



ELITS PROPLETE

RAPPORT ANNUEL 2021

Mars 2022

SOMMAIRE

LE PROJET D'ENTREPRISE -----	3
BILAN RSE DU PROJET D'ENTREPRISE -----	5
Bilan RSE Social -----	6
Bilan RSE Economique -----	7
Bilan RSE Environnemental -----	8
RAPPORT D'ACTIVITE -----	9
1 - Effectifs -----	10
1.1 Effectifs présents sur l'année et évolution des effectifs sur l'année--	11
1.2 Recrutements et fins de contrats des CDI et CDDI sur l'année -----	12
1.3 Effectifs et répartition au 31 décembre-----	13
2 - Formation -----	14
3 - Accompagnement des salariés en Insertion -----	16
3.1 Recrutement des CDD Insertion -----	17
3.2 Situation des salariés embauchés en CDDI EN 2021-----	18
3.3 Accompagnement socio-professionnel-----	19
3.4 Problématiques abordées dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel-----	20
3.5 Fin de contrat CDD Insertion et précisions sur les sorties-----	21
4 - Satisfaction des parties prenantes -----	22
4.1 Taux de satisfaction des clients-----	23
4.2 Taux de satisfaction des salariés -----	24
4.3 Engagement Territorial -----	25
5 - Indicateurs économiques -----	26
5.1 Chiffre d'affaires, masse salariale et heures de production -----	27
5.2 Répartition du chiffre d'affaires par prestation -----	28
OBJECTIFS RSE 2022 -----	29
Objectifs RSE 2022 - Social-----	30
Objectifs RSE 2022 - Economique -----	31
Objectifs RSE 2022 - Environnemental -----	32
ANNEXES DIVERSES -----	33
Bilans 2021 des conventionnements DDETS et de la Métropole, Bilans Repère Métropole et Recyclage, Parties prenantes d'ELITS Propreté	

LE PROJET D'ENTREPRISE



ELITS Propreté s'engage à assurer un développement économique raisonné au service de l'humain. Nous faisons vivre notre projet d'entreprise au quotidien dans une logique d'amélioration continue de nos pratiques.

PROJET SOCIAL

- Participer à la lutte contre l'exclusion notamment par l'embauche de personnes éloignées de l'emploi,
- Lutter contre toute forme de discrimination,
- Favoriser le développement des compétences des salariés,
- S'assurer des moyens nécessaires à l'accompagnement des salariés en insertion,
- Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés et leur qualité de vie au travail.

PROJET ECONOMIQUE ET DE GOUVERNANCE

- Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise par une politique de rémunération et de partage des résultats équitables,
- Associer les parties-prenantes au projet de l'entreprise,
- Assurer une gouvernance participative et démocratique,
- Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire.

PROJET ENVIRONNEMENTAL

- Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité,
- Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets,
- Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements,
- Diffuser et sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux.

ELITS Propreté, un engagement coopératif au service de l'inclusion.

BILAN RSE DU PROJET D'ENTREPRISE



Bilan RSE Social

PROJET	ACTIONS 2021	RESULTAT
Lutter contre l'exclusion en étant conventionné Entreprise d'Insertion	Conventionné entreprise d'insertion jusqu'en 2024	Atteint
Lutter contre l'exclusion en favorisant l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	53 % de salariés en insertion	Dépassé
Lutter contre les discrimination en garantissant l'égalité homme / femmes	50% de femmes parmi les plus hautes rémunération de l'entreprise	Atteint
	50 % de femmes aux postes agent de maîtrise et cadre	Atteint
	Publication de l'index égalité F/H sur le site internet	Atteint
Favoriser le développement des compétences des salariés répondant aux besoins en formation	31% de salariés formés hors poste de travail	Dépassé
S'assurer des moyens nécessaires à la mission insertion de l'entreprise	39% des effectifs de l'entreprise sont dédiés à l'accompagnement des personnes en insertion	Dépassé
	68% des encadrants techniques sont formés à la mission insertion	Non atteint
	Le taux de satisfaction des salariés en insertion concernant la qualité de l'accompagnement socio-professionnel est de 90%	Dépassé
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés en leur assurant un temps de travail choisi	La base horaire moyenne pour les salariés en insertion est de 30h hebdo	Atteint
	41% des salariés sont à temps plein	Dépassé
	93% des salariés en CDI sont à temps partiel choisi	Dépassé
Mettre en place les conditions qui favorisent la qualité de vie au travail en s'assurant de la satisfaction des salariés	Le taux de satisfaction des salariés en CDI est de 85%	Atteint
Mettre en place les conditions qui favorisent la qualité de vie au travail en assurant une politique de santé et sécurité efficiente	Certification de la responsable d'exploitation à la formation de prévention des TMS	Atteint

PROJET	ACTIONS 2021	RESULTAT
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise en limitant les écarts de salaire	L'écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire est de 2,6	Dépassé
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise en assurant un partage équitable des résultats	50% du résultat a été redistribué en participation à l'ensemble des salariés au prorata du temps de travail	Dépassé
Associer les parties prenantes au projet de l'entreprise en s'assurant de leur satisfaction	Le taux de satisfaction des clients est de 84%	Dépassé
Associer les parties prenantes au projet de l'entreprise en les impliquant dans la vie de l'entreprise	Diffusion du bilan annuel de l'entreprise à l'ensemble des salariés lors de l'assemblée des salariés	Atteint
Assurer une gouvernance participative et démocratique en développant le Sociétariat des salariés	28% des salariés en CDI sont associés	Non atteint
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'ESS en privilégiant des placements financiers responsables	100% des placements financiers sont responsables	Atteint
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'ESS en s'engageant dans les réseaux	Adhésion à la FEI et à l'URSCOP depuis 2003	Atteint

Bilan RSE Environnemental

PROJET	ACTIONS 2021	RESULTAT
Diminuer l'impact environnemental lié à l'activité de l'entreprise par la réduction de consommation	Utilisation exclusive de produits concentrés pour l'entretien courant de locaux	Atteint
	Utilisation exclusive de microfibrilles pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)	Atteint
Diminuer l'impact environnemental lié à l'activité de l'entreprise par l'utilisation de produits respectueux de l'environnement	Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux	Atteint
Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau	Atteint
	Valorisation des déchets de bureau papier et verre par la mise en place d'un contrat avec un prestataire extérieur	Atteint
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements en limitant l'utilisation de véhicules	Augmentation de 12% des km parcourus en moyenne par véhicule	Non atteint
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements en favorisant l'utilisation de véhicules propres	Augmentation de 31% des émissions moyennes de CO ² par véhicule	Non atteint
Associer les parties prenantes aux enjeux environnementaux par la formation des salariés	32% des salariés sont formés hors poste de travail aux écoresponsables depuis moins de 5 ans	Non atteint
	100% des salariés sont sensibilisés aux enjeux environnementaux au poste de travail	Atteint
	Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés	Atteint

RAPPORT D'ACTIVITE



1. EFFECTIFS

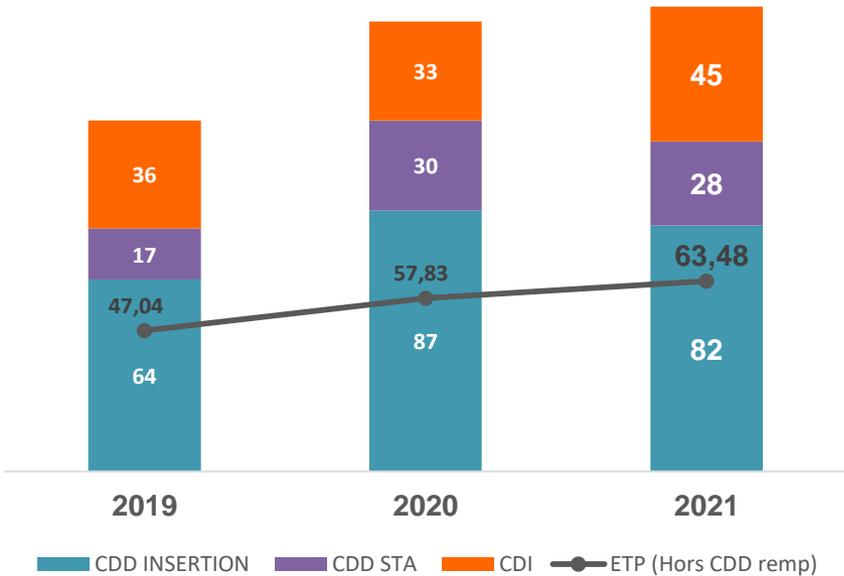
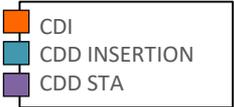
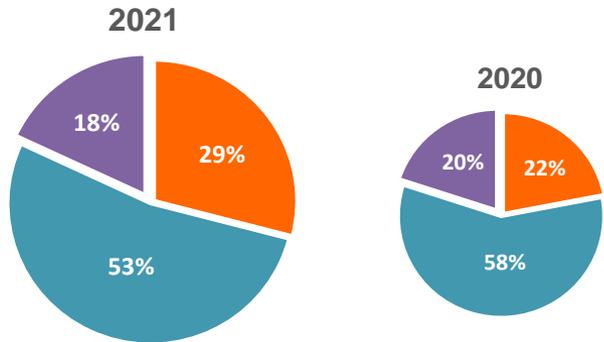


1.1 Effectifs présents sur l'année

En 2021, **158** personnes ont été salariées de l'entreprise :

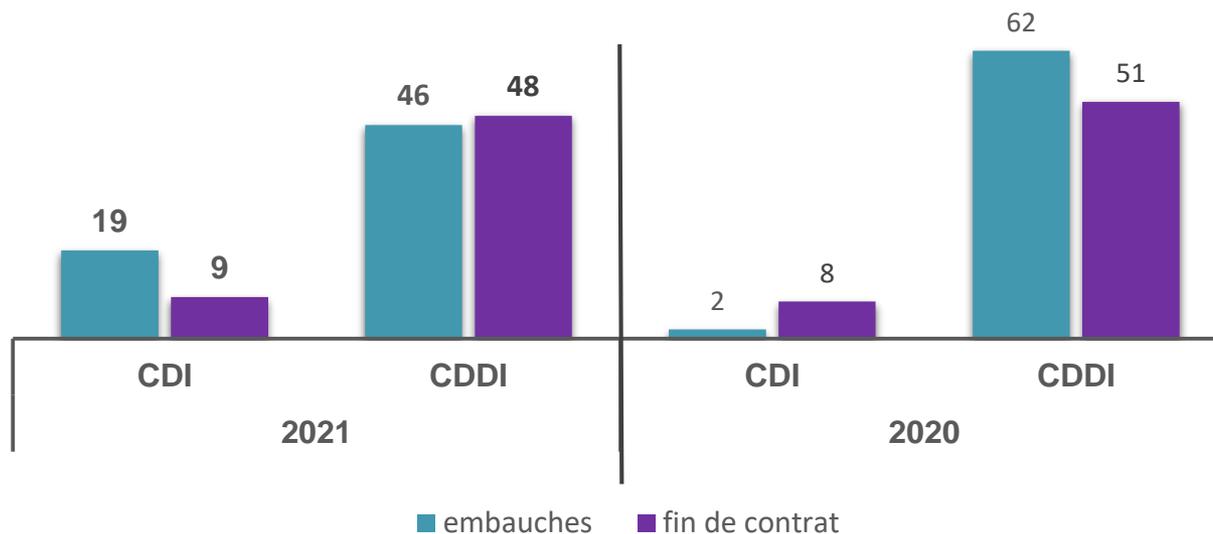
- 45 en CDI
- 82 en CDD Insertion
- 28 en CDD STA (surcroit temporaire d'activité)

(21 personnes ont effectué des CDD de remplacement)



A noter :
0,5 ETP d'intérimaires (18 missions)
Stagiaires : 6 personnes (265h)

1.2 Recrutements et fins de contrats des CDI et CDDI sur l'année



65 embauches pour 57 sorties CDI : 19 embauches / 9 sorties
CDDI : 46 embauches / 48 sorties

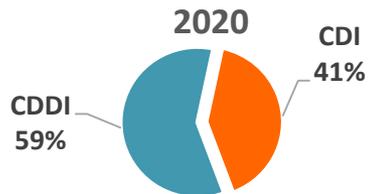
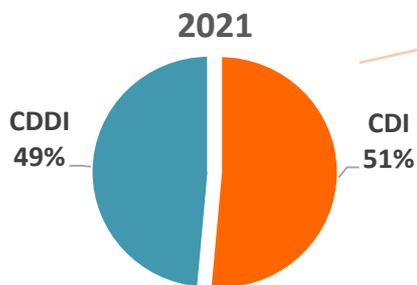
Motifs fin CDI : 3 Ruptures période d'essai
2 Démissions
2 Licenciements pour faute
2 Ruptures conventionnelles
1 Départ à la retraite

L'augmentation des CDI est liée à l'obtention d'un nouveau marché (reprise annexe 7) et au renforcement de l'équipe encadrante (technique et d'insertion).

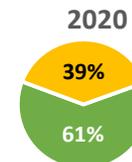
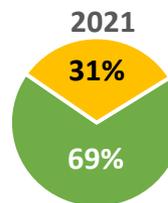
1.3 Effectifs et Répartitions au 31 décembre

Au 31 décembre 2021, 70 personnes étaient présentes dans l'entreprise :
36 CDI / 34 CDD Insertion.

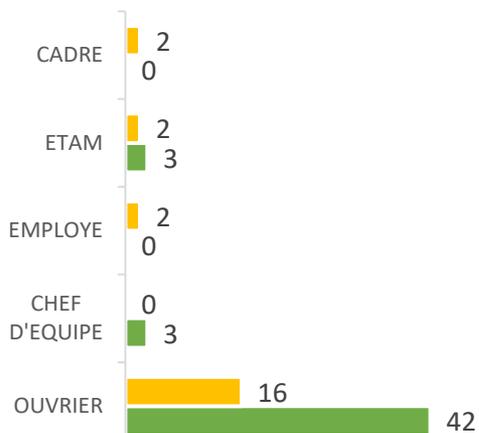
En 2021, ELITS Propreté a renforcé sa structure encadrante et administrative de 3 personnes.



Répartition Homme / Femme



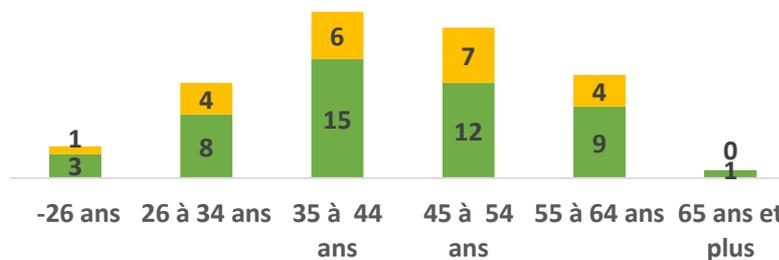
Répartition par catégorie professionnelle



A noter : dont 1 CE en arrêt longue durée

Peu d'évolution de la répartition par catégorie professionnelle & tranches d'âges.

Répartition par tranches d'âges



■ Homme
■ Femme

2. FORMATION



En dehors de la formation au poste de travail, 12 actions de formation ont été réalisées au cours de l'année pour 48 bénéficiaires dont **28 en CDD Insertion et 20 en CDI**

TYPES DE FORMATIONS REALISEES	CDDI	CDI
MCCP (Maîtrise des compétences clés de la Propreté) (150h)	8	/
Techniques de nettoyage et connaissance des produits (7h)	19	0
Gestion des conflits (12h)	0	1
Bien-être au travail (3h)	/	9
Habilitation électrique initiale (14h)	/	6
Habilitation électrique recyclage (7h)	/	5
CACES Nacelle recyclage (14h)	/	1
Encadrant technique en entreprise d'insertion (28h)	/	2
Excel spécifique (7h)	/	1
Bienvenue SCOP (7h)	0	3
Formation devenir tuteur AFEST (3,5h)	0	1
CQP AMC (Certificat de qualification des compétences Agent machiniste Classique) (63h)	3	0
SOUS TOTAL	30	29
AFEST (action de formation au poste de travail) (1003h sur année)	56	0
TOTAL	86	29

Un effort de formation en hausse pour le nombres de salariés formés.

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 / Zéro Barrier).

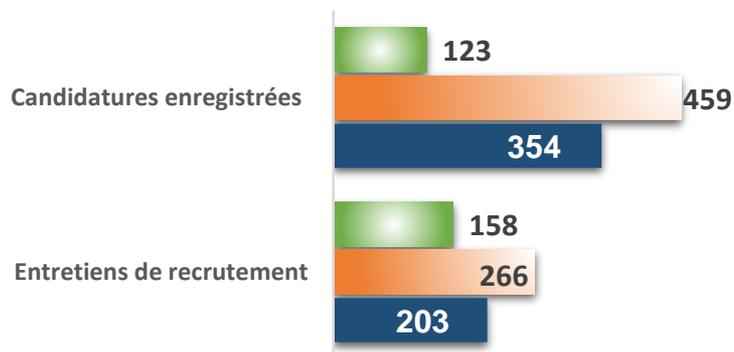
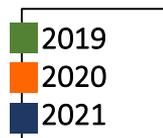
En 2021, 945 heures de formations au poste de travail ont été réalisées pour 56 salariés formés.

3. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN INSERTION



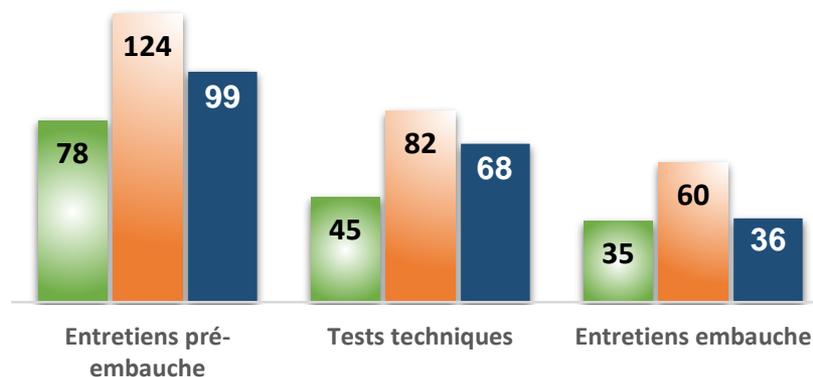
3.1 Recrutement des CDD Insertion

46 personnes embauchées en CDDI
354 candidatures enregistrées
203 entretiens de recrutement



La procédure de recrutement comprend 3 entretiens :

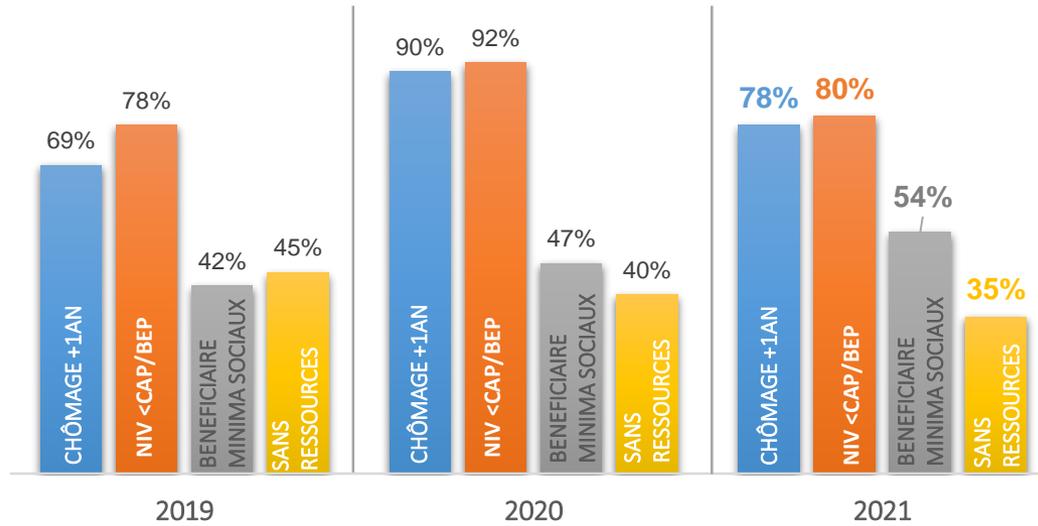
- 1 entretien pré-embauche avec la chargée d'insertion,
- Des tests techniques réalisés par la responsable d'exploitation,
- 1 entretien d'embauche avec la gérante au cours duquel est proposé un poste.



On note une forte diminution des candidatures reçues ce qui illustre les difficultés de recrutements.

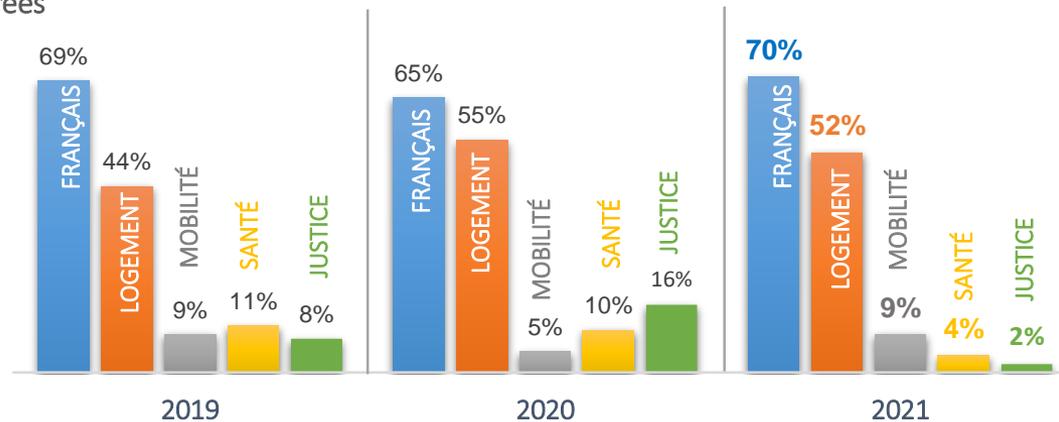
3.2 Situation des salariés embauchés en CDDI en 2021

Situations sociales



Peu d'évolution notable des problématiques et situations sociales avec deux difficultés majeures : la maîtrise du français et l'accès au logement.

Problématiques repérées



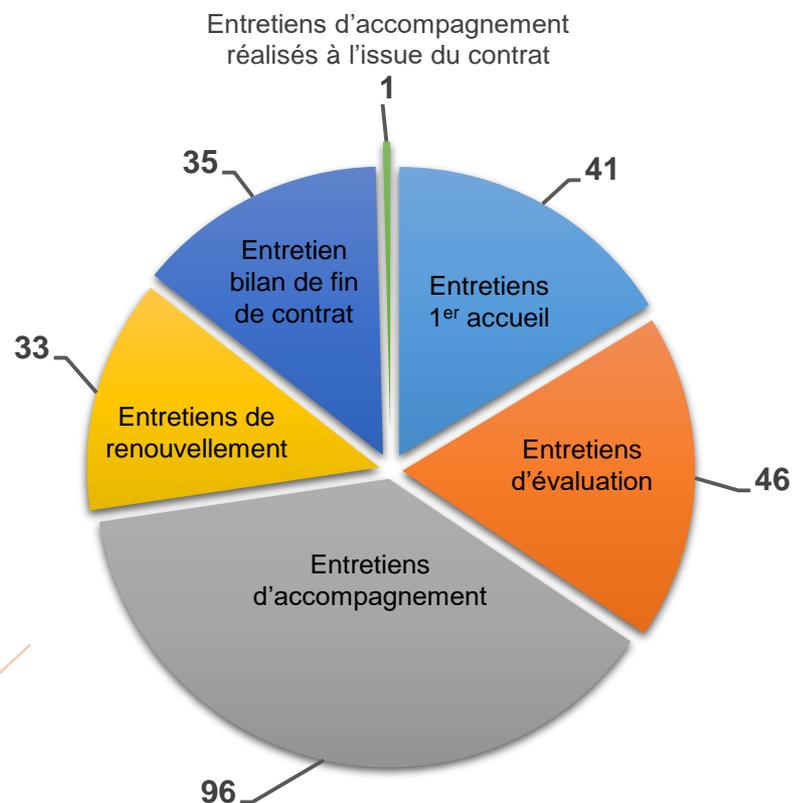
3.3 Accompagnement socio-professionnel

252 entretiens d'accompagnement ont été effectués pour les 82 personnes en CDDI présentes en 2021.

Déroulement des entretiens d'accompagnement :

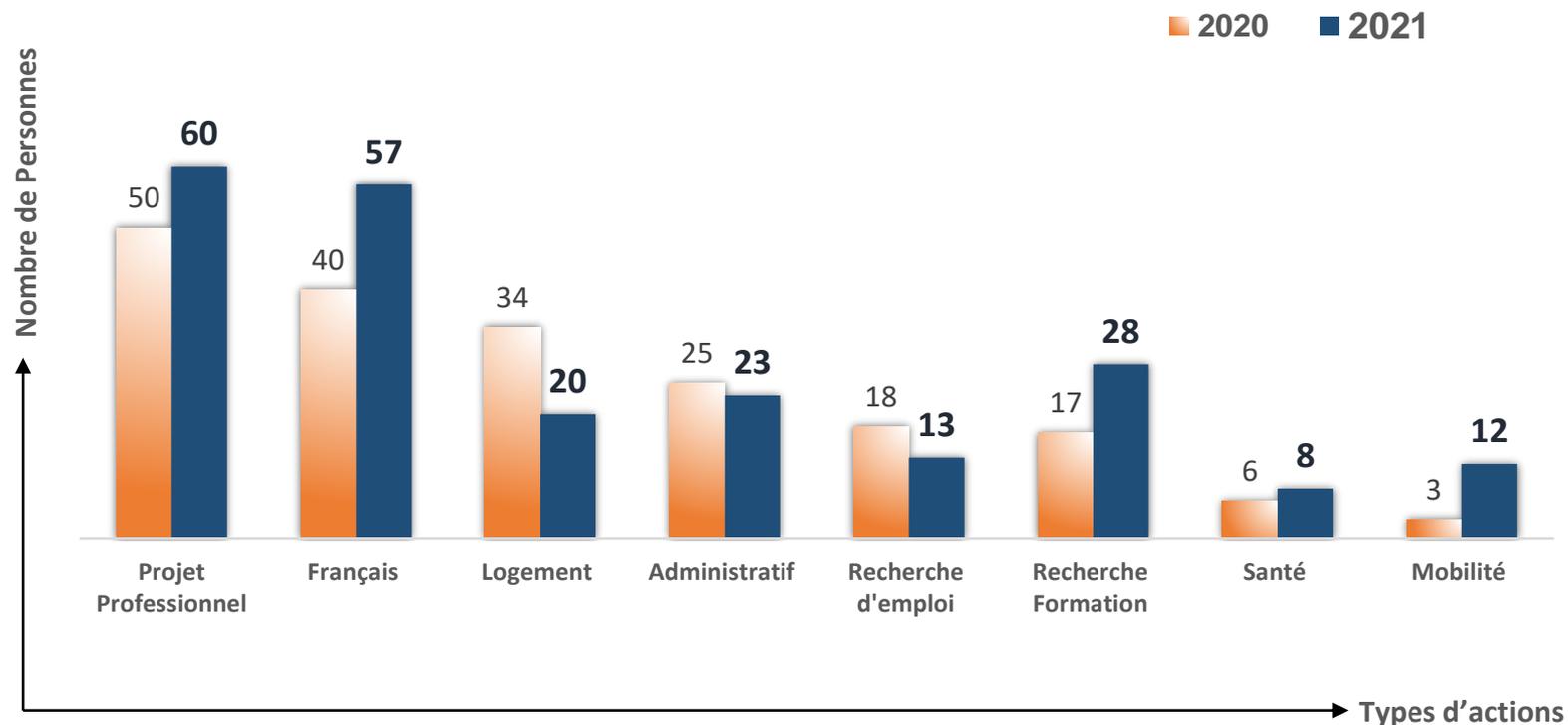
- Entretien 1^{er} Accueil (Salarié + CIP*)
- Entretien d'évaluation (Salarié + CIP + ETI*)
- Entretien d'accompagnement (Salarié + CIP)
- Entretien de renouvellement (Gérante + Responsable d'exploitation + Salarié)
- Entretien bilan de fin de contrat (Salarié + CIP)
- Entretien d'accompagnement réalisés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

(* CIP : Chargée d'Insertion Professionnelle,
ETI : Encadrant Technique d'Insertion)



Un nombre global d'entretiens en baisse.

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

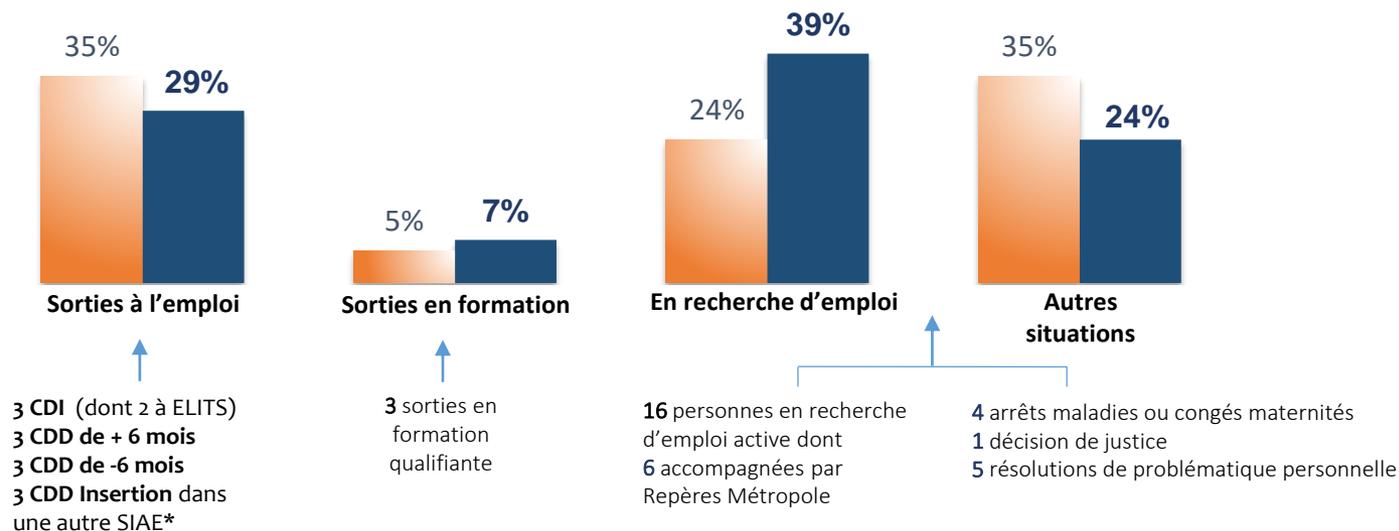


3.5 Fin de contrat des CDD d'Insertion et précisions sur les sorties

En 2021, **48** personnes ont terminé leur CDD Insertion.
La durée moyenne des contrats est de 9,2 mois (hors ruptures période d'essai).

11 salariés sont restés moins de 3 mois :

- 7 contrats ont été rompus de manière anticipées (6 ruptures période d'essai et 1 licenciement),
- 3 personnes ont trouvé un autre emploi (1 CDD -6 mois, 1 CDD + 6mois, 1 CDI),
- 1 personne dont nous n'avons pas de nouvelle.



*(structure d'insertion par l'activité économique)

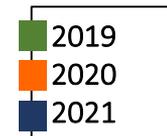
4. SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES



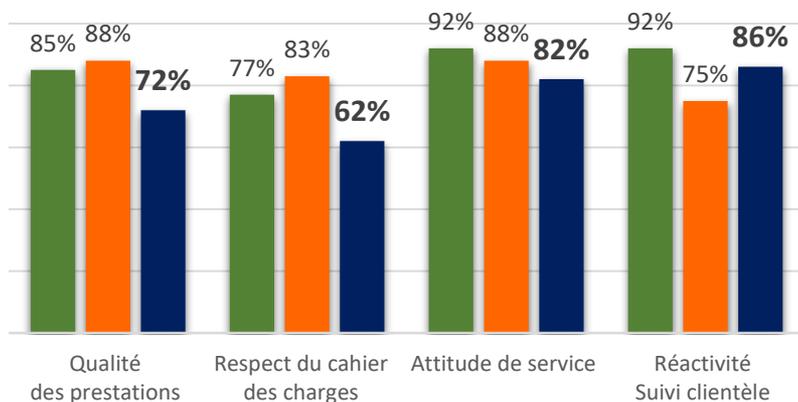
4.1 Taux de satisfaction des clients

Le questionnaire a été envoyé à **79** clients pour **29** réponses soit **37 %**.

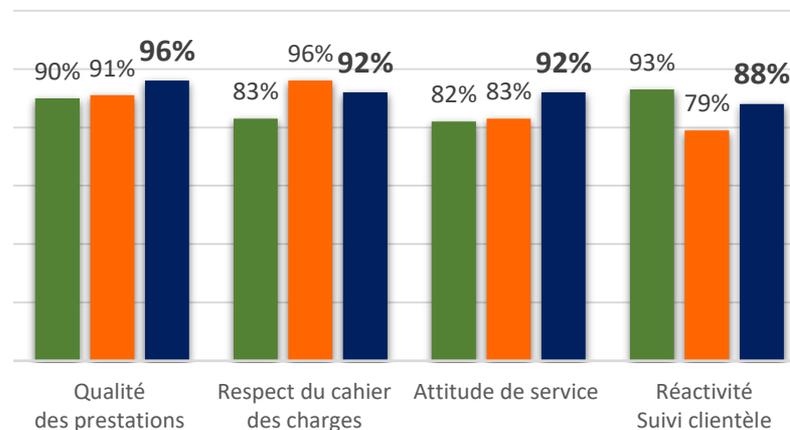
4 critères sont évalués : la qualité des prestations, le respect du cahier des charges, les attitudes de service et le suivi clientèle sur deux types d'interventions distinctes (entretien régulier de locaux et prestations ponctuelles).



Intervention de l'entretien régulier des locaux

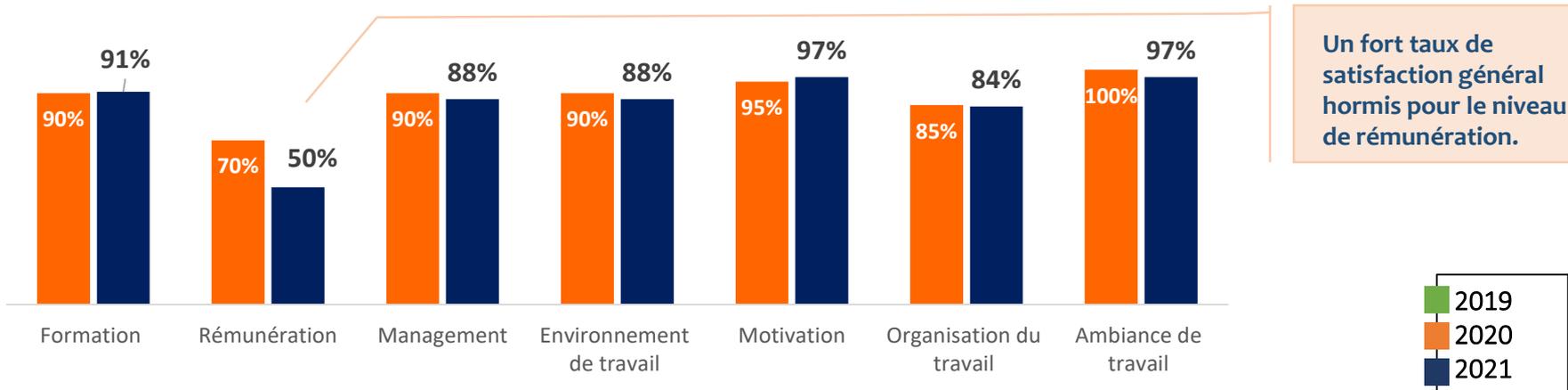


Intervention des prestations ponctuelles

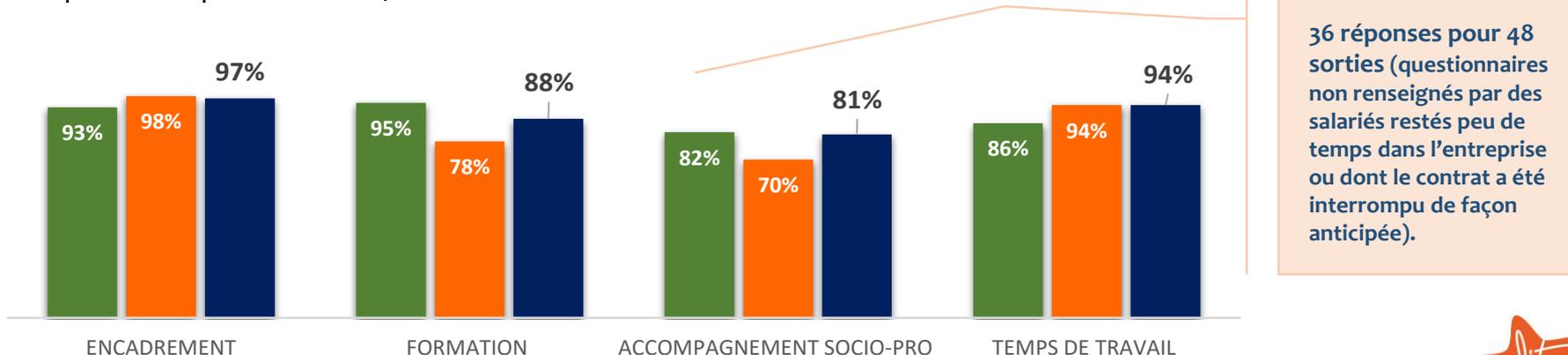


4.2 Taux de satisfaction des salariés

Le questionnaire a pour objectif d'évaluer la satisfaction des salariés en CDI sur leur qualité de vie au travail à travers 7 critères. Il est adressé à l'ensemble des salariés en CDI : **32 réponses sur 34 salariés présents** (2 salariés absents).



Le questionnaire a pour objectif d'évaluer la satisfaction des salariés en CDD Insertion à l'issue de leur étape en entreprise à travers 4 critères.



4.3 Engagement Territorial

FEI (Fédération des Entreprises d'Insertion)

ELITS Propreté est adhérente de la FEI depuis sa création. La gérante est membre du CA, élue au bureau. A noter : La FEI anime le Campus des EI qui porte le dispositif AFEST (*Actions de Formations en Situation de Travail*) «ZERO BARRIER».

CESER (Comité Economique Social et Environnemental Régional)

En 2018, Anne MOYROUD, Gérante, a été désignée par la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS) au titre de l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) pour siéger au sein du CESER, assemblée consultative de la Région Auvergne Rhone Alpes.

Membre du Collège 3 («organismes et associations»), elle participe aux travaux de la commission 2 «environnement et transition énergétique» et de la commission 3, «orientation, éducation, formation et parcours professionnels».

URSCOP (Union Régionale des SCOP)

En tant que coopérative, ELITS Propreté est adhérente de l'URSCOP depuis sa création. La gérante est membre du CA.

L'URSCOP a pour mission l'accompagnement des sociétés coopératives et la promotion du modèle coopératif (SCOP, SCIC et CAE).

FEP/SPENRA (Fédération des Entreprises de Propreté)

La FEP apporte conseil et soutien aux entreprises de propreté qui appliquent la convention collective de la branche, dans les domaines économique, juridique et social, technique... Elle est particulièrement engagée en matière de Santé et Sécurité et de RSE. ELITS Propreté est adhérente à la FEP. A ce titre, elle participe aux instances du SPENRA (Syndicat Professionnel des Entreprises de Nettoyage Rhône Alpes).

La responsable d'exploitation est évaluatrice CQP.

REPÈRES MÉTROPOLE

Repères Métropole est un réseau de structures inclusives de la Métropole de Lyon ayant pour mission d'accompagner les employeurs dans leur recrutement. ELITS Propreté est membre de Repères Métropole depuis 2016. Repères Métropole fait partie du Réseau Régional «DEMAIN» de la FEI.

SCIC GROUPE EOS (Entreprises à Objectifs Solidaires)

La SCIC GROUPE EOS a pour mission : «l'accompagnement à la gestion d'entreprises sociales et solidaires». Elle est constituée de 3 collèges : le collège 1 «salariés», le collège 2 «entreprises contributrices», et le collège 3 «partenaires et société civile». ELITS Propreté est associé du GROUPE EOS, membre du collège 2.

Le Club LVED

ELITS Propreté a obtenu le label "Lyon Ville Equitable et Durable" en 2016. Ce label s'inscrit dans une dynamique locale de promotion de l'économie sociale et solidaire. En tant que Labellisé, ELITS Propreté est engagé au sein du Club LVED qui permet de créer du lien et de développer une dynamique de réseau entre toutes les structures labellisées.

PARTENAIRES CONVENTIONNELS : DDETS / METROPOLE / POLE EMPLOI

Elaboration du Dossier Unique d'Instruction de l'Insertion par l'Activité Economique pour le suivi annuel du conventionnement transmis à la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) ainsi qu'à la METROPOLE. Les Chargées d'insertions participent aux CTAOL (Comité Technique d'Animation Opérationnel Local) organisé par POLE EMPLOI : 4 réunions en 2021.

ELITS Propreté est adhérente de la **MRIE** (Mission Régionale d'Information sur l'Exclusion).

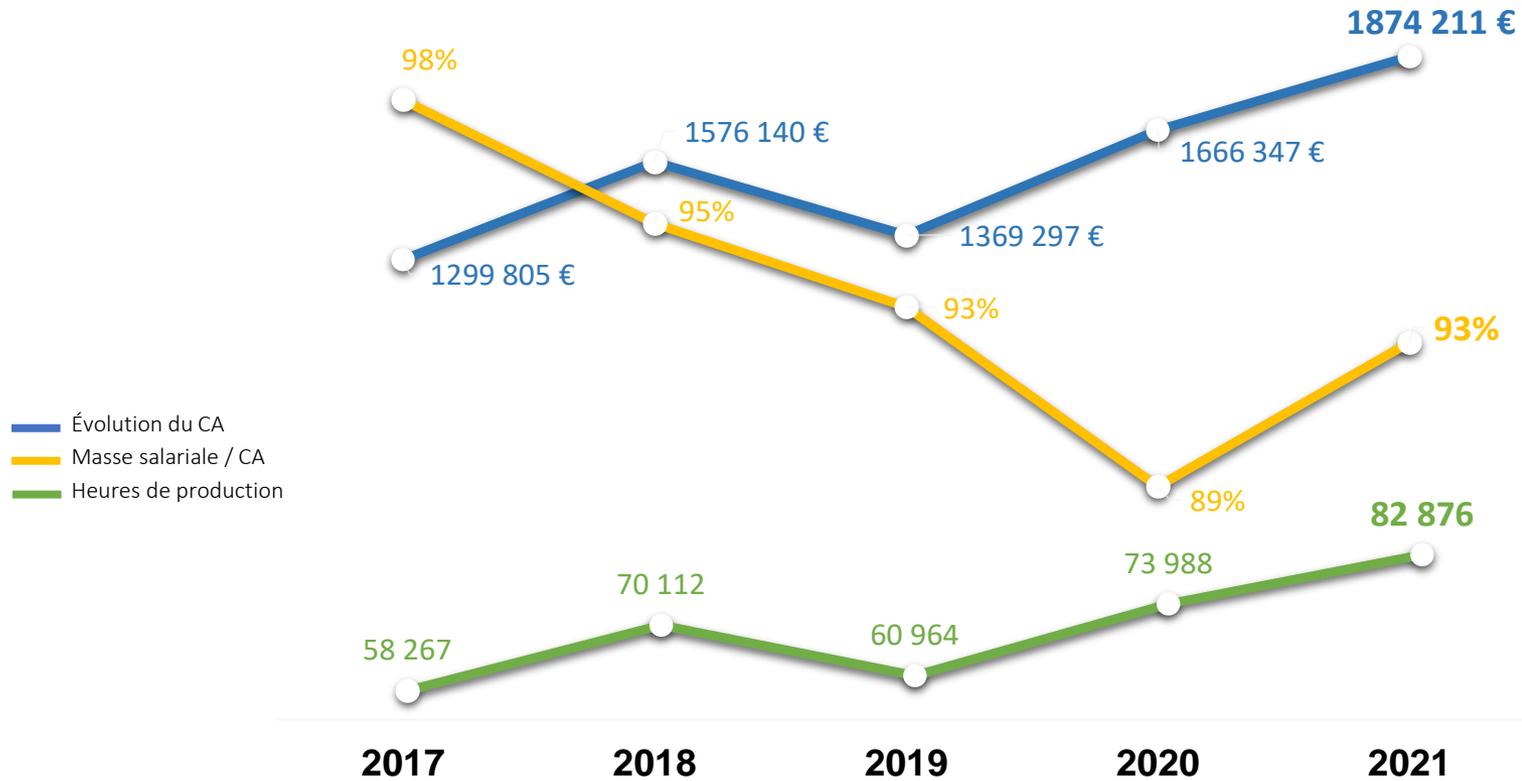
Participation sur l'année

FEI : 1 AG, 6 CA, 2 bureaux, 1 Congrès National, 3 réunions CIP, 3 filières propreté, 4 campus EI, 6 autres rencontres (partenaires IAE, groupes de travail avec la MRIE, Webinaires IAE)
 CESER : 7 Collèges 3, 12 Commissions 2, 7 Commissions 3, 3 Assemblées Plénières
 URSCOP : 4 CA, 1AG, 1 vœux, 3 rencontres territoriales, 1 Convention Nationale
 FEP/SPENRA : 1 AG, 2 Clubs RSE, 2 évaluations CIP
 Repères Métropole : 4 Copil, 5 points mensuel, 3 Cafés Virtuel, 6 Afterwork
 SCIC EOS : 1 AG, 1 G6
 LVED : 1 soirée annuelle

5. INDICATEURS ECONOMIQUES



5.1 Chiffre d'affaires, masse salariale et heures de production

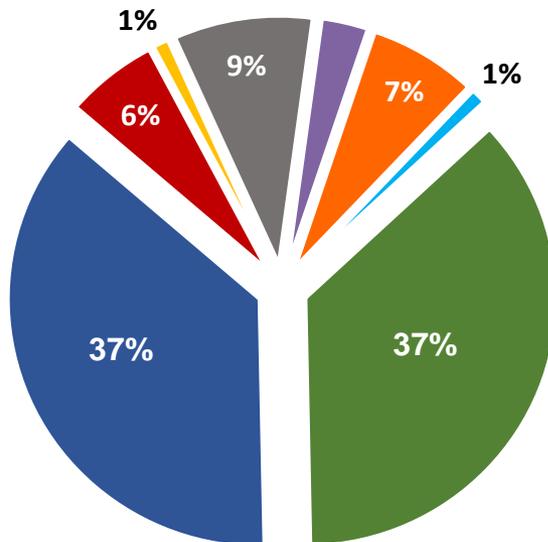


5.2 Répartition du chiffre d'affaires par prestation

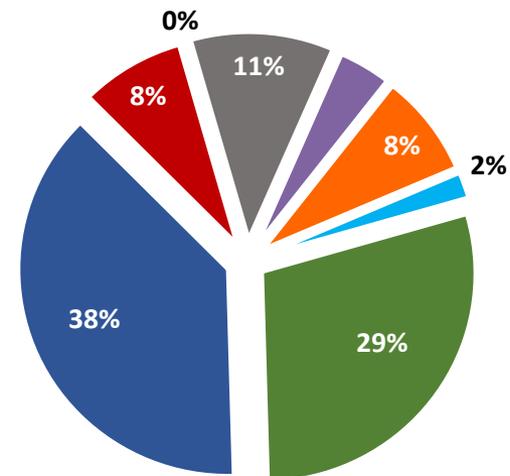
Pas d'évolution notable dans la répartition du chiffre d'affaires par prestations.

- Entretien Parties Communes
- Entretien Bureaux
- Entretien Base de Vies
- Entretien Surfaces Commerciales
- Remplacement Gardiens
- Débarras
- Travaux Exceptionnels
- Fournitures Consommables

2021



2020



OBJECTIFS RSE 2022



PROJET	ACTIONS 2021	OBJECTIFS 2022
Lutter contre l'exclusion en étant conventionné Entreprise d'Insertion	Conventionné entreprise d'insertion jusqu'en 2024	IDEM
Lutter contre l'exclusion en favorisant l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	53 % de salariés en insertion	40%
Lutter contre les discriminations en garantissant l'égalité homme / femme	50% de femmes parmi les plus hautes rémunération de l'entreprise	50%
	50 % de femmes aux postes agent de maîtrise et cadre	50%
	Publication de l'index égalité F/H sur le site internet	IDEM
Favoriser le développement des compétences des salariés répondant aux besoins en formation	31% de salariés formés hors poste de travail	25%
S' assurer des moyens nécessaires à la mission insertion de l'entreprise	39% des effectifs de l'entreprise sont dédiés à l'accompagnement des personnes en insertion	33%
	68% des encadrants techniques sont formés à la mission insertion	100%
	Le taux de satisfaction des salariés en insertion concernant la qualité de l'accompagnement socio-professionnel est de 90%	80%
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés en leur assurant un temps de travail choisi	La base horaire moyenne pour les salariés en insertion est de 30h hebdo	30H HEBDO
	41% des salariés sont à temps plein	30%
	93% des salariés en CDI sont à temps partiel choisi	75%
Mettre en place les conditions qui favorisent la qualité de vie au travail en s'assurant de la satisfaction des salariés	Le taux de satisfaction des salariés en CDI est de 85%	80%
Mettre en place les conditions qui favorisent la qualité de vie au travail en assurant une politique de santé et sécurité efficiente	Certification de la responsable d'exploitation à la formation de prévention des TMS	IDEM

Objectifs RSE Economique

PROJET	ACTIONS 2021	OBJECTIFS 2022
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise en limitant les écarts de salaire	L'écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire est de 2,6	3
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise en assurant un partage équitable des résultats	50% du résultat a été redistribué en participation à l'ensemble des salariés au prorata du temps de travail	50%
Associer les parties prenantes au projet de l'entreprise en s'assurant de leur satisfaction	Le taux de satisfaction des clients est de 84%	80%
Associer les parties prenantes au projet de l'entreprise en les impliquant dans la vie de l'entreprise	Diffusion du bilan annuel de l'entreprise à l'ensemble des salariés lors de l'assemblée des salariés	IDEM
Assurer une gouvernance participative et démocratique en développant le Sociétariat des salariés	28% des salariés en CDI sont associés	1/3
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'ESS en privilégiant des placements financiers responsables	100% des placements financiers sont responsables	100%
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'ESS en s'engageant dans les réseaux	Adhésion à la FEI et à l'URSCOP depuis 2003	IDEM

Objectifs RSE Environnemental

PROJET	ACTIONS 2021	OBJECTIFS 2022
Diminuer l'impact environnemental lié à l'activité de l'entreprise par la réduction de consommation	Utilisation exclusive de produits concentrés pour l'entretien courant de locaux	IDEM
	Utilisation exclusive de microfibrilles pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)	IDEM
Diminuer l'impact environnemental lié à l'activité de l'entreprise par l'utilisation de produit respectueux de l'environnement	Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux	IDEM
Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau	IDEM
	Valorisation des déchets de bureau papier et verre par la mise en place d'un contrat avec un prestataire extérieur	IDEM
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements en limitant l'utilisation de véhicules	Augmentation de 12% des km parcourus en moyenne par véhicule	NE PAS AUGMENTER
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements en favorisant l'utilisation de véhicules propres	Augmentation de 31% des émissions moyennes de CO ² par véhicule	NE PAS AUGMENTER
Associer les parties prenantes aux enjeux environnementaux par la formation des salariés	32% de salariés sont formés hors poste de travail aux écogestes depuis moins de 5 ans	35%
	100% des salariés sont sensibilisés aux enjeux environnementaux au poste de travail	100%
	Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés	IDEM

ANNEXES DIVERSES

- Bilan 2021 du conventionnement DDETS
- Bilan 2021 du conventionnement de la Métropole
- Bilan 2021 Repères Métropole
- Bilan 2021 Recyclage
- Parties prenantes d'ELITS Propreté



Bilan 2021 du conventionnement DDETS

Axe 1 : le recrutement et la mise en situation de travail

Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés	Rappel des objectifs négociés pour 2021		Résultats au 31/12/2021		Commentaires
Pour les ACI: Nombre d'heures de travail payées Pour les EI/AI/ETI: Nombre d'heures travaillées			51 343		ACI: 1 ETP=1820h payées EI: 1 ETP=1505h travaillées
Nombre de postes conventionnés en ETP *	34		34,33		ETI: 1 ETP=1600h travaillées AI: 1ETP=1607h travaillées ETI: 1 ETP=1505h travaillées Sous réserve des crédits disponibles, de l'avis du CDIAE et de la réglementation à venir.
Nombre total de salariés en insertion sur l'année	78		82		
Nombre de nouveaux salariés sur l'année	42		46		
Embaucher des salariés en insertion correspondant au projet d'insertion de l'entreprise et aux priorités des politiques d'emploi territoriales.					
Parmi les embauches de l'année :	Nombre	%	Nombre	%	Une personne peut répondre à un ou plusieurs des critères; dans ce cas là, la comptabiliser plusieurs fois
-Nombre de bénéficiaires de minima sociaux	21	50%	25	54%	
-Nombre de DELD > 2 ans	21	50%	20	43%	
-Nombre de jeunes non qualifiés	8	19%	3	7%	3 jeunes embauchés qualifiés (2 personnes ayant le niveau BAC + 1 Niveau CAP)
-Nombre de femmes	25	60%	13	28%	Remarque: nombreuses candidatures de femmes ayant des contraintes horaires incompatibles avec les postes
- Nombre de séniors (+ 50 ans)		0%	12	26%	
-Nombre de salariés issus des quartiers prioritaires	19	45%	13	28%	A noter: 10 personnes qui vivent en foyer, dans un logement temporaire ou sont hébergés.

Axe 4 : Sortie des publics : Résultats 2021 et objectifs 2022

Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés	Rappel des objectifs négociés pour 2021		Résultats au 31/12/2021		Commentaires
Total des sorties de la structure au cours de l'année	28		48		
Pour les ACI/EI: Personnes restées moins de 3 mois dans la structure Pour les AI/ETI: Personnes ayant fait - de 150h au cours des 12 mois précédant la sortie			11		2 abandons de poste 3 sorties vers l'emploi (dont une sortie vers un CDD d'un an grâce à l'accompagnement de Repères Métropole) 6 ruptures de période d'essai
Personnes restées plus de trois mois(ACI/EI) ou ayant fait + de 150h (AI/ETI) dans la structure ET dont le motif de sortie est congé de longue durée (maternité, maladie), décès et décision de justice (Incarcération, reconduite à la frontière)			5		4 personnes en congés de longue durée 1 décision administrative/décision de justice
Nombre de sorties examinées	28		32		
	Nombre	%	Nombre	%	
Sorties dans l'emploi durable (1) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	9	32%	4	13%	
Sorties vers un emploi de transition (2) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	4	14%	2	6%	
Sorties positives (3) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	4	14%	8	25%	3 sorties autre SIAE 3 Formations qualifiantes 1 Formation FLE Intensive et 1 un changement de région avec suivi PLIE
Sorties dynamiques : (1) + (2) + (3)	17	61%	14	44%	

Bilan 2021 du conventionnement de la Métropole

Structure : Elits Propreté				Bilan final pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2021			
Chargés d'insertion professionnelle (CIP) : Claire MIRA				Suivi socioprofessionnel : Entreprise d'insertion			
1 - Typologie des bénéficiaires suivis				2 - Contenu et indicateurs des suivis engagés			
		Nombre	%				
Total des bénéficiaires embauchés		39	100%	Bénéficiaires salariés de la structure à la date du bilan	18	Nombre total de contacts	0
Dont	embauchés en 2021	25	64%	Fins de contrat pendant la période	21	Total de bénéficiaires embauchés ayant accédé à l'emploi ou à une formation pré-qualifiante ou qualifiante/certifiante	9
	embauchés en 2020	12	31%	Total des bénéficiaires	39		23%
	embauchés avant 2020	2	5%				
				Nombre de mesures d'insertion professionnelle			
Age		Nombre	%	Emplois durables		Emplois de transition	
< 25 ans		1	3%	CDI = ou + mi-tps	1	CDD - de 6 mois et intérim	1
26 / 35 ans		17	44%	CDI - du mi-tps	0	CUI (PEC, CIE) en CDD	0
36 / 45 ans		9	23%	Secteur marchand CUI CIE en CDI	0	Autres emplois / formations	
46 / 55 ans		8	21%	CDD + de 6 mois	2	AI - MAD	0
> 55 ans		4	10%	Création ou reprise d'entreprise effective	0	ACI -CDDI par un autre employeur	0
				Intégration dans la fonction publique	0	EI - CDDI par un autre employeur	3
						ETTI- CTT	0
						Formation qualifiante ou certifiante	2
						Formation non qualifiante	0
				Résultats emplois durables	8%		
				Résultats toute reprise d'emploi	23%		
				Autres mesures d'insertion socioprofessionnelle		Mesures d'insertion sociale	
Niveau de formation		Nombre	%	Prestations Pôle Emploi	0	Accès ou maintien aux soins	5
Sans diplôme		23	59%	Formation interne	39	Accès ou maintien logement	12
niveau 3 (CAP, BEP)		9	23%	Recherche d'emploi (TRE et ARE)	5	Accès ou maintien des droits	39
niveau 4 (Bac)		5	13%	Redynamisation/Bilan/diagnostic	39	Autonomie sociale, citoyenneté	35
niveau 5 (BAC+2)		2	5%	Total	83	Mobilité	7
niveau 6 (BAC+3,+4)		0	0%			Total	98
niveau 7 et plus (Bac+5 à +8)		0	0%				
Diplôme étranger non reconnu en France		0	0%				

Bilan 2021 de Repères Métropole

Bilan 2021 Repères Métropole	
Nombre de salarié.es orienté.es en 2021	5
Nombre de salarié.es accompagné.es en 2021	13
Nombre d'entretiens d'embauche réalisés pendant l'accompagnement de REPERES	6
Nombre d'entretiens ayant débouchés sur des embauches	5
Taux de conversion des entretiens en embauches	83%
Nombre de salarié.es ayant bénéficié d'au moins une action collective organisée par REPERES en 2021 (atelier emploi, visite d'entreprise...)	5
Nombre d'heures d'actions collectives proposées aux salarié.es de Elits en 2021	40

Bilan 2021 Recyclage



Bilan recyclage

Site : C0003054 ELITS PROPRETE

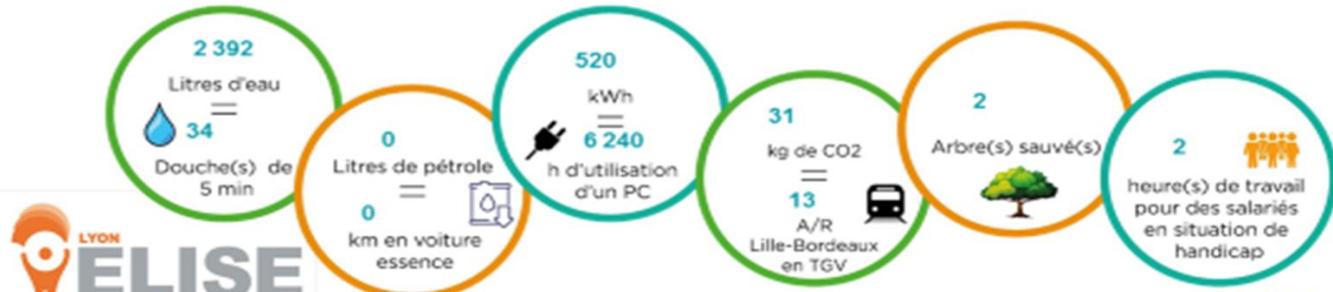
Période : Du 1er octobre au 31 décembre 2021



KG DE DÉCHETS COLLECTÉS

Papier Carton 104	Bouteilles plastique	Canettes	Gobelets plastique	Gobelets carton	Verre	Biodéchets	Ampoules Néons	Cartouches	DEEE
KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG	KG

LES BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX DE VOTRE ACTION



Source : ADEME, VEOLIA, CITEO



Avec nos sincères remerciements, toute l'équipe **ELISE Lyon**

Parties Prenantes d'ELITS Propreté

