



# ELITS PROPLETE

## RAPPORT ANNUEL 2022

Mars 2023

# SOMMAIRE

<b>LE PROJET D'ENTREPRISE</b> -----	<b>3</b>
<b>BILAN RSE 2022 DU PROJET D'ENTREPRISE</b> -----	<b>5</b>
Bilan RSE Social -----	6
Bilan RSE Economique -----	7
Bilan RSE Environnemental -----	8
<b>RAPPORT D'ACTIVITE</b> -----	<b>9</b>
<b>1 - Effectifs</b> -----	<b>10</b>
1.1 Répartition des effectifs par contrats -----	11
1.2 Recrutements et fins de contrats des CDI et CDDI sur l'année -----	12
1.3 Répartition des effectifs au 31 décembre -----	13
<b>2 - Formation</b> -----	<b>14</b>
<b>3 - Accompagnement des salariés en Insertion</b> -----	<b>16</b>
3.1 Recrutement des CDD Insertion -----	17
3.2 Situation des salariés embauchés en CDDI en 2022 -----	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
<b>4 - Les parties prenantes</b> -----	<b>22</b>
4.1 Satisfaction des clients -----	23
4.2 Satisfaction des salariés -----	24
4.3 Engagement territorial -----	25
<b>5 - Indicateurs économiques</b> -----	<b>26</b>
5.1 Chiffre d'affaires, masse salariale et heures de production -----	27
5.2 Répartition du chiffre d'affaires par prestation -----	28
<b>OBJECTIFS RSE 2023</b> -----	<b>29</b>
Objectifs RSE 2023 - Social -----	30
Objectifs RSE 2023 - Economique -----	31
Objectifs RSE 2023 - Environnemental -----	32
<b>ANNEXES DIVERSES</b> -----	<b>33</b>
Bilans 2022 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 2022 DU PROJET D'ENTREPRISE**



# Bilan RSE Social

Projet d'entreprise		Résultats 2022	Objectifs 2022
Participer à la lutte contre l'exclusion, notamment par l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	Etre conventionné en tant qu'entreprise d'insertion	L'entreprise est conventionnée entreprise d'insertion jusqu'en 2024	
	Favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	<b>60% de salariés en contrat d'insertion</b>	<b>40%</b>
Lutter contre toute forme de discrimination	Garantir l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise	50% de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise	<b>50%</b>
		50% de femmes aux postes agent de maîtrise et cadre	<b>50%</b>
Favoriser le développement des compétences des salariés	Répondre aux besoins et demandes de formation des salariés	<b>28% de salariés formés (hors poste de travail)</b>	<b>25%</b>
S'assurer des moyens nécessaires à l'accompagnement des salariés en insertion	S'assurer des moyens d'accompagnement administratif, social et d'encadrement suffisants pour la mission d'inclusion	<b>34% des effectifs de l'entreprise sont dédiés à l'accompagnement des personnes en insertion</b>	<b>33%</b>
	Former l'encadrement à la mission insertion	100% des encadrants techniques sont formés à la mission insertion	<b>100%</b>
	S'assurer de la satisfaction des salariés en insertion sur l'accompagnement social et professionnel	<b>Le taux de satisfaction des salariés en insertion sur l'accompagnement est de 81%</b>	<b>80%</b>
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés et leur qualité de vie au travail	Favoriser le temps de travail choisi	La base horaire moyenne des salariés en insertion est de 30h hebdo	<b>30h hebdo</b>
		<b>41% des salariés sont à temps plein</b>	<b>30%</b>
		<b>83% des salariés en CDI à temps partiel le sont par choix</b>	<b>75%</b>
	Veiller à la satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail	<b>92% des salariés en CDI et CDDI sont satisfaits de leurs conditions de travail</b>	<b>80%</b>
	Prévenir les TMS	Certification de la responsable d'exploitation à la formation de prévention des TMS	

# Bilan RSE Economique

Projet d'entreprise		Résultats 2022	Objectifs 2022
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise	Limiter les écarts de salaire	<b>L'écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire est de 2,48</b>	<b>3 maximum</b>
	Assurer un partage équitable des résultats	50% du résultat redistribué en participation à l'ensemble des salariés	<b>50%</b>
Associer les parties-prenantes au projet de l'entreprise	Diffuser le rapport annuel de l'entreprise aux salariés	Le rapport annuel a été présenté lors de l'assemblée annuelle à laquelle 62% des salariés ont participé.	
	S'assurer de la satisfaction des clients	<b>86% des clients sont satisfaits</b>	<b>80%</b>
Assurer une gouvernance participative et démocratique	Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise	33% des salariés en CDI sont associés	<b>33%</b>
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire	Privilégier les placements financiers responsables	100% des placements financiers sont réalisés sur des supports responsables	<b>100%</b>
	S'engager dans les réseaux coopératifs et de l'insertion	Adhésion à la FEI et à l'URSCOP depuis 2003	

# Bilan RSE Environnemental

Projet d'entreprise		Résultats 2022	Objectif 2022
Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité	Réduire la consommation de produits de nettoyage	Utilisation exclusive de produits concentrés pour l'entretien courant de locaux	100%
		Utilisation exclusive de microfibras pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)	100%
Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés	Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux	100%
	Favoriser la valorisation des déchets de nos bureaux	Intervention d'un prestataire extérieur pour la valorisation des déchets papiers/cartons et verres	
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements	Privilégier les fournitures de bureau recyclées	Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau	100%
	Limiter les émissions de CO2 liées aux déplacements des véhicules	<b>Les émissions de CO<sup>2</sup> par véhicules ont baissé de 2%</b>	Ne pas augmenter
Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux	Limiter les kilomètres parcourus	<b>Les km parcourus en moyenne par véhicule ont baissé de 5%</b>	
	Former des salariés aux écogestes hors poste de travail	<b>39% des salariés sont formés depuis moins de 5 ans aux écogestes (hors poste de travail)</b>	35%
	Diffuser la charte RSE aux salariés	Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés dans le livret d'accueil	100%

# RAPPORT D'ACTIVITE



# 1. EFFECTIFS



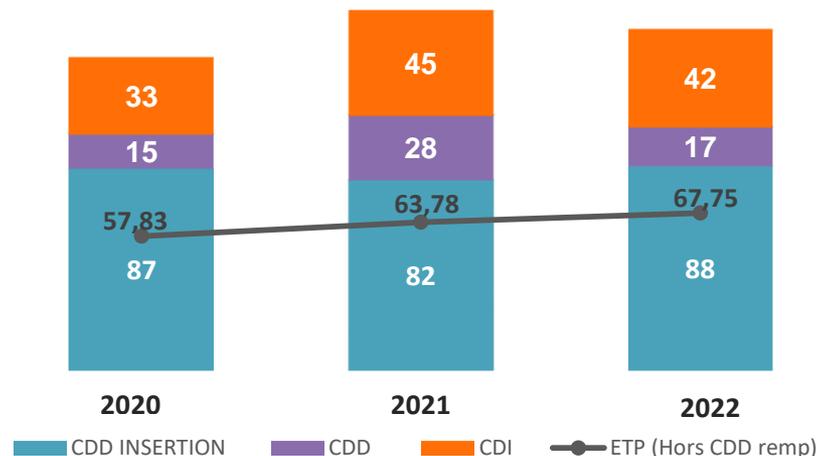
# 1.1 Répartition des effectifs par contrats

En 2022, 147 personnes ont été salariées de l'entreprise (hors CDD de remplacement) : **42 en CDI**, **88 en CDD Insertion**, **17 en CDD STA\***

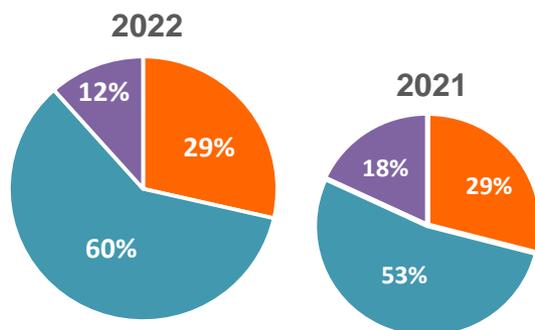
14 personnes en intérim (1333h) et 19 personnes en CDD de remplacement

Effectif au 31 décembre : **36 salariés en CDI (47%)** et **41 en CDD Insertion (53%)**

Evolution des effectifs sur 3 ans



Répartition des effectifs par types de contrats



### A NOTER :

En 2022, ELITS Propreté a accueilli 6 stagiaires (2 PMSMP, 2 stages d'observation, 2 stages pratiques) sur des postes d'accueil, de conseillère d'insertion professionnelle et de nettoyage.

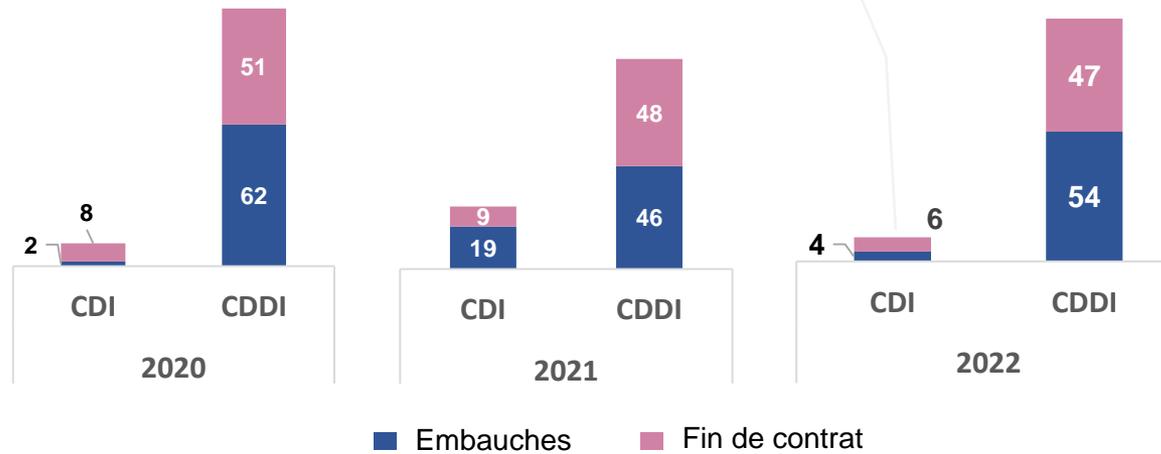
\*surcroit temporaire d'activité

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

58 embauches : 4 CDI et 54 CDDI Insertion  
 53 sorties : 6 CDI et 48 CDDI Insertion

### A NOTER :

Motifs fin CDI : 1 rupture période d'essai,  
 2 licenciements pour inaptitude professionnelle,  
 1 licenciement suite perte titre de séjour,  
 1 rupture conventionnelle, 1 transfert Annexe 7

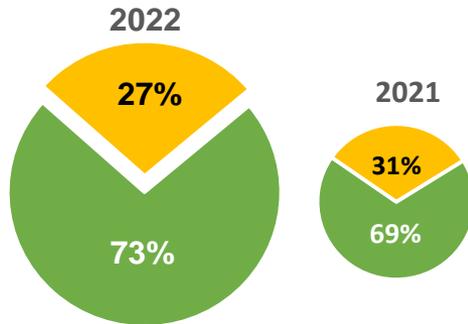


### Evolution du turn-over des CDI

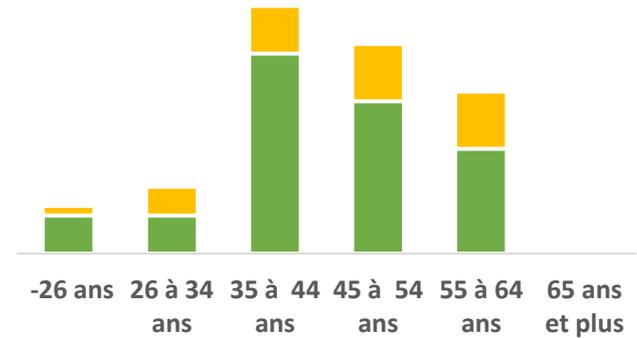


# 1.3 Répartition des effectifs au 31 décembre

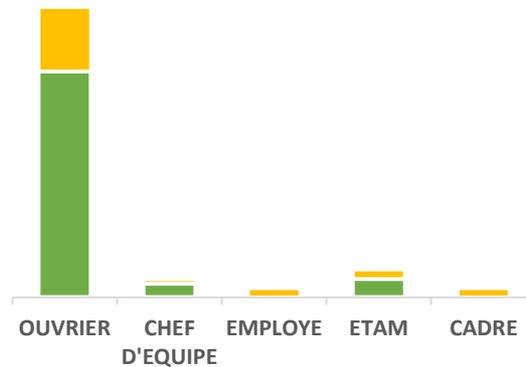
Répartition homme / femme



Répartition par tranches d'âges



Répartition par catégorie professionnelle



**A NOTER :**

- l'effectif est constitué majoritairement d'hommes,
- la moyenne d'âge se situe entre 35 et 54 ans.
- 78% des salariés occupent un poste d'agent de propreté (ouvrier).

## 2. FORMATION



42 entrées en formation pour 36 bénéficiaires ont été réalisées au cours de l'année : **10 en CDI** et **32 en CDD Insertion** (hors formation au poste de travail).

FORMATIONS REALISEES	CDDI	CDI
MCCP (Maîtrise des compétences clés de la Propreté) (150h)	7	/
Techniques de nettoyage et connaissance des produits (7h)	24	/
CQP AMC (Certificat de qualification des compétences Agent machiniste Classique) (62h)	1	/
Bienvenue SCOP (7h)	/	3
Recyclage Habilitation électrique HO-BS (10,5h)	/	1
Recyclage Nacelle (14h)	/	1
SST (Sauveteur Secouriste du Travail) (14h)	/	1
Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes	/	1
Développement économique des EI filière Propreté	/	1
Cyber sécurité - Faire face à une cyber attaque	/	1
Devenir Tuteur AFEST (14h)	/	1
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>10</b>

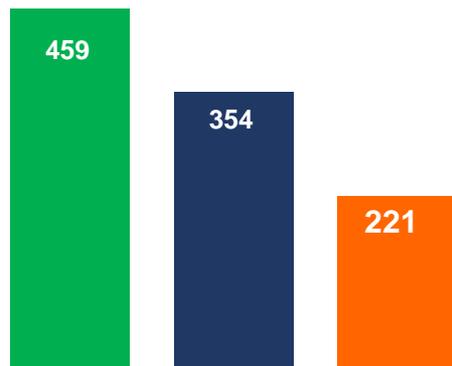
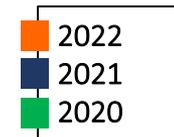
Formation au poste de travail (AFEST\*) : 1166 heures réalisées en 2022 (55 salariés formés).

\*action de formation en situation de travail

### **3. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN INSERTION**



## 3.1 Recrutement des CDD Insertion

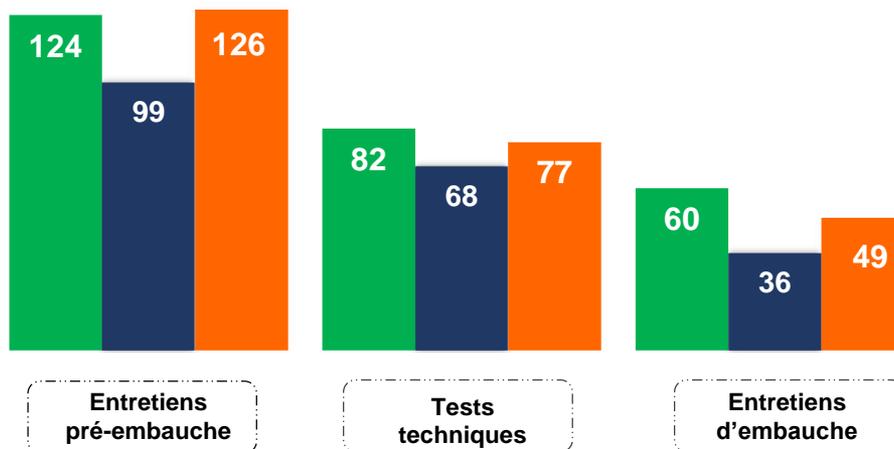


Nombre de candidatures enregistrées sur la plateforme de l'inclusion

### A NOTER :

- Baisse des candidatures enregistrées
- Augmentation des entretiens effectués dans le cadre du recrutement

Nombre d'entretiens effectués pour le recrutement

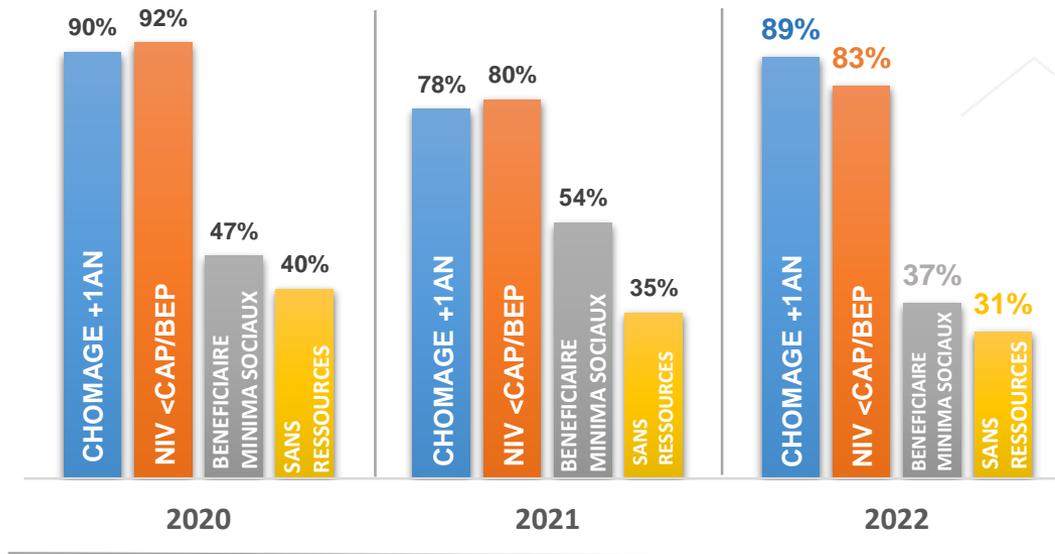


### La procédure de recrutement comprend 3 entretiens :

- 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.

## 3.2 Situation des salariés embauchés en CDDI en 2022

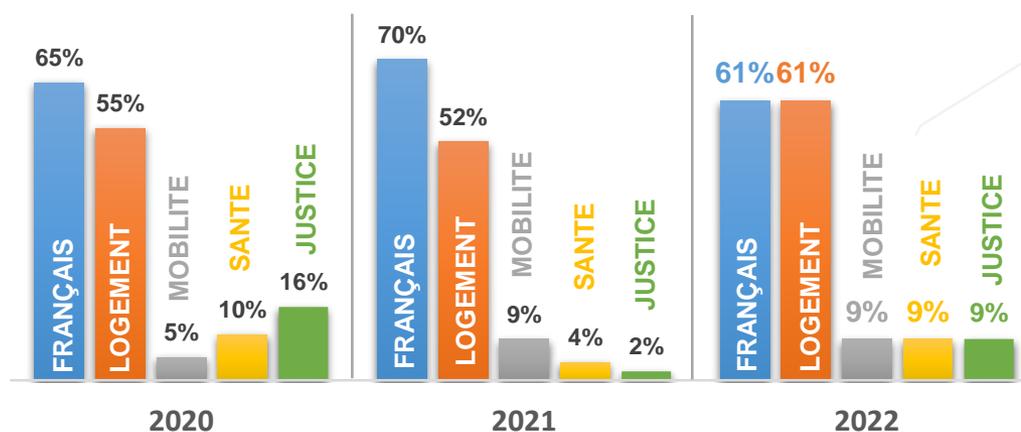
### Situations sociales



#### A NOTER :

- Baisse des bénéficiaires des minima sociaux et augmentation des demandeurs d'emploi de plus d'un an

### Problématiques repérées

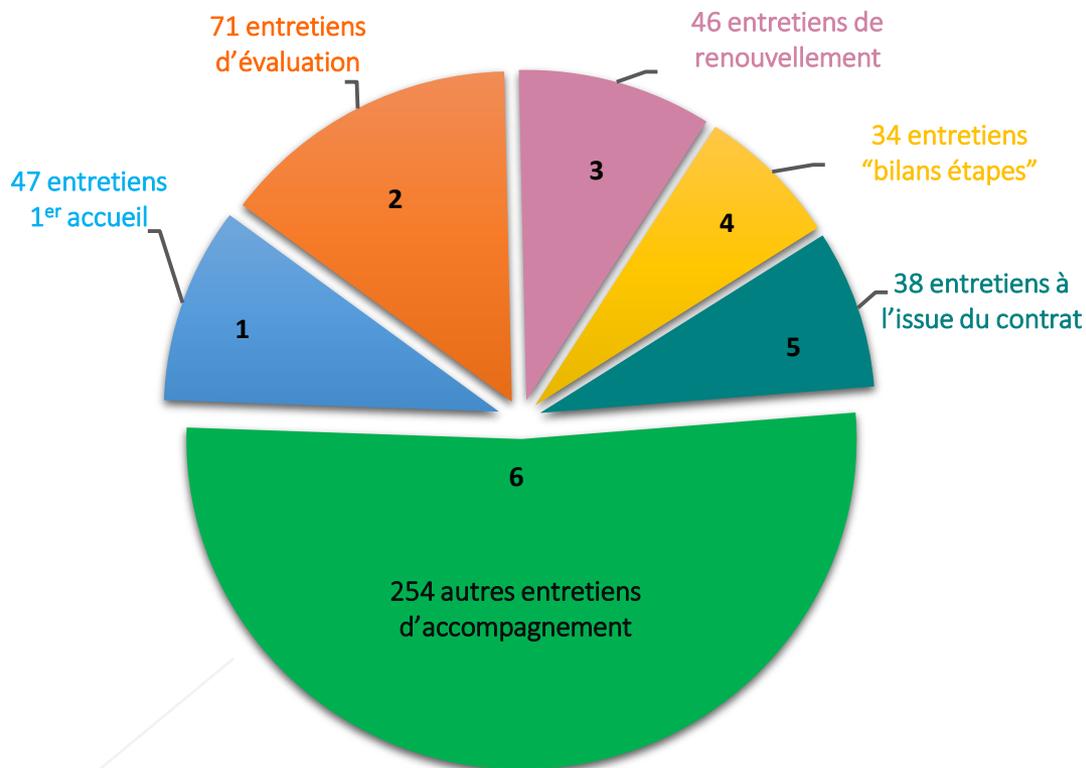


#### A NOTER :

- Augmentation des problématiques logement, santé et justice.

### 3.3 Accompagnement socio-professionnel

491 entretiens d'accompagnement ont été effectués pour 88 personnes en CDDI présentes en 2022



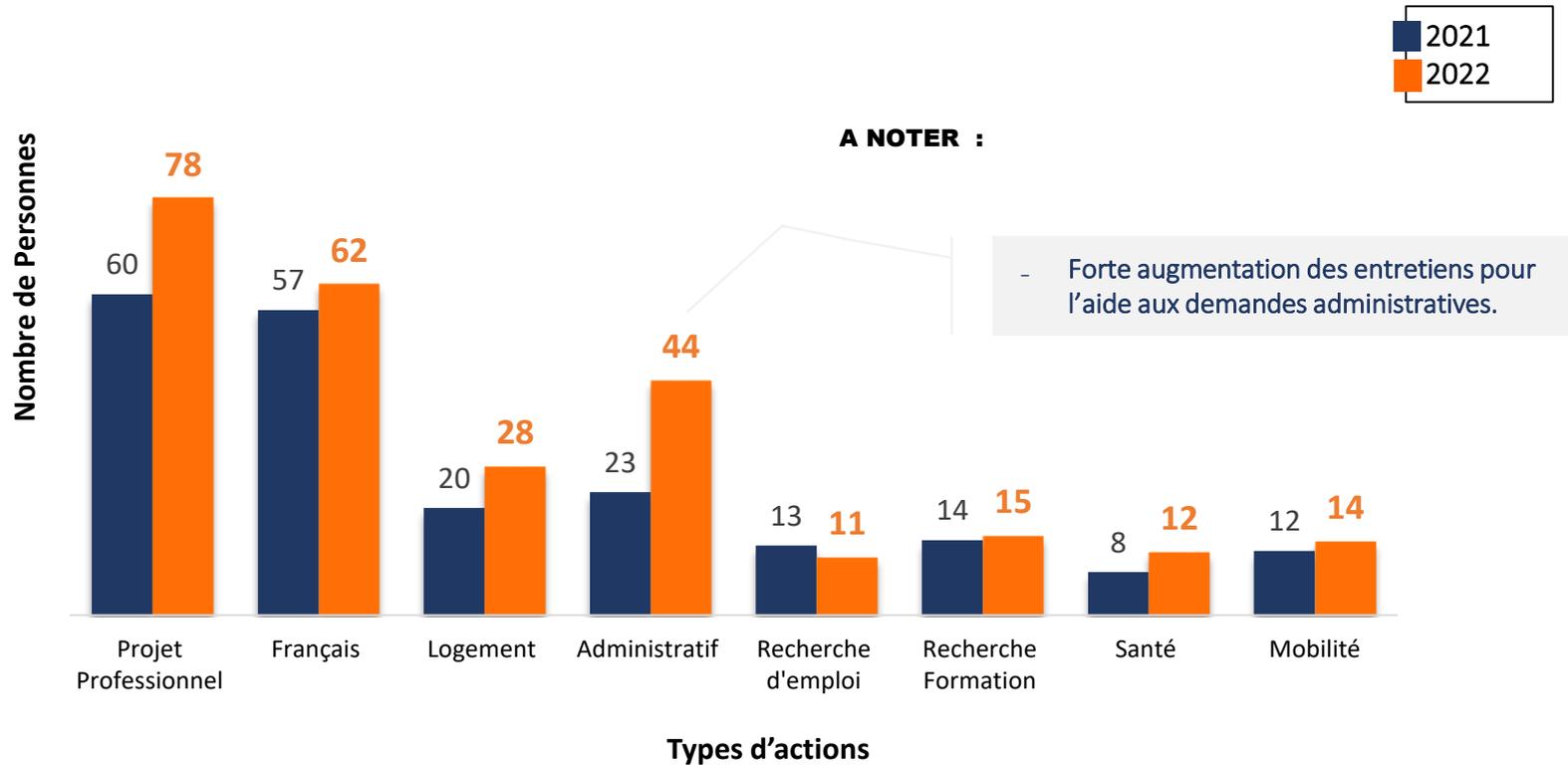
#### A NOTER :

- Le nombre d'entretiens total augmente de façon importante (95%) du fait du renforcement de la fonction de conseillère d'insertion professionnelle.
- La répartition par type d'entretien évolue peu hormis une hausse significative du nombre d'entretiens à l'issue du contrat qui augmente significativement.

#### Les différents types d'entretiens d'accompagnements

1. **Entretien 1<sup>er</sup> accueil** : Réalisé 2 semaines après le début du contrat entre le salarié et la chargée d'insertion professionnelle pour présenter le fonctionnement de l'entreprise et formaliser le projet.
2. **Entretien d'évaluation** : Réalisé au cours du 2<sup>ème</sup> mois de contrat, puis tous les 4 mois environ, entre l'encadrant technique d'insertion, la chargée d'insertion professionnelle et le salarié, pour faire le point sur l'évolution au poste du salarié.
3. **Entretien de renouvellement** : Réalisé avant le terme du contrat entre la gérante et/ou la responsable d'exploitation et le salarié, pour déterminer les possibilités de renouvellement du contrat.
4. **Entretien «Bilan d'étape»** : Réalisé au terme du contrat entre la chargée d'insertion professionnelle et le salarié pour faire une synthèse du parcours.
5. **Entretien à l'issue du contrat** : Réalisé à l'issue du contrat entre la chargée d'insertion professionnelle et le salarié pour un suivi professionnel et/ou social.
6. **Autres entretiens d'accompagnement** : Réalisé entre les chargées d'insertion professionnelle et le salarié tout au long du contrat, selon les besoins pour travailler le projet professionnel et suivre les démarches en cours (logement, santé, formation,...).

### 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 2022, **48 personnes** ont terminé leur CDD Insertion.

La durée moyenne des contrats est de **9,62 mois** (hors ruptures période d'essai).

### A NOTER :

17 salariés ont rompu leur contrat de manière anticipée au cours des 3 premiers mois pour les motifs suivants :

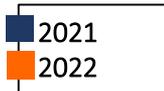
- 5 ruptures de période d'essai par l'employeur,
- 4 ruptures de période d'essai par le salarié,
- 1 licenciement pour faute grave,
- 7 ruptures de contrat en commun accord.

Parmi ces 17 personnes, 7 sorties dynamiques :

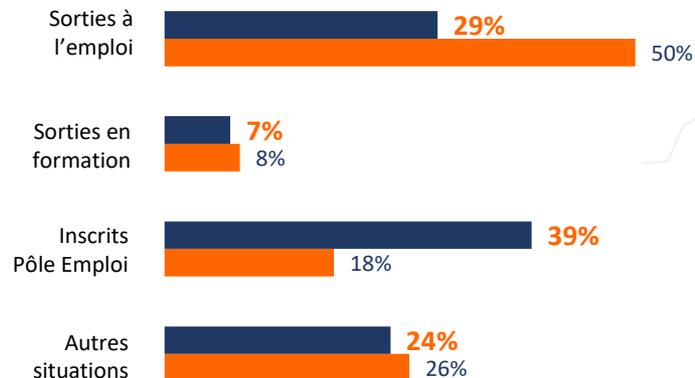
- 3 ont trouvé un emploi de transition (CDD – 6 mois),
- 2 ont trouvé un emploi durable (1 CDI et 1 CDD + 6 mois),
- 2 ont signé un contrat au sein d'une autre SIAE\*.

### Typologies des sorties en fonction de la durée du contrat

	Sorties dynamiques	Autres Sorties
-3 mois	41%	59%
≥ 3 mois et < 6 mois	27%	73%
≥ 6 mois et < 12 mois	50%	50%
≥ 12 mois et < 24 mois	50%	50%
= 24 mois	75%	25%



### Précisions sur les sorties à l'issue du contrat



### A NOTER :

**Sorties à l'emploi :** 6 CDI (dont 2 chez ELITS), 1 CDD de + 6 mois, 8 CDD de -6 mois, 4 CDD Insertion dans une autre SIAE\*

**Sorties en formation :** 3 formations qualifiantes

**Inscrits Pôle Emploi :** 7 personnes en recherche d'emploi active accompagnées par Repères Métropole

**Autres situations :** 6 arrêts maladies ou congés maternité, 1 décision de justice, 3 résolutions en cours de problématique personnelle

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

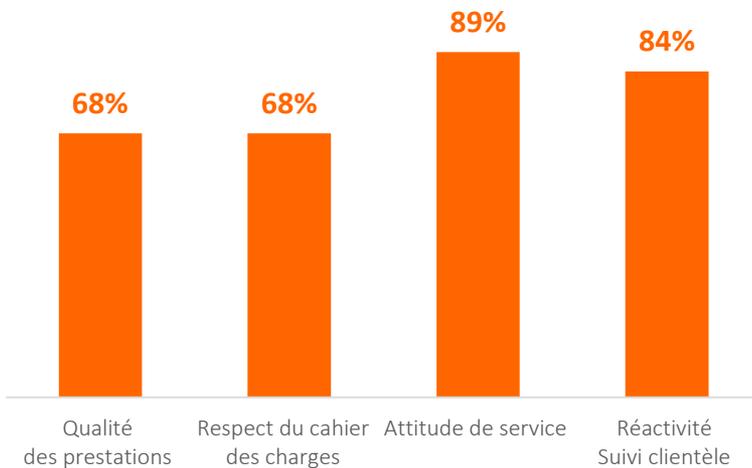
# 4. LES PARTIES PRENANTES



## 4.1 Satisfaction des clients

L'évaluation de la satisfaction client est effectuée à l'issue d'un questionnaire envoyé en fin d'année. En 2022, le questionnaire a été envoyé à **94** clients (taux de réponses de 47%).

### Entretien régulier des locaux



### Prestations ponctuelles

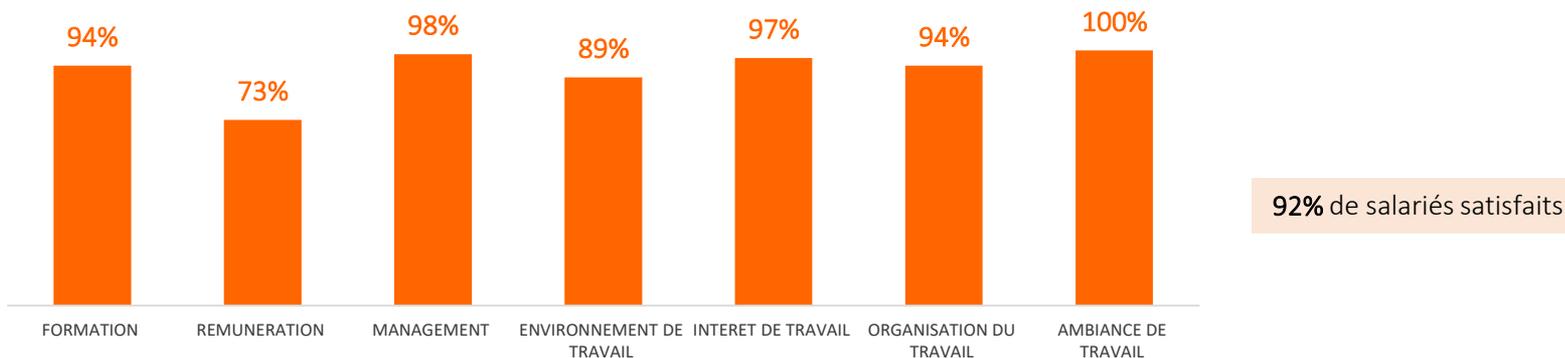


**77%** des clients sont satisfaits pour l'entretien régulier des locaux  
**95%** des clients sont satisfaits pour les prestations ponctuelles

## 4.2 Satisfaction des salariés

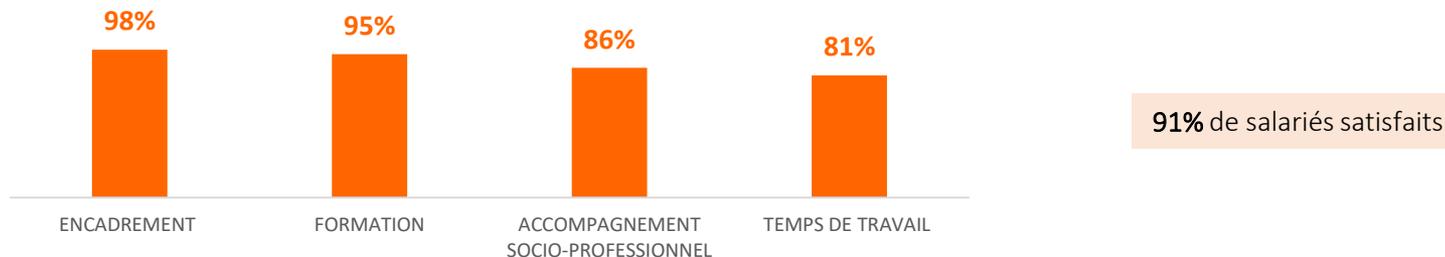
### Satisfaction des salariés sur les conditions de travail (CDI et CDDI)

L'évaluation de la satisfaction des salariés est effectuée à partir d'un questionnaire transmis en fin d'année. 66 salariés ont répondu au questionnaire sur 77 salariés présents depuis plus de 3 mois.



### Satisfaction des salariés en Insertion sur la qualité de l'accompagnement socio-professionnelle (CDDI)

L'évaluation de la satisfaction des salariés en Insertion est effectuée à partir d'un questionnaire transmis à l'issue du contrat de travail pour les salariés présents depuis plus de 4 mois soit 21 questionnaires complétés en 2022.



## 4.3 Engagement Territorial

### **FEI (Fédération des Entreprises d'Insertion)**

ELITS Propreté est adhérente à 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)**

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, en 2018, 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 à 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.

### **SPLIF (Site Polyvalent d'Insertion et de Formation)**

Les locaux d'ELITS Propreté sont situés au sein d'un tiers lieu du 3<sup>ème</sup> arrondissement de Lyon, le SPLIF, qui fédère douze structures de l'ESS (Economie Sociale et Solidaire) ayant pour objectif l'accès à la pleine citoyenneté par l'acquisition et la transmission de savoir faire et de savoir être ensemble.

### **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**

**DDETS/ Métropole :** L'entreprise élabore le Dossier Unique d'Instruction de l'Insertion par l'Activité Economique pour le suivi du conventionnement annuel avec la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) ainsi qu'avec la METROPOLE DE LYON.

**Pôle emploi :** Les Chargées d'insertion participent aux CTAOL (Comité Technique d'Animation Opérationnel Local) organisés par POLE EMPLOI : 3 réunions en 2022.

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

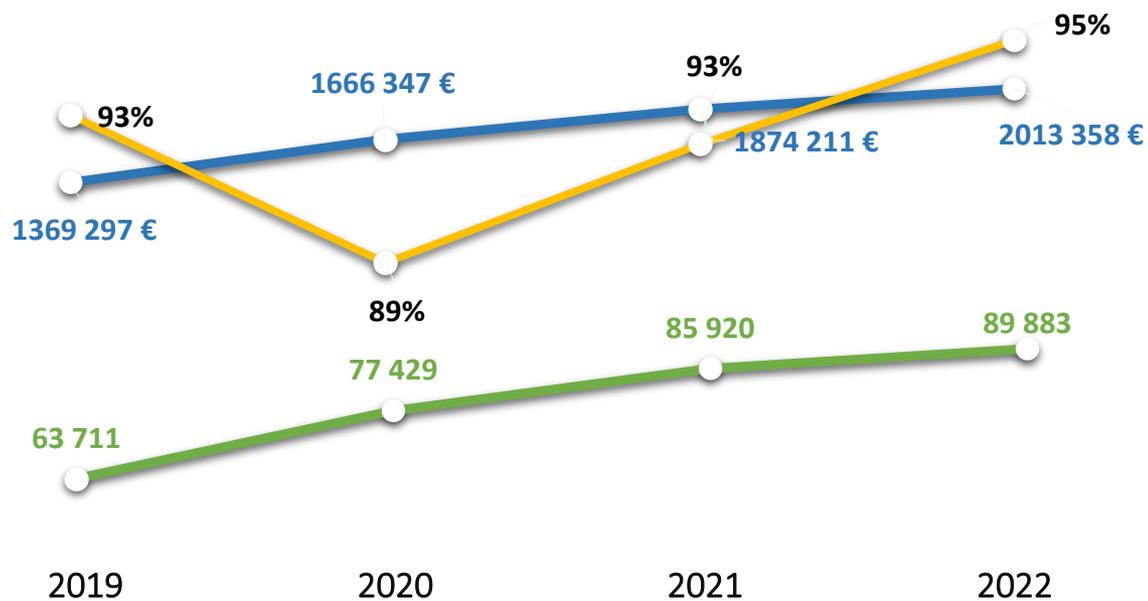
### Participation sur l'année

FEI : 1 AG, 4 CA, 5 bureaux, 1 rencontre, 3 webinaires, 3 réunions CIP  
CESER : 5 Assemblées Plénières, 2 Commissions mensuelles, 1 réunion collège mensuelle, 3 événements divers (colloques, conférences...)  
URSCOP : 4 CA, 6 bureaux, 2 rencontres territoriales, 7 comités territoriaux, 5 Midi de l'UR, 1 séminaire, 1AG, 3 rencontres et événements divers, 1 webinaire  
FEP/SPENRA : 1 AG, 2 Clubs RSE, 1 réunion adhérent, 1 forum SST,  
Repères Métropole : 2 Comop, 3 Copil, 1 bilan annuel, 5 cafés virtuels, 7 points de suivi, 3 réunions thématiques  
SCIC EOS : 1 AG, 2 G6  
SPLIF : 1 fête annuelle, 7 CA, 1 bureau, 1AG  
LVED : 1 soirée annuelle, 1 club LVED  
DDETS : 1 séminaire, 2 webinaires  
POLE EMPLOI : 3 CTAOL  
DIVERS : 23 rencontres partenaires insertion, 5 forums emploi

# 5. INDICATEURS ECONOMIQUES

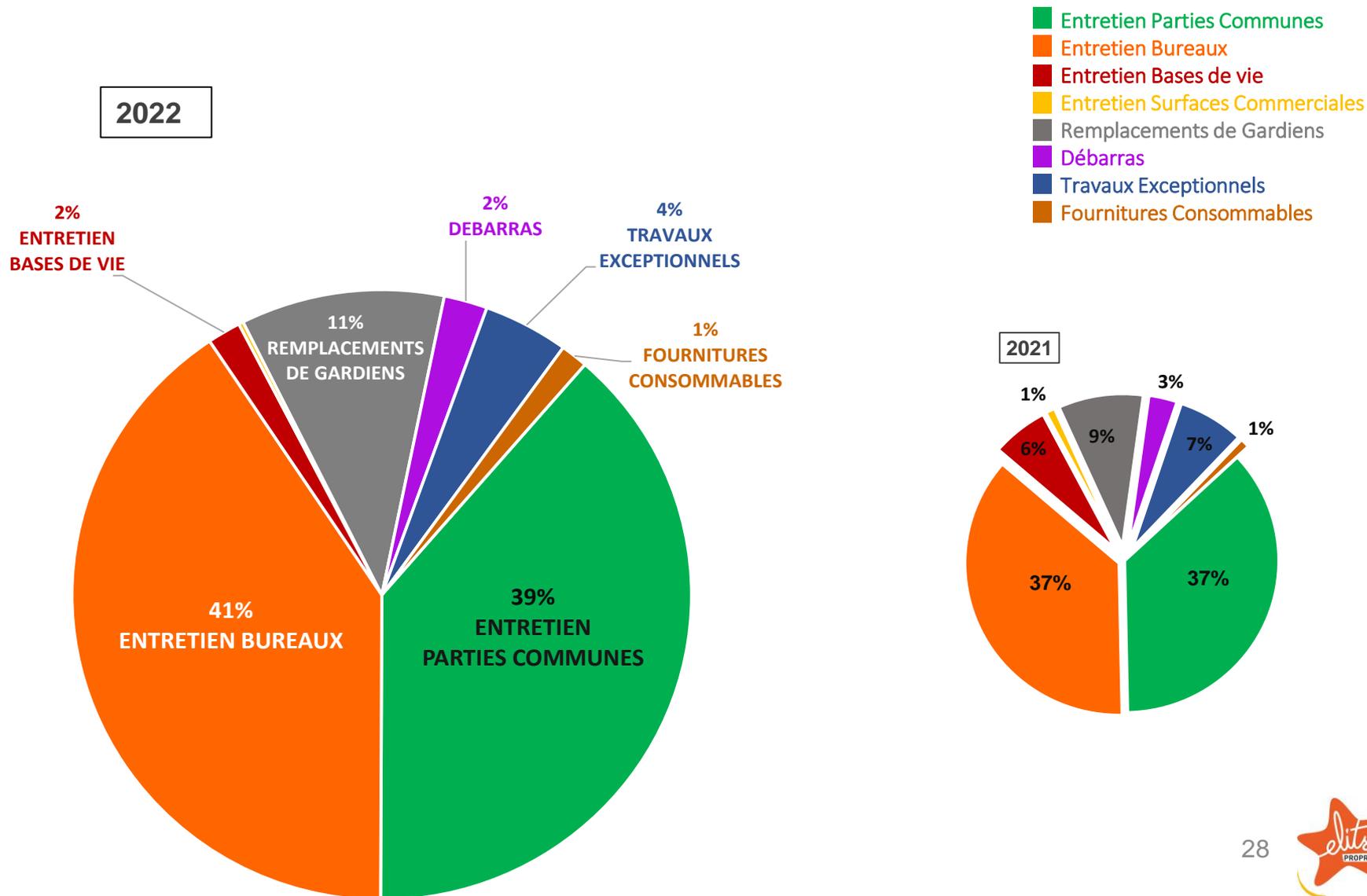


## 5.1 Chiffre d'affaires, masse salariale et heures de production



- Évolution du CA
- Masse Salariale/ CA
- Heures de production

## 5.2 Répartition du chiffre d'affaires par prestation



# OBJECTIFS RSE 2023



# Objectifs RSE 2023 - Social

Projet d'entreprise		Indicateurs	OBJECTIFS 2023
Participer à la lutte contre l'exclusion, notamment par l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	Etre conventionné en tant qu'entreprise d'insertion	Conventionnement avec la DDETS	
	Favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	Nombre de salariés en contrat d'insertion	40%
Lutter contre toute forme de discrimination	Garantir l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise	Répartition homme/femme sur le plus hautes rémunérations	50%
		Répartition homme/femme aux postes agent de maîtrise et cadre	50%
Favoriser le développement des compétences des salariés	Répondre aux besoins et demandes de formation des salariés	Nombre de salariés formés (hors poste de travail)	25%
		Taux de satisfaction des salariés sur la formation en entreprise.	80%
S'assurer des moyens nécessaires à l'accompagnement des salariés en insertion	Assurer des moyens d'accompagnement administratif, social et d'encadrement suffisants pour la mission d'inclusion	Effectif de l'entreprise dédié à l'accompagnement des personnes en insertion	33%
	Former l'encadrement à la mission insertion	Taux de formation de l'encadrement à la mission insertion	100%
	S'assurer de la satisfaction des salariés en insertion	Taux de satisfaction des salariés en insertion sur la qualité de l'accompagnement	80%
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés et leur qualité de vie au travail	Favoriser le temps de travail choisi	Base horaire moyenne pour les salariés en insertion	30h hebdo
		Taux de salariés à temps plein	30%
		Taux de salariés à temps partiel ayant choisi leur temps de travail	75%
	Veiller à la satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail	Taux de satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail	80%
Assurer la santé et la sécurité des salariés au travail	Nombre de jours d'accident du travail pour 1000 h travaillées	Moins de 44,9*	

\* Indice de fréquence moyenne sur le secteur de la propreté en 2021 (Source: Statistiques Rhône-Alpes Propreté 2021 CARSAT)

# Objectifs RSE 2023 - Economique

Projet d'entreprise		Indicateurs	OBJECTIFS 2023
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise	Limiter les écarts de salaire	Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire	3 maximum
	Assurer un partage équitable des résultats	Taux de redistribution du résultat à l'ensemble des salariés	50%
Associer les parties-prenantes au projet de l'entreprise	Diffuser le rapport annuel de l'entreprise aux salariés	Taux de présence des salariés à l'assemblée annuelle	60%
	S'assurer de la satisfaction des clients	Taux de satisfaction des clients	80%
Assurer une gouvernance participative et démocratique	Favoriser le sociétariat	Taux de salariés associés (CDI)	33%
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire	Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise	Taux de placements financiers réalisés sur des supports responsables	100%
	S'engager dans les réseaux coopératifs et de l'insertion	Adhésion aux réseaux FEI et URSCOP	

# Objectifs RSE 2023 - Environnemental

Projet d'entreprise		Indicateurs	OBJECTIFS 2023
Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité	Réduire la consommation de produits de nettoyage	Taux de produits concentrés utilisés pour l'entretien courant de locaux Utilisation exclusive de microfibrilles pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)	100 % 100 %
	Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés	Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux	100%
	Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Favoriser la valorisation des déchets de nos bureaux	Intervention d'un prestataire extérieur pour la valorisation des déchets papiers/cartons et verre Evacuation des déchets alimentaires sur un site de compostage
Privilégier les fournitures de bureau recyclées		Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau	100 %
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements	Limiter les émissions de CO2 liées aux déplacements des véhicules	Taux d'émission de CO <sup>2</sup> /véhicules	Ne pas augmenter
	Limiter les kilomètres parcourus	Nombre de KM/Véhicules	35%
Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux	Former des salariés aux éco-gestes hors poste de travail	Taux de salariés formés aux éco-gestes depuis moins de 5 ans (hors poste de travail)	
	Diffuser le charte RSE aux salariés	Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés dans le livret d'accueil	100%

# ANNEXES DIVERSES

- Bilan 2022 du conventionnement DDETS
- Bilan 2022 du conventionnement de la Métropole
- Bilan 2022 Repères Métropole
- Bilan 2022 Recyclage ELISE
- Cartographie des parties prenantes d'ELITS Propreté



# Bilan 2022 du conventionnement DDETS

Axe 1 : le recrutement et la mise en situation de travail					Axe 4 : Sortie des publics : Résultats 2022 et objectifs 2023						
Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés	Rappel des objectifs négociés pour 2022		Résultats au 31/12/2022		Commentaires	Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés	Rappel des objectifs négociés pour 2022		Résultats au 31/12/2022		Commentaires
<b>Pour les ACI:</b> Nombre d'heures de travail payées <b>Pour les EI/AI/ETI:</b> Nombre d'heures travaillées			57525		ACI: 1 ETP=1620h payées EI: 1 ETP=1505h travaillées 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 et des modifications qui pourront intervenir en cours d'année dans le cadre de la bourse aux postes)	Total des sorties de la structure au cours de l'année	33		48		
Nombre de postes en ETP (réalisés en 2021 et 2022 et prévisionnels pour 2023. Pour 2023, le prévisionnel doit correspondre au nombre d'ETP demandés dans le DUJ)			38,22			<b>Pour les ACI/EI:</b> Personnes restées moins de 3 mois dans la structure <b>Pour les AI/ETI:</b> Personnes ayant fait - de 150h au cours des 12 mois précédant la sortie			17		<b>Mentionner les raisons ayant entraînés l'arrêt du parcours IAE</b> - 1 embauche en CDI, 4 embauches en CDD de moins de 6 mois, 2 embauches dans une autre SIAE, 4 ruptures de période d'essai par l'employeur, 3 ruptures de période d'essai par le salarié, 1 licenciement pour faute grave, 2 ruptures d'un commun accord.
Nombre total de salariés en insertion sur l'année	83		88			Personnes restées plus de trois mois(ACI/EI) ou ayant fait + de 150h (AI/ETI) dans la structure <b>ET</b> dont le motif de sortie est congé de longue durée (maternité, maladie), décès et décision de justice (incarcération, reconduite à la frontière)			7		6 personnes en longue maladie 1 personne en décision de justice
Nombre de <b>nouveaux salariés</b> sur l'année	47		54								
Embaucher des salariés en insertion correspondant au projet d'insertion de l'entreprise et aux priorités des politiques d'emploi territoriales.						<b>Nombre de sorties examinées</b>		33		24	
<b>ATTENTION : Compléter uniquement ce tableau avec les informations relatives aux embauches de l'année :</b>								Nombre	%	Nombre	%
- Nombre de bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH)	24	120%	20	71%		<b>Sorties dans l'emploi durable (1)</b> (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)		10	30%	5	21%
- Nombre de DELD > 2 ans (demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi)	20	100%	28	100%		<b>Sorties vers un emploi de transition (2)</b> (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)		4	12%	5	21%
- Nombre de jeunes de moins de 26 ans	5	25%	8	29%		<b>Sorties positives (3)</b> (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)		5	15%	4	17%
dont nombre de jeunes bénéficiaires du RSI		0%	3	11%		<b>Sorties dynamiques : (1) + (2) + (3)</b>		19	58%	14	58%
- Nombre de femmes	14	70%	10	36%							
- Nombre de séniors (+ 50 ans)	12	60%	19	68%							
- Nombre de salariés issus des quartiers prioritaires	13	65%	16	57%							
- Nombre de salariés sans hébergement ou en hébergement précaire		0%	33	118%							

# Bilan 2022 du conventionnement de la Métropole

## Grille de synthèse "actions IAE" 2022

**Structure : ELITS Propreté**

Chargés d'insertion professionnelle (CIP) : Claire MIRA

**Bilan final pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022**

Suivi socioprofessionnel : **Entreprise d'insertion**

### 1 - Typologie des bénéficiaires suivis

		Nombre	%
<b>Total des bénéficiaires embauchés</b>		<b>34</b>	<b>100%</b>
Dont	embauchés en 2022	19	56%
	embauchés en 2021	10	29%
	embauchés avant 2021	5	15%

Age	Nombre	%
< 25 ans	3	9%
26 / 35 ans	11	32%
36 / 45 ans	9	26%
46 / 55 ans	7	21%
> 55 ans	4	12%

Femme		Homme	
Nombre	%	Nombre	%
10	29%	24	71%

Niveau de formation	Nombre	%
Sans diplôme	14	41%
niveau 3 (CAP, BEP)	15	44%
niveau 4 (Bac)	3	9%
niveau 5 (BAC+2)	1	3%
niveau 6 (BAC+3,+4)	1	3%
niveau 7 et plus (Bac+5 à +8)	0	0%
Diplôme étranger non reconnu en France	0	0%

### 2 - Contenu et indicateurs des suivis engagés

Bénéficiaires salariés de la structure à la date du bilan	11	Nombre total de contacts	
Fins de contrat pendant la période	23	Total de bénéficiaires embauchés ayant accède a l'emploi ou à une formation pré-qualifiante ou qualifiante/certifiante	7
Total des bénéficiaires	34		21%

#### Nombre de mesures d'insertion professionnelle

Emplois durables		Emplois de transition	
CDI = ou + mi-tps	3	CDD - de 6 mois et intérim	3
CDI - du mi-tps	1	CUI (PEC, CIE) en CDD	0
Secteur marchand CUI CIE en CDI	0	Autres emplois / formations	
CDD + de 6 mois	1	AI - MAD	
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	2
		ETI- CTT	0
		Formation qualifiante ou certifiante	0
		Formation non qualifiante	0
Résultats emplois durables	15%		
Résultats toute reprise d'emploi	29%		

#### Autres mesures d'insertion socioprofessionnelle

Prestations Pôle Emploi	1
Formation interne	34
Recherche d'emploi (TRE et ARE)	20
Redynamisation/Bilan/diagnostic	34
Total	89

#### Mesures d'insertion sociale

Accès ou maintien aux soins	5
Accès ou maintien logement	8
Accès ou maintien des droits	34
Autonomie sociale, citoyenneté	19
Mobilité	7
Total	73

## Bilan 2022 de Repères Métropole

Bilan 2022 - Repères Métropole	
Nombre de salarié.es orienté.es en 2022	6
Nombre de salarié.es accompagné.es en 2022	11
Nombre d'entretiens d'embauche réalisés pendant l'accompagnement de REPERES	7
Nombre d'entretiens ayant débouchés sur des embauches	6
Taux de conversion des entretiens en embauches	86%
Nombre de salarié.es ayant bénéficié d'au moins une action collective organisée par REPERES en 2022 (atelier emploi, visite d'entreprise...)	4
Nombre d'heures d'actions collectives proposées aux salarié.es de Elits en 2022	3



## Bilan recyclage

Site : C0003054 ELITS PROPRETE

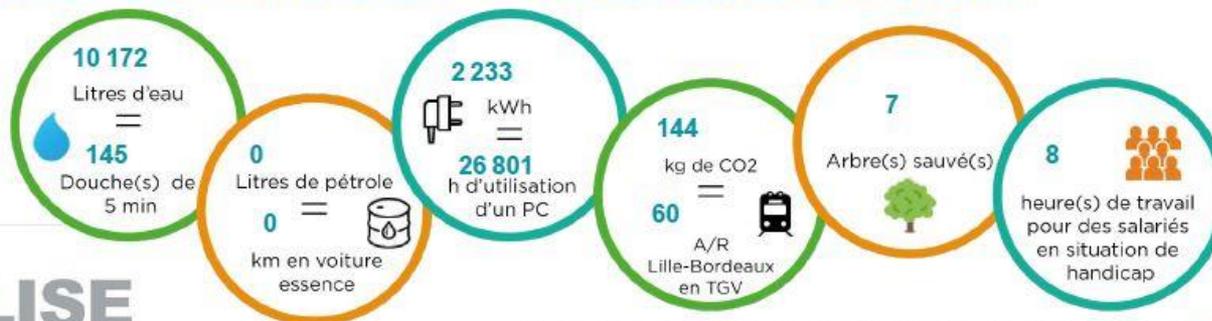
Période : Du 1er janvier au 31 décembre 2022



### KG DE DÉCHETS COLLECTÉS

Papier Carton	Bouteilles plastique	Canettes	Gobelets plastique	Gobelets carton	Verre			
441,0					24,5			
KG	KG	KG	KG	KG	KG			
		Biodéchets	Ampoules Néons	Cartouches	DEEE	Masques	Piles	
		KG	KG	KG	KG	KG	KG	

### LES BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX DE VOTRE ACTION



Sources : A.D.E.M.E., VEOLIA, CITEO

# Cartographie des parties prenantes d'ELITS Propreté

