



ELITS PROPLETE

BILAN SOCIAL 2019

Février 20



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



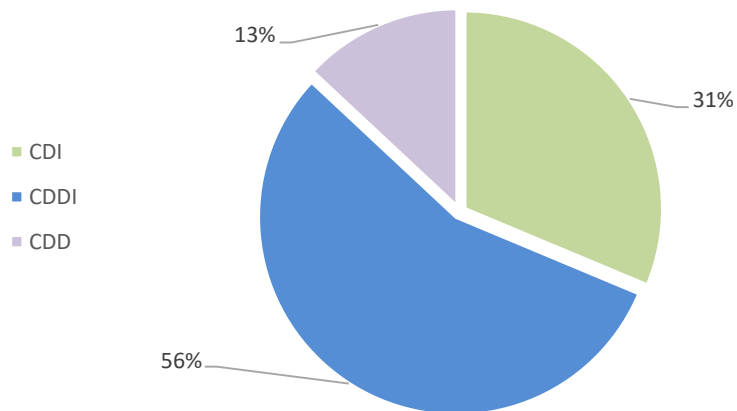
PRESENTS EN 2019

En 2019, 112* personnes ont été salariées de l'entreprise :

- 36 en CDI
- 64 en CDD Insertion
- 15 en CDD (31 contrats)

** 3 personnes ont bénéficié de 2 types de contrats différents*

Répartition par types de contrat en 2019



RECRUTEMENTS ET FIN DE CONTRAT

53 personnes ont été embauchées en 2019

- 5 en CDI
- 35 en CDD Insertion
- 13 en CDD

60 personnes ont terminé leur contrat

- 9 en CDI
 - 1 licenciement pour cause réelle et sérieuse,
 - 3 licenciements pour inaptitude,
 - 2 démissions,
 - 3 transferts contrat annexe 7.
- 39 en CDD Insertion
- 12 en CDD

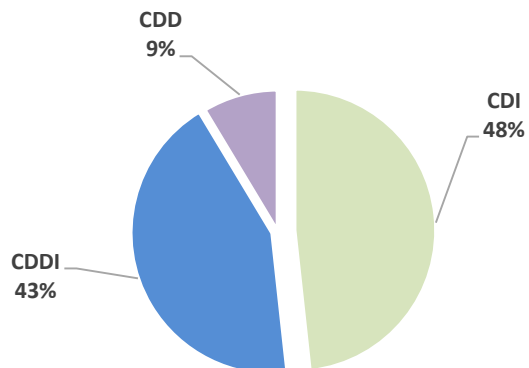


EFFECTIF AU 31 DECEMBRE 2019

Au 31 décembre 2019, 58 personnes étaient présentes dans l'entreprise.

- 28 CDI
- 25 CDD Insertion
- 5 CDD

Répartition par type de contrat
au 31/12/2019

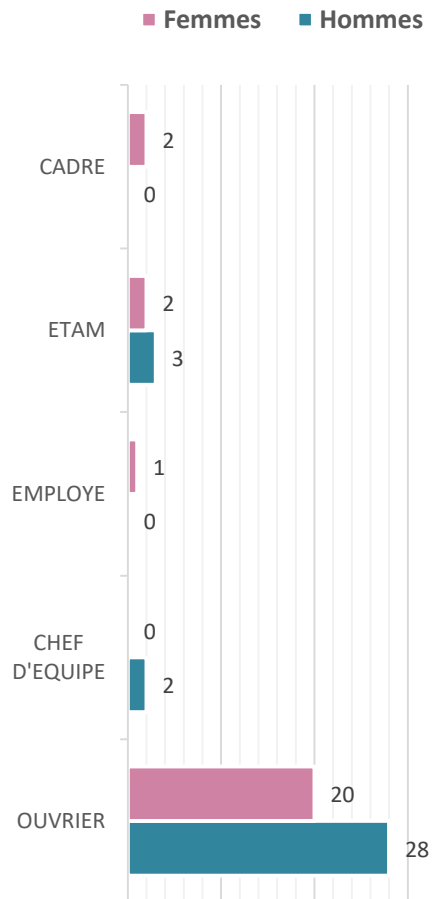


Répartition Hommes/Femmes
au 31/12/2019

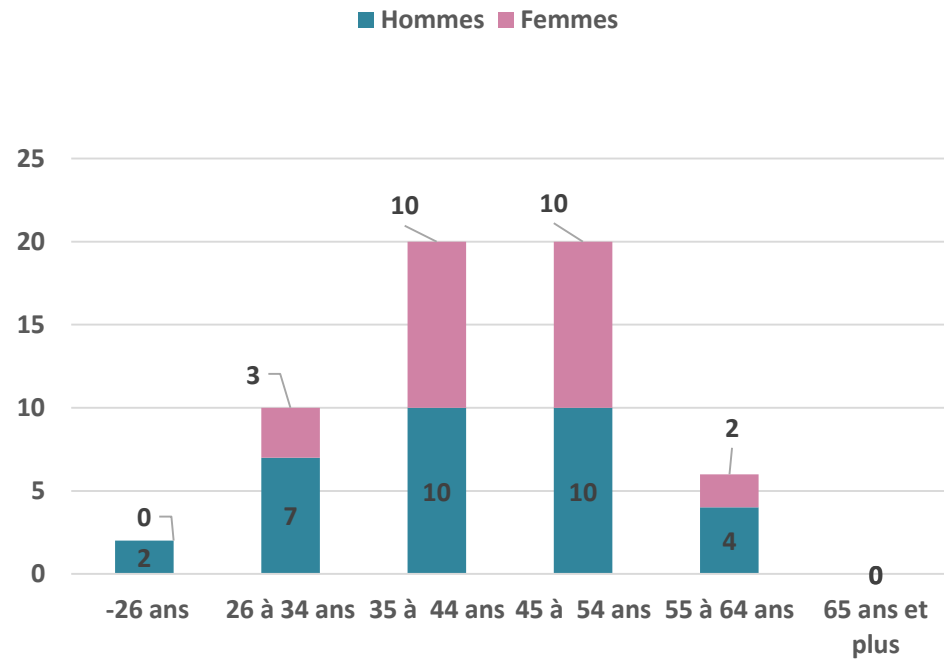


REPARTITION PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE ET TRANCHE D'AGES AU 31/12/2019

Répartition par catégorie professionnelle

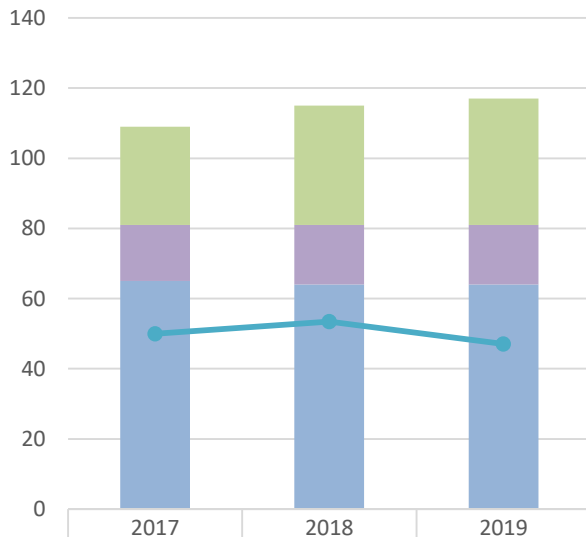


Répartition par tranche d'âge



EVOLUTION DES EFFECTIFS RESULTATS SUR L'ANNEE

Evolution des salariés en nombre de contrats



A noter :

- Maintien des effectifs permanents en ETP malgré un nombre de salariés plus important du fait de 2 départs sur un même poste.
- Diminution du nombre de CDD Insertion en ETP en conséquence de la baisse d'activité. Le nombre de salariés en CDD Insertion reste néanmoins équivalent à celui relevé en 2018 ce qui traduit des difficultés de maintien au poste.
- Le nombre de CDD est en diminution.

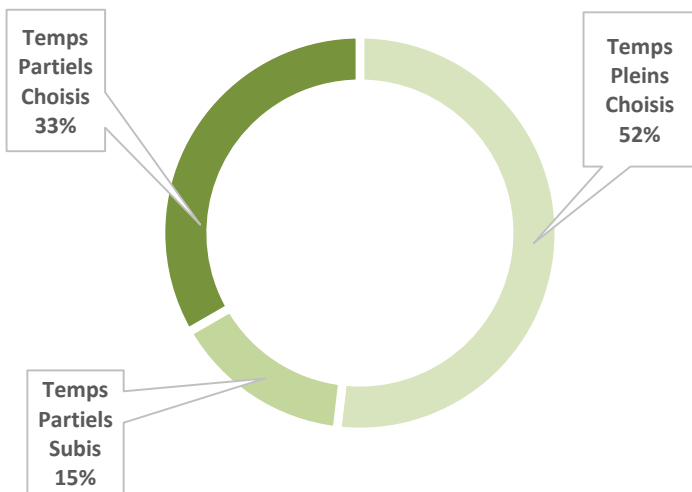
RÉSULTATS DES OBJECTIFS 2019 DU PROJET SOCIAL

Le taux d'encadrement des CDD Insertion est de 40,71%.

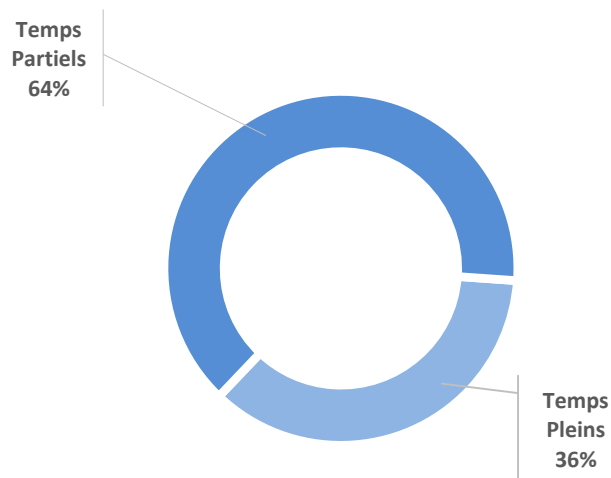


TEMPS DE TRAVAIL

Répartition temps de travail des CDI présents au 31/12/2019



Répartition temps de travail des CDDI présents au 31/12/2019



A noter : Parmi les 9 salariés en temps partiel choisi, 6 salariés sont multi-employeurs, Parmi les 4 salariés en temps partiel non choisi, 2 salariés sont en arrêt de travail depuis plusieurs mois.

RÉSULTATS DES OBJECTIFS 2019 DU PROJET SOCIAL

La base horaire moyenne des salariés en insertion est de 27h hebdomadaires.



FORMATIONS



FORMATIONS

Outre la formation au poste, 19 actions de formation ont été réalisées au cours de l'année pour 33 bénéficiaires dont :

- 23 en CDD Insertion
- 10 en CDI

| TYPES DE FORMATIONS REALISEES | CDDI | CDI |
|--|------|-----|
| MCCP (Maîtrise des compétences clés de la Propreté) | 4 | / |
| Techniques de nettoyage et connaissance des produits | 16 | / |
| CQP AMC (Certificat de qualification des compétences Agent machiniste Classique) | 3 | / |
| Sauveteur secouriste au travail | / | 1 |
| Habilitation électrique HOV BS | / | 1 |
| CACES Nacelle | / | 1 |
| Encadrant Technique en EI | / | 2 |
| Formalités Administratives des SCOP | / | 1 |
| Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes | | |
| • Prévenir et Agir | | 1 |
| • Communiquer via les réseaux sociaux | | 1 |
| Enjeu de l'égalité réelle égalité Homme/Femme | | 1 |
| RGPD : Protection des données personnelles | | 1 |
| • Enjeux, principes, outils | | |

RÉSULTATS DES OBJECTIFS 2019 DU PROJET SOCIAL

**33 % des salariés en CDI ou CDD
Insertion ont bénéficié d'une
formation.**

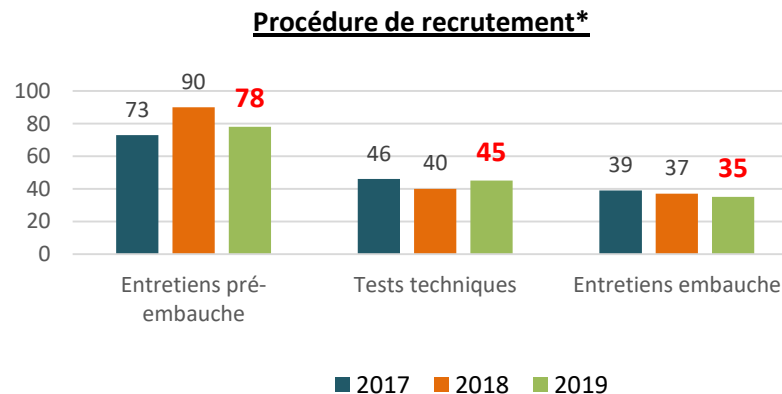
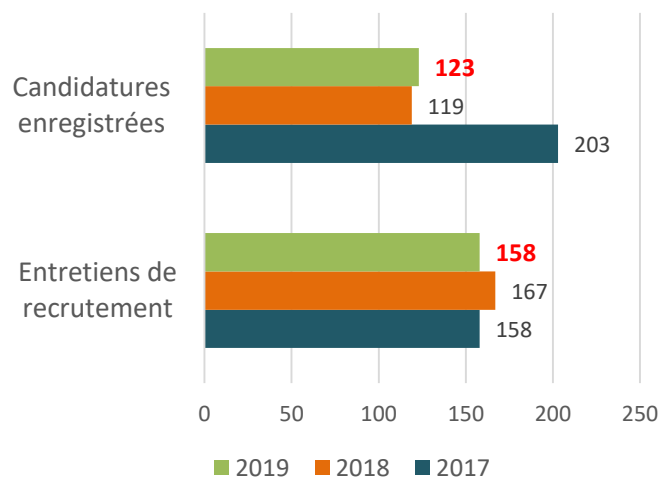


MISSION INSERTION



RECRUTEMENT

En 2019, 123 candidatures ont été enregistrées pour un total de 158 entretiens de recrutements et 35 personnes embauchées en CDDI.



*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.



SITUATION DES PERSONNES A L'EMBAUCHE

Sur les 64 personnes en CDD Insertion en 2019 :

- **69 %** étaient au chômage depuis plus de 1 an (61% en 2018),
- **42 %** étaient bénéficiaires de minima sociaux (RSA,ASS,AAH) (42% en 2018),
- **45 %** ne percevaient aucune ressource (41% en 2018),
- **78%** avaient un niveau de formation égal ou inférieur à un niveau V (CAP/BEP) (69% en 2018).

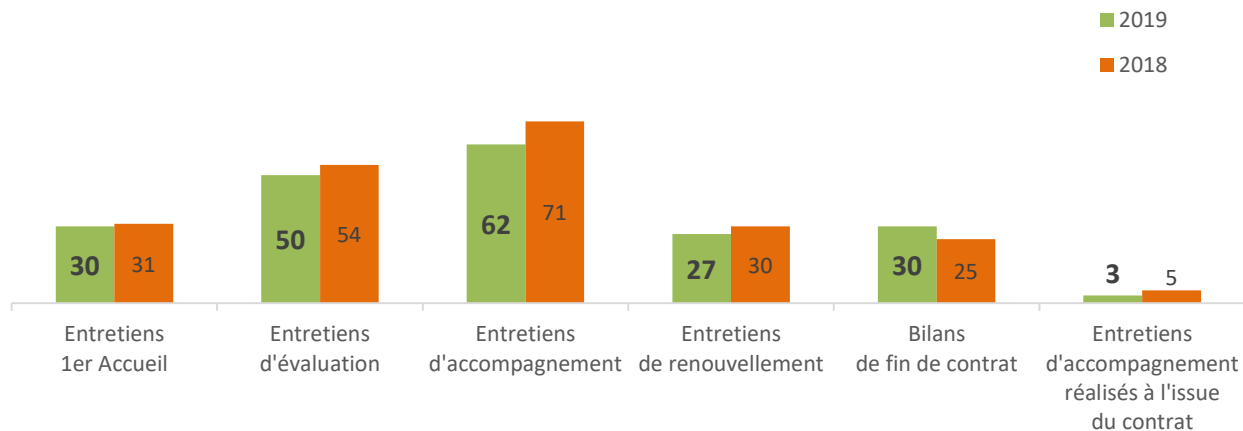
Freins repérés à l'embauche en 2019

| | |
|---|---------------------------|
| Niveau de Français (difficultés de communication orale et/ou écrite) | 69 % (61% en 2018) |
| Logement (sans logement : en foyer, hébergé... ou logement insalubre) | 44 % (39% en 2018) |
| Mobilité (manque d'autonomie dans les déplacements et/ou sans permis) | 9 % (17% en 2018) |
| Santé (RQTH, Maladie...) | 11 % (16% en 2018) |
| Justice (suivi judiciaire) | 8 % (3% en 2018) |

ENTRETIENS DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

202 entretiens d'accompagnement ont été effectués pour les 64 personnes en CDDI présentes en 2019 (216 entretiens pour 64 personnes en 2018)

Entretiens d'accompagnement



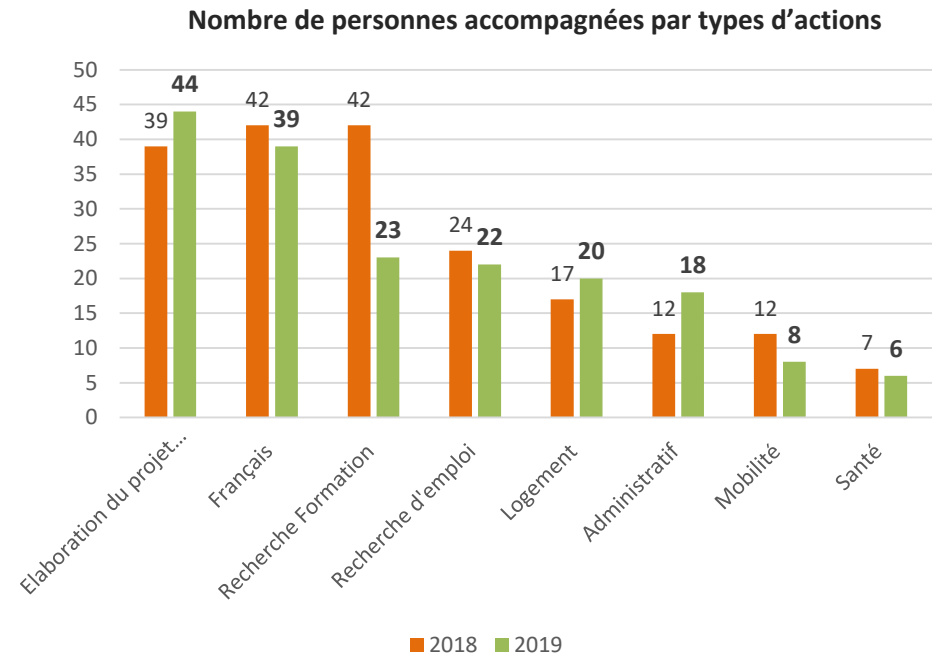
| Type d'entretien | Intervenant |
|---|--|
| Entretien 1 ^{er} Accueil | Salarié + CPI (chargée d'insertion professionnelle) |
| Entretien d'évaluation | Salarié + CIP +ETI (encadrant technique d'insertion) |
| Entretien d'accompagnement | Salarié + CIP |
| Entretien de renouvellement | Gérante + Responsable d'exploitation + Salarié |
| Bilan de fin de contrat | Salarié + CIP |
| Entretien d'accompagnement réalisés après la fin du contrat | Salarié + CIP |

A noter : en 2019, 2 salariés ont participé à des ateliers de REPERES Métropole pour améliorer la capacité de communication en vue de leur recherche d'emploi.



PROBLEMATIQUES ABORDEES DANS LE CADRE DE L' ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

| Problématiques | Nombre de salariés accompagnés en % | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------|
| | 2018 | 2019 |
| Elaboration du Projet Professionnel | 61% | 69% |
| Français | 66% | 61% |
| Recherche Formation | 66% | 36% |
| Recherche d'emploi | 38% | 34% |
| Logement | 27% | 31% |
| Administratif | 19% | 28% |
| Mobilité | 19% | 13% |
| Santé | 11% | 9% |



A noter : 11 personnes ont accédé à un logement au cours de leur contrat de travail

FIN DE CONTRAT CDD INSERTION

En 2019, 39 personnes ont terminé leur CDD Insertion

- La durée moyenne des contrats est de 12 mois hors ruptures période d'essai.
- 10 personnes ont été en contrat pendant 2 ans.

Situation des personnes à l'issue du CDD insertion

| | 2018 | | | 2019 | | |
|---|-----------|----------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | Homme | Femme | % | Homme | Femme | % |
| Sorties à l'emploi | 10 | 5 | 43% | 9 | 2 | 28% |
| <i>CDI</i> | 4 | 2 | | 5 | 0 | |
| <i>CDD</i> | 2 | 2 | | 4 | 1 | |
| <i>Autre SIAE</i> | 4 | 0 | | 0 | 1 | |
| Sorties en formation | 1 | 0 | 3% | 2 | 1 | 8% |
| <i>Formation qualifiante</i> | 1 | 0 | | 2 | 1 | |
| Inscrits Pôle Emploi | 9 | 2 | 31% | 6 | 2 | 21% |
| <i>Recherche active</i> | 6 | 0 | | 1 | 1 | |
| <i>Résolution problématique personnelle</i> | 3 | 2 | | 5 | 1 | |
| Autres situations | 6 | 2 | 23% | 9 | 8 | 44% |
| <i>Rupture période d'essai</i> | 3 | 2 | | 3 | 2 | |
| <i>Congé LD/Décision Justice</i> | 3 | 0 | | 3 | 4 | |
| <i>Rupture après PE (-3mois)</i> | | | | 2 | 1 | |
| <i>Inactifs</i> | | | | 1 | 1 | |
| | 26 | 9 | 100% | 26 | 13 | 100% |

A noter : En 2019, on observe une diminution du nombre de sorties à l'emploi ainsi qu'une forte augmentation des autres situations de sorties à l'emploi. En effet, 10 personnes (soit 25%) n'étaient pas en mesure de chercher un emploi du fait de problèmes de santé ou de congé maternité.



PRECISIONS SUR LES SORTIES

41 % des personnes sorties (hors ruptures PE) en 2019 avaient un projet professionnel dans le secteur du nettoyage.

Sorties à l'emploi

3 CDI : 3 postes d'agents de propreté (dont 1 à Elits Propreté, 1 chez un client, 1 par une autre entreprise)

3 CDD de + 6 mois : d'agents de propreté

4 CDD de - 6 mois : d'agents de propreté dont 1 avec un passage en CDI en 01/2020

1 CDD INSERTION : en suite de parcours ENVIE pour confirmer son projet professionnelle
1 salarié sorti en recherche active d'un poste d'agent de propreté avec Repères Métropole.

Ruptures de période d'essai

4 ruptures à l'initiative des salariés

1 rupture à l'initiative de l'entreprise

2 ruptures de contrat après la période d'essai à l'initiative du salarié

Formation

3 sorties en formation dont 2 qualifiantes (ADV et APS)

1 remise à niveau FLE

Accompagnement REPÈRES Métropole

Depuis début 2016, Elits Propreté a signé une convention de partenariat avec REPERES Métropole, réseau d'entreprises de l'ESS 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.

1 salarié accompagné en 2018 a trouvé un CDI à temps plein en mars 2019 comme agent de propreté dans le cadre du partenariat avec RM.

En 2019, 16 salariés d'Elits Propreté étaient accompagnés dans le cadre du dispositif REPERES Métropole, dont 12 nouvelles orientations sur 2019.



RESULTATS ET ANALYSE DE NOS OBJECTIFS 2019

Résultats 2019

- 25,3 ETP CDD Insertion réalisés pour 1 objectif de 27 ETP CDD Insertion.
- 33 % des salariés formés sur l'année pour un objectif de taux de formation de 30 %.
- Taux d'encadrement des salariés en insertion de 40,71 % pour un objectif de 33 %.
- Base horaire moyenne des salariés en insertion de 29,62h hebdomadaires pour un objectif de 30h et 36% de CDD Insertion à temps plein pour un objectif de 30 %.
- 89% des salariés en CDI à temps « choisi » pour un objectif de 75 %.

Analyse des résultats

- L'objectif de 27 ETP insertion n'a pas été atteint en 2019 du fait d'une baisse totale des effectifs de l'entreprise en conséquence d'une diminution de l'activité en générale.
- Cette baisse des effectifs a eu pour conséquence directe une augmentation du taux d'encadrement : seuls des postes d'agents de propreté productifs ont été supprimés (non renouvellement de CDD ou transfert de contrats) sans affecter l'équipe administrative et d'encadrement.



OBJECTIFS 2020 DU PROJET SOCIAL

- Maintenir un nombre de 28 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 (CDD, CDD Insertion).

