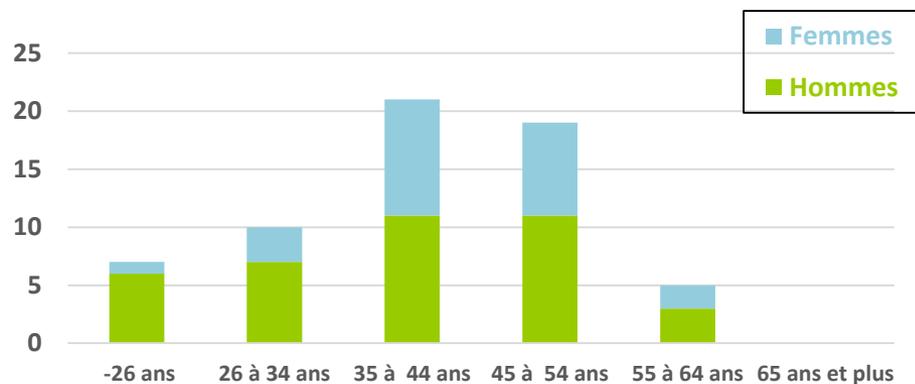
1 CDD



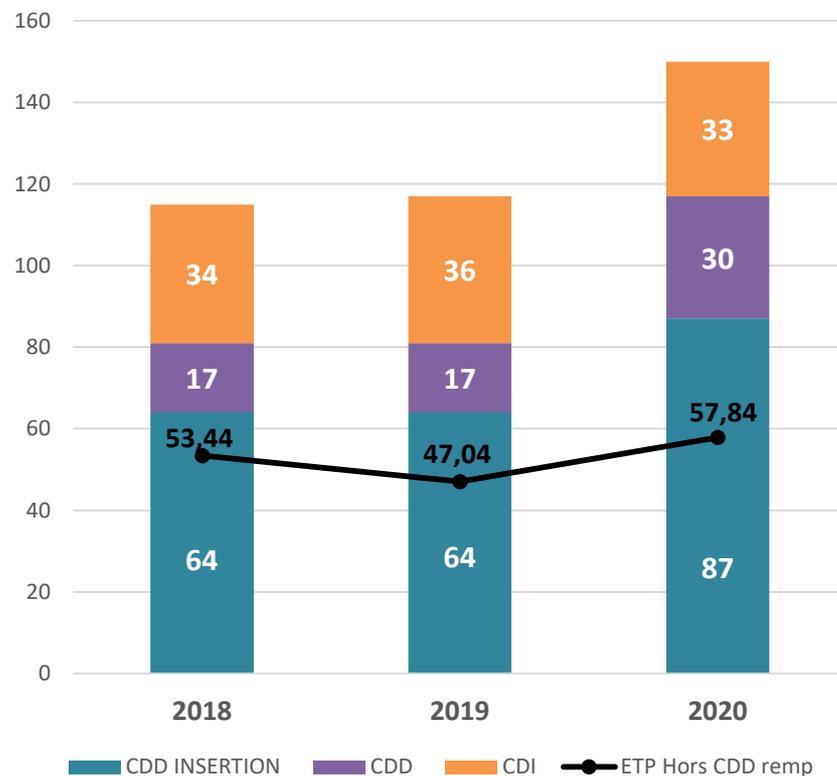
Répartition par catégorie professionnelle au 31 décembre



Répartition par tranches d'âges au 31 décembre



Evolution des effectifs



A NOTER : On constate une forte augmentation des effectifs :

- Augmentation de +36% de CDD Insertion liée d'une part à l'obtention d'un nouveau marché clausé en février 2020 et d'autre part à des demandes de prestations supplémentaires de nombreux clients après le déconfinement pour répondre aux exigences sanitaires.
- Augmentation des CDD notamment en lien avec une forte augmentation d'activité en été pour des remplacements de gardiens.

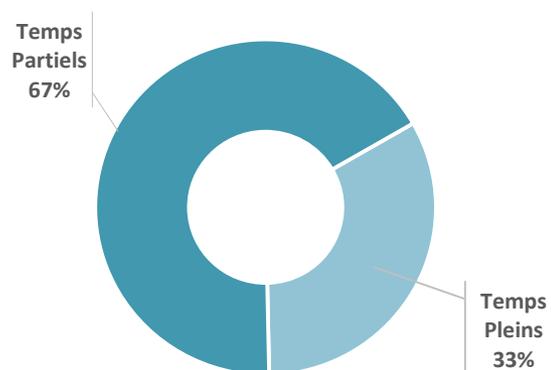
Le taux d'encadrement des CDD Insertion est de **30,29 %** (objectif 2020 : 33%).



Temps de travail des salariés en CDDI et CDI

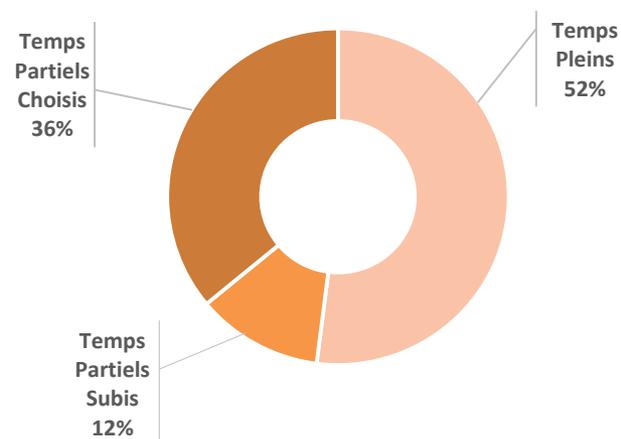
CDDI

Répartition du temps de travail des salariés présent au 31 décembre



CDI

Répartition du temps de travail des salariés présent au 31 décembre



A NOTER : Une légère diminution des temps pleins des salariés en CDDI tandis que la part des salariés en CDI à temps de travail choisis se maintient.

La base horaire moyenne des salariés en insertion est de **31,71h hebdomadaires** (objectif 2020 : 30h).

Actions de formation

En dehors de la formation au poste de travail, 9 actions de formations ont été réalisées au cours de l'année pour 21 bénéficiaires dont :

- 14 en CDD Insertion
- 7 en CDI

TYPES DE FORMATIONS REALISEES	CDDI	CDI	
MCCP (Maîtrise des compétences clés de la Propreté)	8	/	
Techniques de nettoyage et connaissance des produits	9	2	
CQP AMC (Certificat de qualification des compétences Agent machiniste Classique)	2	/	
Agent Prévention Sécurité	/	1	
Bienvenue SCOP	/	1	
Formation tuteur AFEST	/	3	
SOUS TOTAL	19	7	26
AFEST (action de formation au poste de travail)	47	0	47
TOTAL	66	7	73

A NOTER : L'entreprise a mis en place en 2020 un dispositif de validation des heures de formation au poste de travail pour les CDD Insertion (Dispositif AFEST / Zero Barrier).

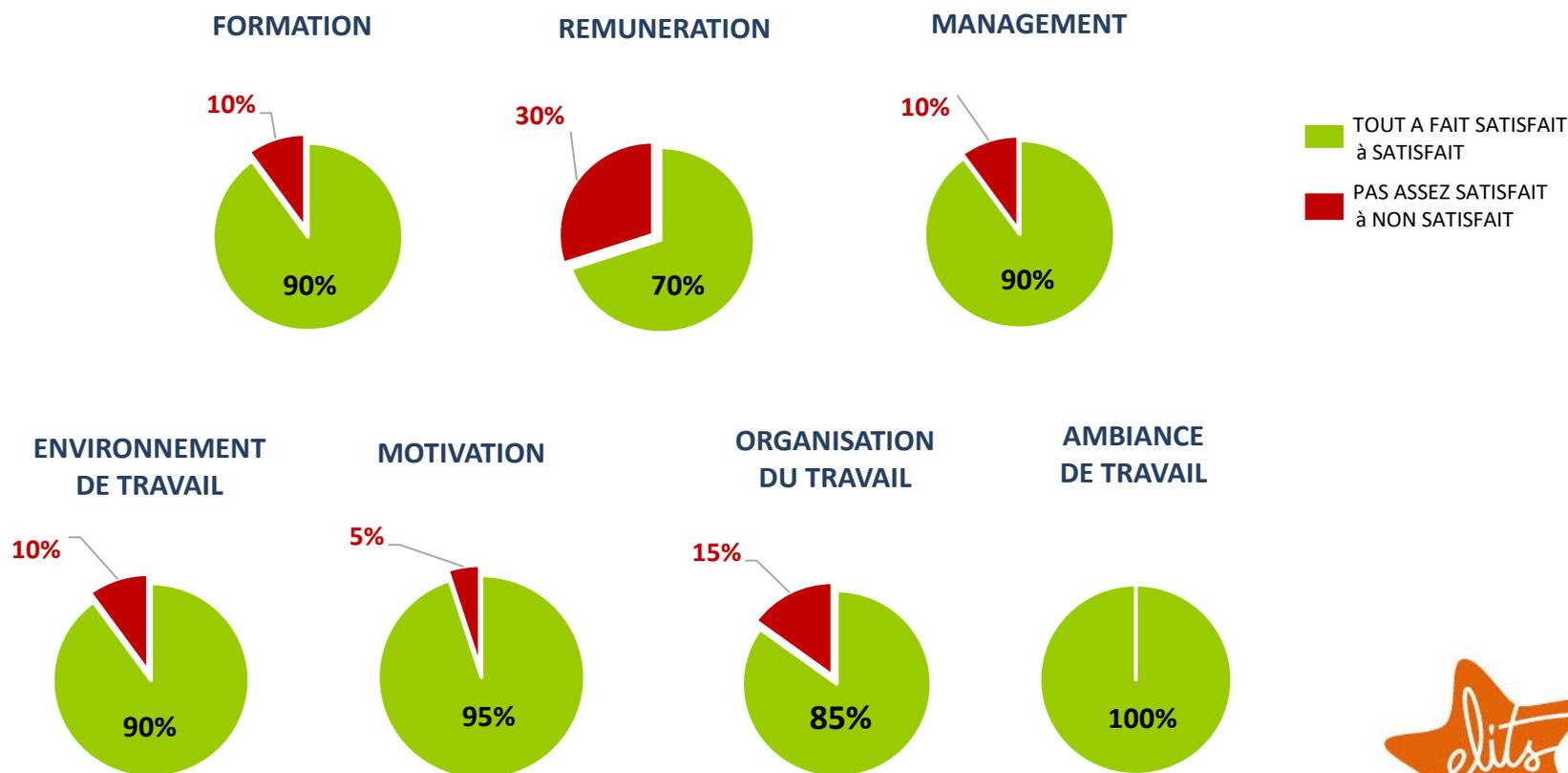
En 2020, 1087 heures validées pour 47 salariés formés.

21,85% de salariés ont bénéficiés d'un module de formation hors poste de travail (Objectif 2020 : 30%).



Satisfaction des salariés en CDI

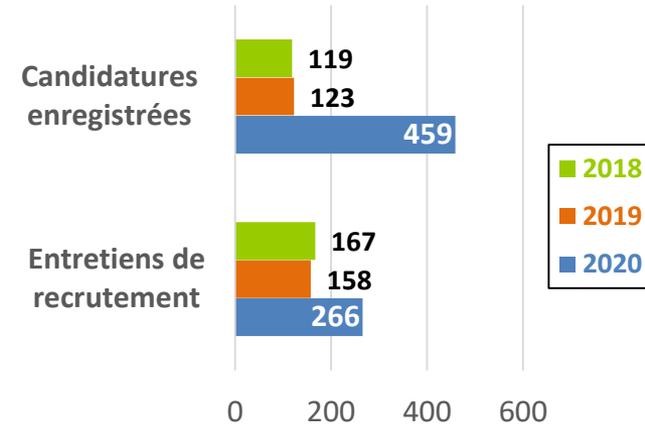
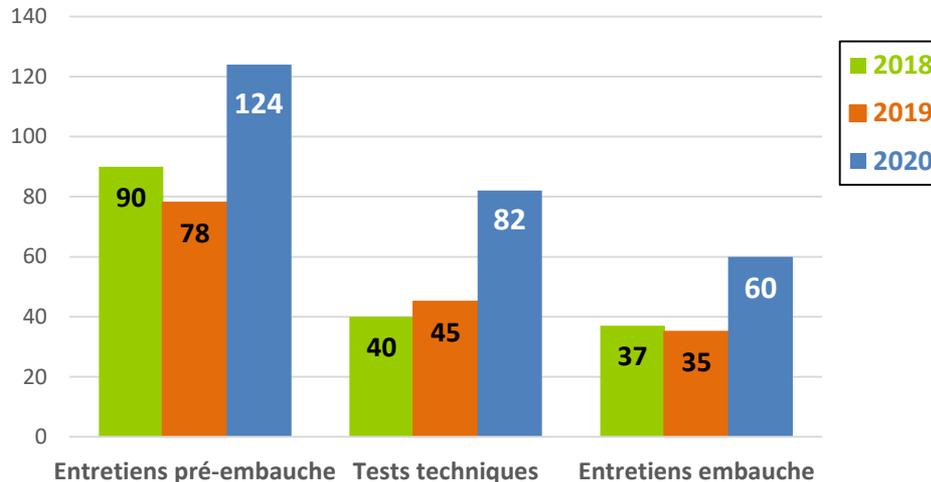
Pour la première année ELITS propreté a interrogé ses salariés en CDI sur leur niveau de satisfaction relatif à 7 items. Le retour des questionnaires montre un niveau de satisfaction global important sur l'ensemble des critères évalués (20 questionnaires ont été réalisés).



A NOTER : Un travail de fond sur la question de la politique salariale de l'entreprise est programmé pour l'année 2021.

Recrutement des CDD INSERTION

- 62 personnes embauchées en CDDI
- 459 candidatures enregistrées
- 266 entretiens de recrutements



La procédure de recrutement comprend 3 entretiens :

- 1 entretien pré-embauche avec la chargée d'insertion,
- Des tests techniques réalisés par la responsable d'exploitation,
- 1 entretien d'embauche avec la gérante au cours duquel est proposé un poste.

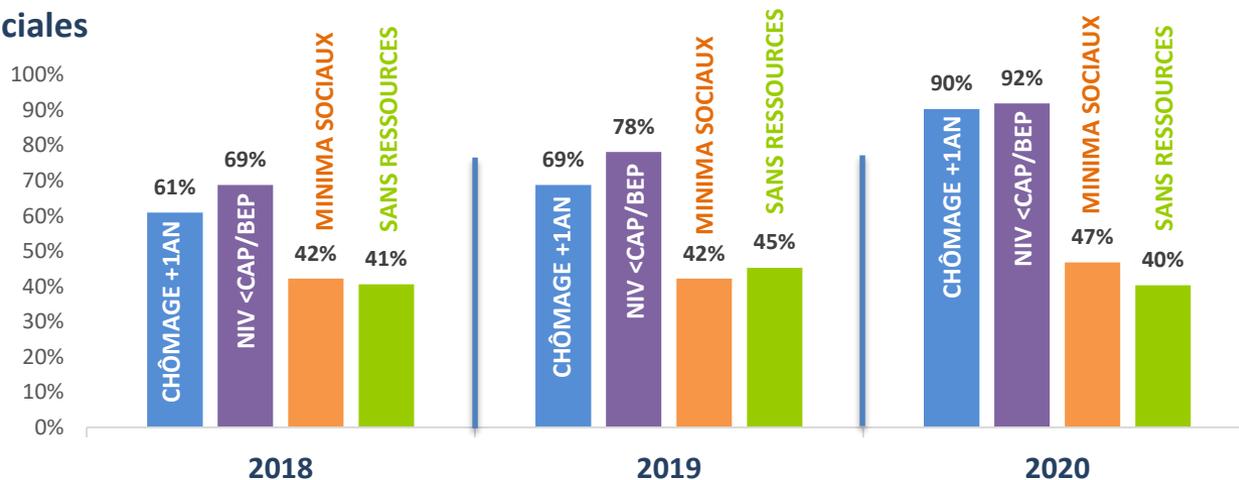
A NOTER : Une très forte augmentation du recrutement : + 273% de candidatures enregistrées ; + 68% d'entretiens effectués. Cette forte augmentation de candidatures s'explique notamment par la diffusion exceptionnelle d'une offre d'emploi sur Indeed pour répondre aux besoins en recrutement généré par le nouveau marché clausé obtenu en février 2020.



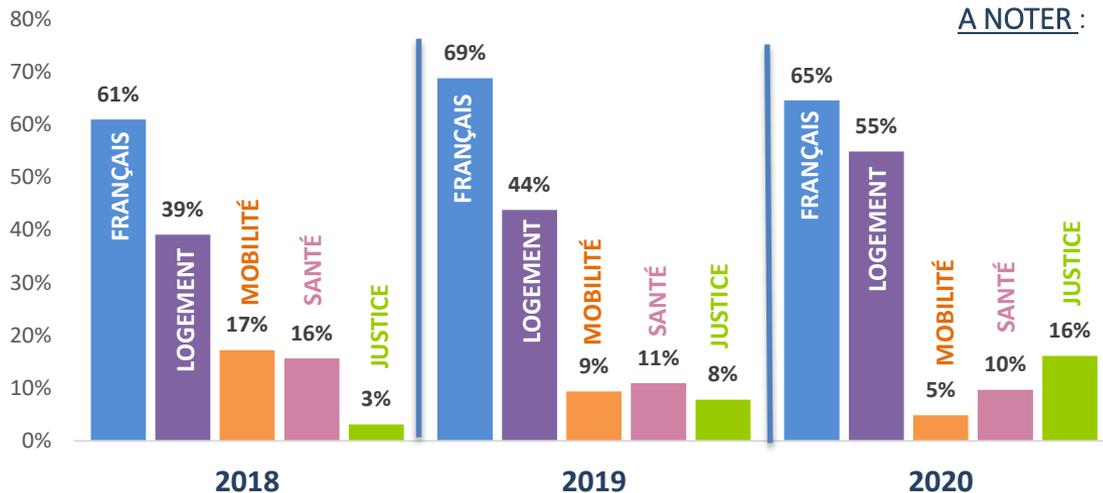
Typologie du public à l'embauche

Situation sociales

A NOTER : Une forte augmentation de salariés inscrits à Pôle Emploi depuis +1an.



Problématiques repérées



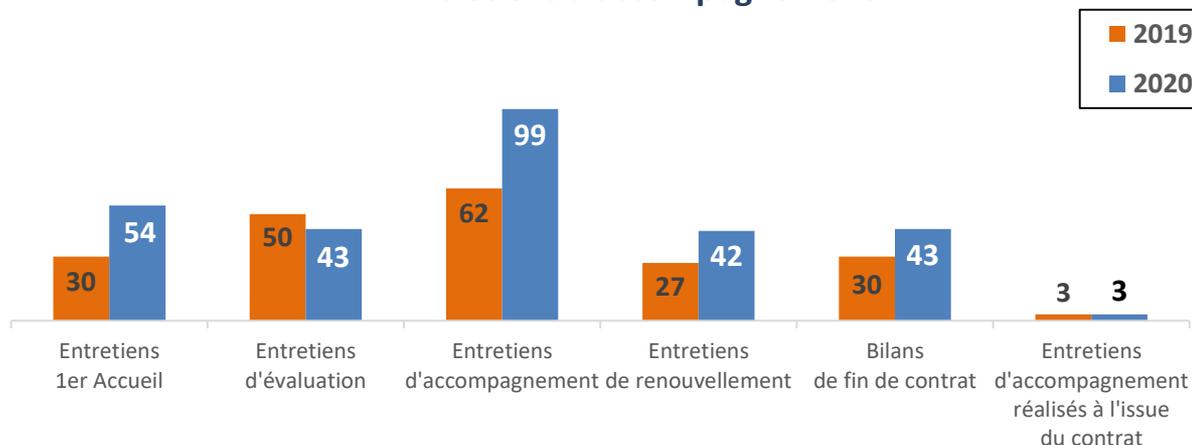
A NOTER : Une problématique logement de plus en plus présente. Une augmentation de personnes ayant des problématiques Justice suite à un développement du partenariat avec le GREP (Association d'accompagnement pour l'emploi des personnes sous main de justice).



Accompagnement socio-professionnel

284 entretiens d'accompagnement ont été effectués pour les 87 personnes en CDDI présentes en 2020.

Entretiens d'accompagnement



Déroulement des entretiens d'accompagnement :

- Entretien 1^{er} Accueil (Salarié + CIP*)
- Entretien d'évaluation (Salarié + CIP + ETI*)
- Entretien d'accompagnement (Salarié + CIP)
- Entretien de renouvellement (Gérante + Responsable d'exploitation + Salarié)
- Bilan de fin de contrat (Salarié + CIP)
- Entretien d'accompagnement réalisés après la fin du contrat (Salarié + CIP)

* CIP : Chargée d'Insertion Professionnelle
* ETI : Encadrant Technique d'Insertion

A NOTER : Une augmentation générale du nombre d'entretiens, hormis les entretiens d'évaluations dont une partie a dû être reportée du fait de la situation sanitaire. Pendant le confinement, l'accompagnement a été maintenu à distance (échanges téléphoniques).

A NOTER : Depuis début 2016, ELITS Propreté a signé une convention de partenariat avec [Repères Métropole](#), réseau d'entreprises de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) du territoire, qui propose un accompagnement aux salariés en fin de parcours dans leur recherche d'emploi via la mise en relation avec des entreprises.

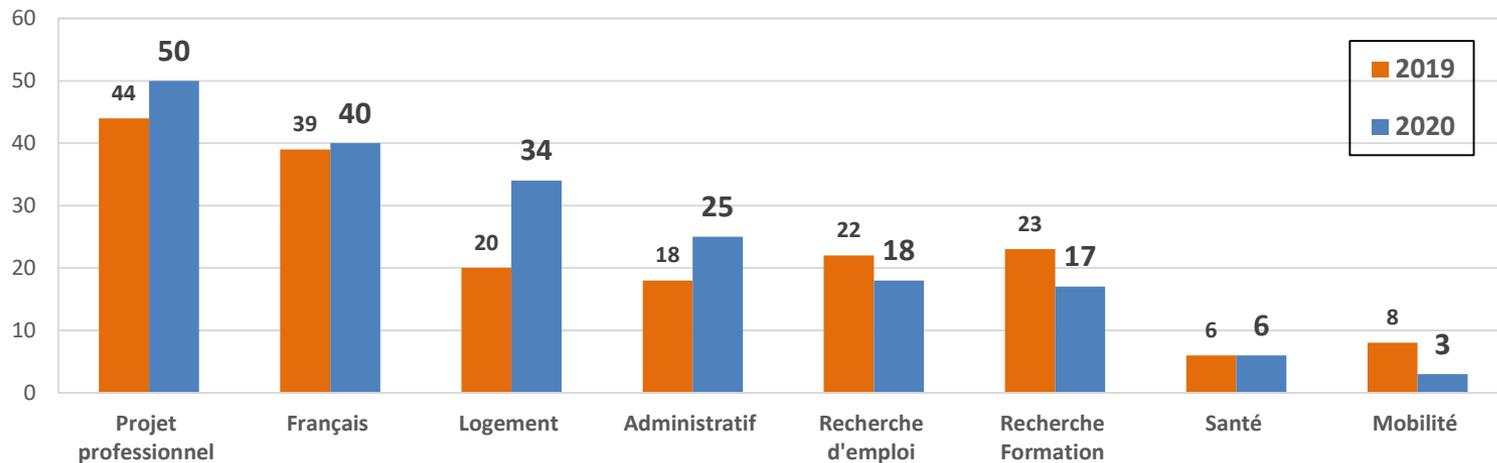
En 2020, 8 salariés ont bénéficié d'un accompagnement repères métropole.
2 personnes ont suivi des ateliers formation sur les « techniques » de recherche d'emploi.



MISSION INSERTION

Problématiques abordées dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel

Nombre de personnes accompagnés
par types d'actions

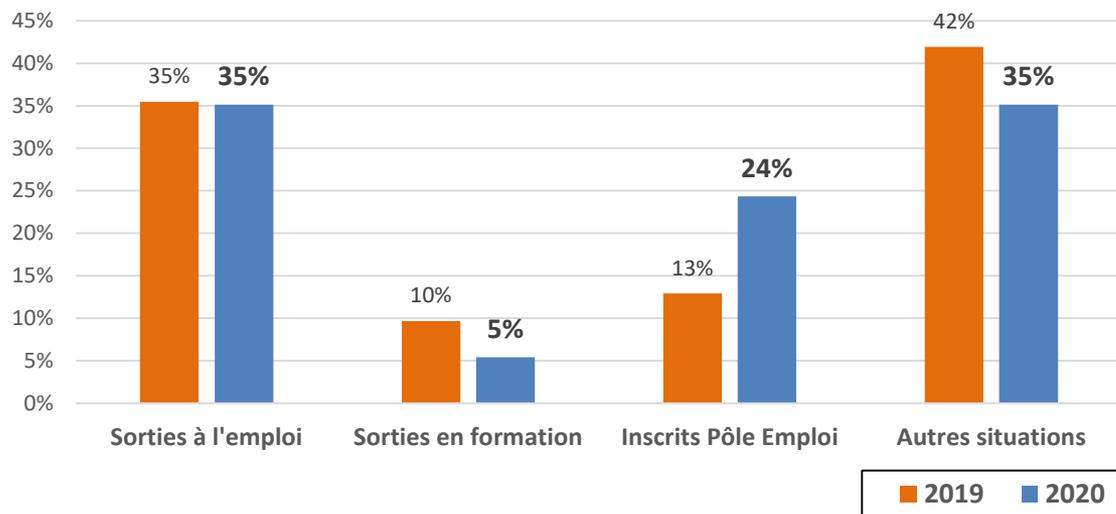


A NOTER : Une baisse des actions liées à la recherche de formation ou d'emploi du fait de la crise sanitaire.
7 personnes ont accédé à un logement au cours de leur contrat de travail.

Fin de contrat CDD Insertion

En 2020, **51** personnes ont terminé leur CDD Insertion.
La durée moyenne des contrats est de **8 mois** (hors ruptures période d'essai).
14 salariés ont eu 1 contrat de -3mois dont 7 ruptures de période d'essai.

Situation des personnes à l'issue du CDD Insertion de + 3mois



	2020			2019		
	H	F	%	H	F	%
SORTIES À L'EMPLOI	10	3	35%	9	2	35%
CDI	3	1		5	0	
CDD	3	2		4	1	
Autre SIAE (structure d'insertion par l'activité économique)	3	0		0	1	
Création d'entreprise	1	0		0	0	
SORTIES EN FORMATION	1	1	5%	2	1	10%
Formation qualifiante	1	1		2	1	
INSCRITS PÔLE EMPLOI	5	4	24%	2	2	13%
AUTRES SITUATIONS	7	6	35%	8	5	42%
Arrêt maladie ou Congé maternité	3	5		3	4	
Décision Justice	1	0		0	0	
Résolution problématique personnelle	3	1		5	1	
TOTAL	23	14	37	21	10	31

Précisions sur les sorties

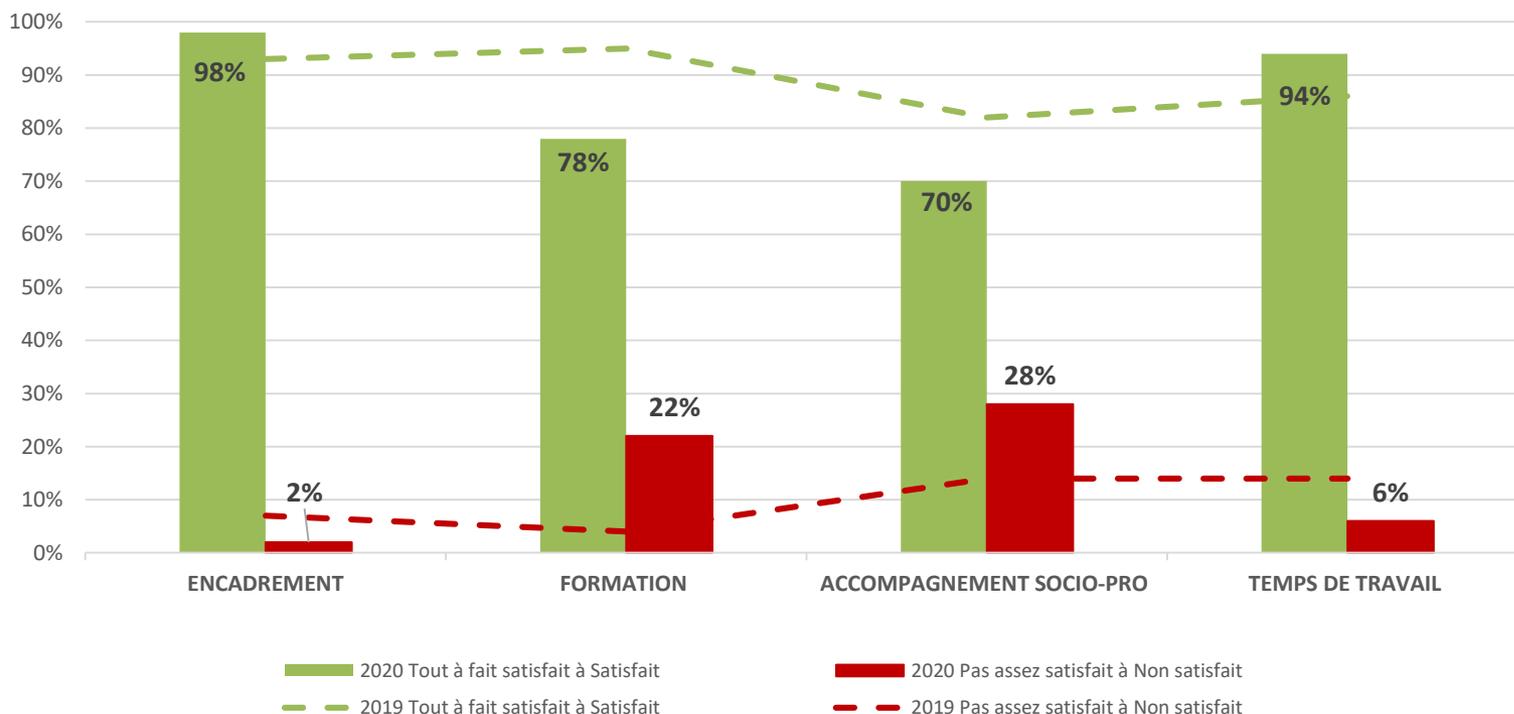
45 % des personnes sorties (hors ruptures période d'essai) en 2020 avaient un projet professionnel dans le secteur du nettoyage :

- 4 CDI d'agent de propreté (dont 1 à ELITS)
- 3 CDD de + 6 mois d'agents de propreté
- 2 CDD de - 6 mois d'agents de propreté
- 1 création d'entreprise de nettoyage
- 3 CDD Insertion dans une autre SIAE (2 ACI* et 1 EI*)
- 2 contrat pro CQP AMC* avec le GEIQ* Propreté



Satisfaction des salariés en CDD insertion

32 questionnaires réalisés sur 51 sorties en 2020 (19 questionnaires non réalisés suite à des départs anticipés ou des pertes de contact).



A Noter : On note une baisse du niveau de la satisfaction portant sur les réponses apportées aux attentes de formation, la crise sanitaire rencontrée en 2020 ayant limitée la mise en place d’action de formation.

En revanche, on note une augmentation de la satisfaction liée à l'encadrement (relation avec les responsables).



RESULTATS ET ANALYSE DES OBJECTIFS 2020

Résultats 2020

- **33,26** ETP CDD Insertion réalisés pour 1 objectif de 28 ETP CDD Insertion.
- **21,85%** des salariés formés (hors poste de travail) sur l'année pour un objectif de taux de formation de **30%**.
- Taux d'encadrement des salariés en insertion de **30,29 %** pour un objectif de **33 %**.
- Base horaire moyenne des salariés en insertion de **31,71h** hebdomadaires pour un objectif de 30h et **33%** de CDD Insertion à temps plein pour un objectif de **30 %**.
- **88%** des salariés en CDI à temps « choisi » pour un objectif minimum de **75 %**.

Analyse des résultats

- Augmentation des ETP Insertion supérieur à l'objectif du fait de l'augmentation de l'activité, augmentation qui devrait se maintenir.
- Un nombre de salariés formés hors poste de travail inférieur à l'objectif (interruption des actions de formation pendant le confinement).
- Un taux d'encadrement inférieur à l'objectif : la forte augmentation d'activité n'a pu être anticipée du fait de la crise sanitaire. L'équipe d'encadrement a été renforcée à partir du mois de septembre avec la création d'un poste à mi-temps de CIP et d'un poste d'Assistant Encadrant Technique.



OBJECTIFS 2021 DU PROJET SOCIAL

- Maintenir un nombre de **34 ETP CDD Insertion**.
- Maintenir un taux d'encadrement des salariés en insertion de **33 %**.
- Maintenir la base horaire moyenne des salariés en insertion à **30h** hebdomadaires et assurer un minimum de **30%** de CDD Insertion à temps plein.
- Avoir au minimum **75%** des salariés en CDI à temps choisi.
- Maintenir un taux de formation équivalent à **30%** de salariés formés (CDI, CDDI).

