



ELITS PROPLETE

RAPPORT ANNUEL 2023

Mars 2024

SOMMAIRE

LE PROJET D'ENTREPRISE	3
RAPPORT D'ACTIVITE	5
1 - Effectifs	6
1.1 Effectifs sur l'année	7
1.2 Recrutements et fins de contrats	8
1.3 Répartition des effectifs selon les fonctions dans l'entreprise	9
1.4 Effectifs au 31 décembre	10
2 - Accompagnement des salariés en Insertion	11
2.1 Recrutement des CDD Insertion	12
2.2 Situation des salariés embauchés en CDDI en 2023	13
2.3 Accompagnement socio-professionnel	14
2.4 Problématiques abordées dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel	15
2.5 Actions menées en 2023 pour l'accompagnement des personnes en insertion	16
2.6 Fins de contrat CDD Insertion et précisions sur les sorties	17
2.7 Zoom sur les parcours	18
3 - Politique QVT	19
3.1 Organisation du travail	20
3.2 Egalité Homme/Femme	21
3.3 Santé et Sécurité au travail : suivi des accidents de travail	22
3.4 Santé et Sécurité au travail : prévention des risques routiers	23
3.5 Développement des compétences	24
4 - Engagements environnementaux	25
4.1 Sobriété énergétique	26
4.2 Mobilité	27
4.3 Valorisation des déchets et recyclage de nos bureaux	28
4.4 Impact environnemental lié à notre activité	29
5 - Les parties prenantes	30
5.1 Satisfaction des clients	31
5.2 Satisfaction des salariés	32
5.3 Engagement territorial	33
6 - Activité économique et Gouvernance	34
6.1 Indicateurs économiques	35
6.2 Répartition des richesses	36
6.3 Gouvernance participative	37
OBJECTIFS RSE 2024	38
ANNEXES DIVERSES	42

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.

RAPPORT D'ACTIVITE

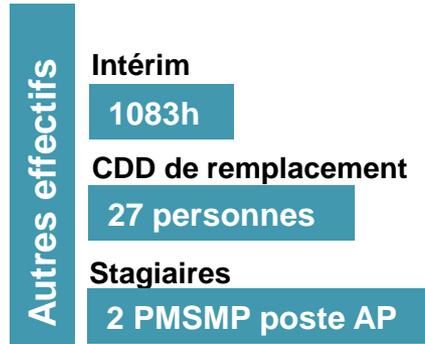
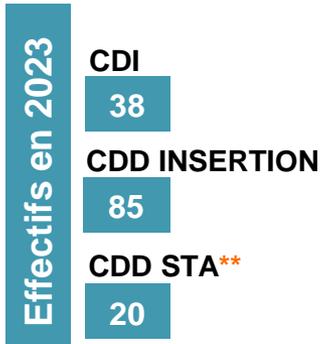


1. EFFECTIFS

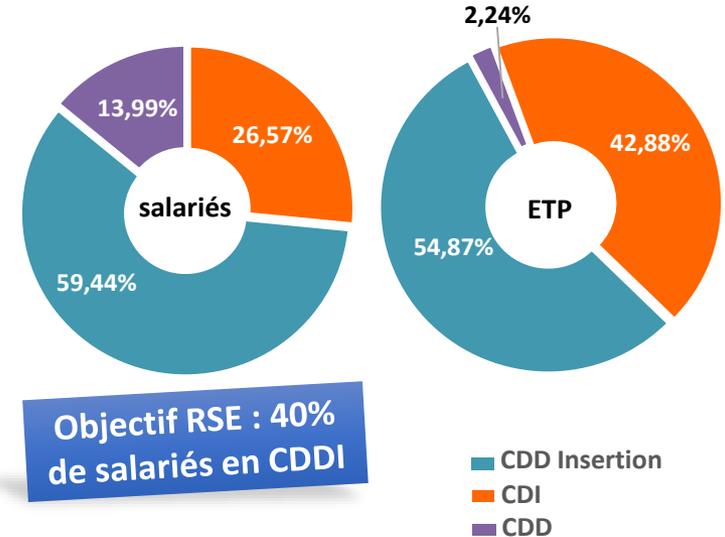


1.1 Effectifs sur l'année

158 personnes ont été salariées de l'entreprise* :

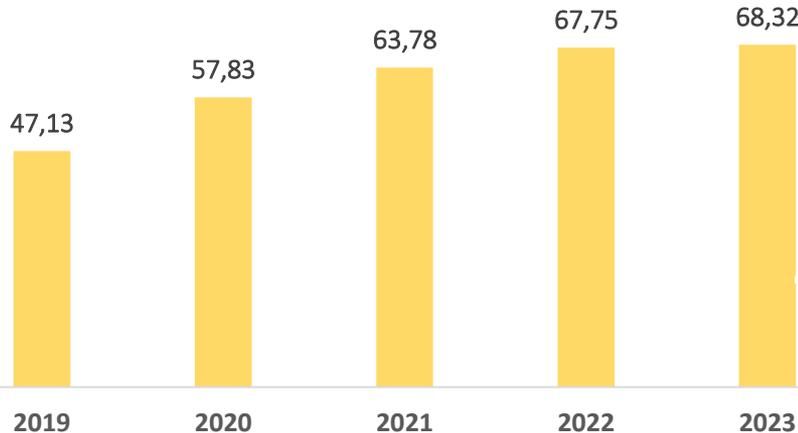


Répartition par types de contrat



Objectif RSE : 40% de salariés en CDDI

Evolution des ETP



A NOTER...

En 2023, légère augmentation de l'effectif.

*hors CDD de remplacement

**surcroit temporaire d'activité

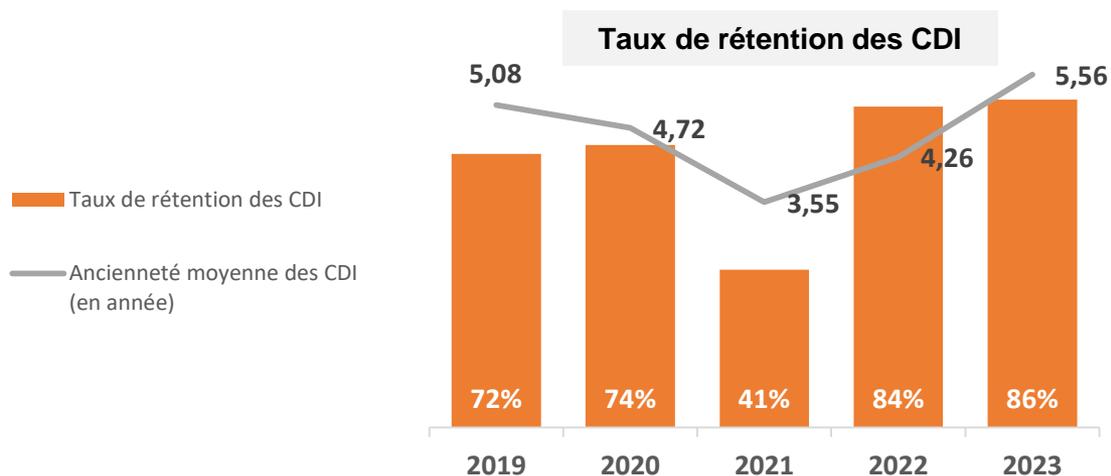
1.2 Recrutements et fins de contrats



Zoom sur les CDI

Embauches : 1 Chef d'équipe
2 Agents de propreté

Fin de contrat : 1 Responsable de site
2 Chefs d'équipe
2 Agents de propreté



A NOTER...

Amélioration du taux de rétention et de l'ancienneté moyenne des CDI

1.3 Répartition des effectifs selon les fonctions dans l'entreprise

Répartition des effectifs selon les fonctions dans l'entreprise		
Gestion - administration (fonctions support)	Saliariés	ETP
Gérante	1	1
Comptable	1	1
Responsable d'exploitation	1	1
Assistante de gestion	1	0,8
Assistant administratif	1	0,2
Sous Total	5	4
<i>% des effectifs totaux</i>	3%	6%
Accompagnement socio-professionnel et formation	Saliariés	ETP
Responsable insertion	1	1
Chargée d'accompagnement Socio-professionnel	1	0,6
Sous total	2	1,6
<i>% des effectifs totaux</i>	1%	2%
Encadrement technique	Saliariés	ETP
Chef d'équipe	5	3,98
Chef d'équipe Adjoint*	2	1,29
Responsable de Sites	3	2,87
Responsable Travaux Exceptionnels	1	1
Sous-total	11	9,14
<i>% des effectifs totaux</i>	6%	13%
Agents de Propreté	Saliariés	ETP
Agents de Propreté	121	35,60 **
CDI	16	9,13
CDD	66	25,88
CDD Surcroît d'activité	14	0,59
CDD Remplacement	25	
Agents de Propreté Polyvalent	22	9,77 **
CDI	0	0
CDD	16	9,32
CDD Surcroît d'activité	4	0,45
CDD Remplacement	2	
Agents de Propreté Multi-Sites	11	8,23 **
CDI	6	5,92
CDD	3	2,31
CDD Surcroît d'activité	0	0
CDD Remplacement	2	
Sous-total Agents de propreté	154	53,6 **
<i>% des effectifs totaux</i>	90%	78%
Total	172	68,34 **
<i>% total des effectifs</i>		100%

34% des effectifs de l'entreprise est impliqué dans l'encadrement technique et l'accompagnement des personnes en insertion

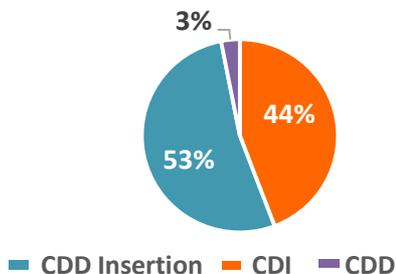
Objectif RSE : 33%

* 1 CE Adjoint Absent sur l'année ** ETP Hors CDD Remplacement

1.3 Effectifs au 31 décembre

68 salariés présents au 31.12.2023 (58,37 ETP)

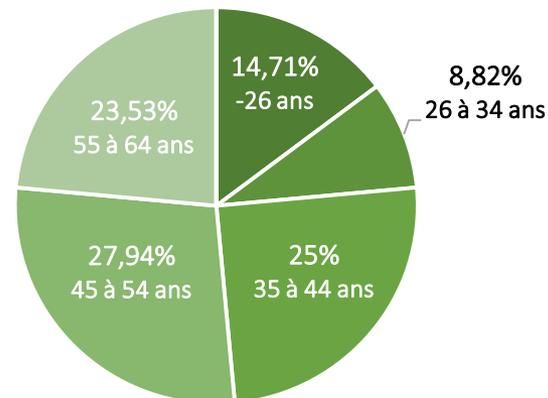
Répartition selon contrats (ETP)



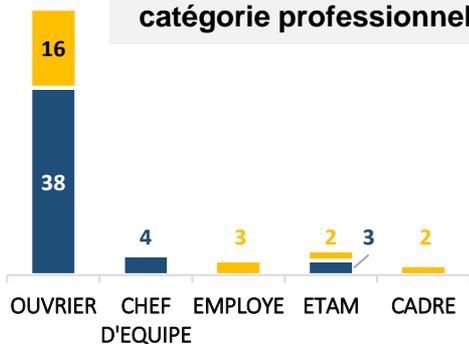
A NOTER...

- Augmentation du nombre de femmes et des jeunes de -26 ans
- 80% de l'effectif est constitué d'agents de propreté

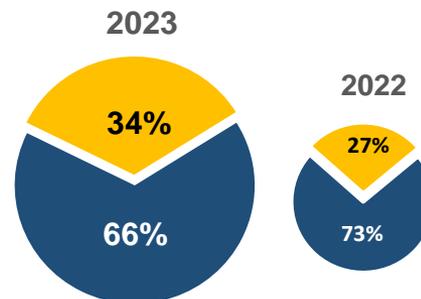
Répartition par tranches d'âges



Répartition par catégorie professionnelle



Répartition homme / femme



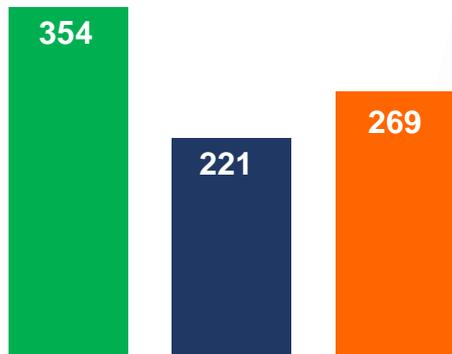
2. ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN INSERTION



2.1 Recrutement des CDD Insertion

L'entreprise est conventionnée
Entreprise d'Insertion depuis
son origine

Objectif RSE

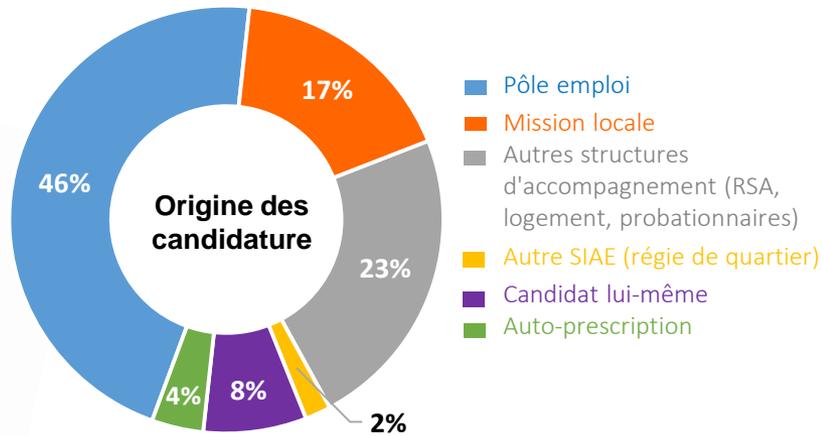


Nombre de candidatures enregistrées sur la plateforme de l'inclusion

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

A NOTER...

- Développement d'actions et de rencontres pour favoriser le recrutement.
- Amélioration du taux de transformation des candidatures en embauche.



Nombre d'entretiens effectués pour le recrutement



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

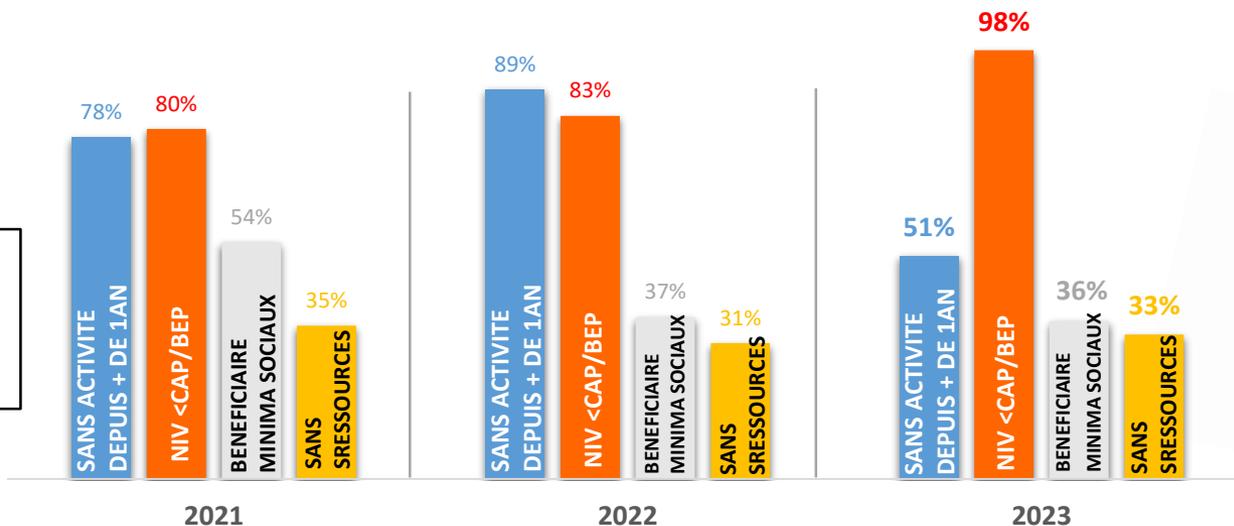
La procédure de recrutement comprend 3 entretiens :

- 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.

2.2 Situation des salariés embauchés en CDDI en 2023

Situations sociales

- Sans activité depuis +1 an
- Niveau <CAP/BEP
- Bénéficiaire Minima Sociaux
- Sans ressources

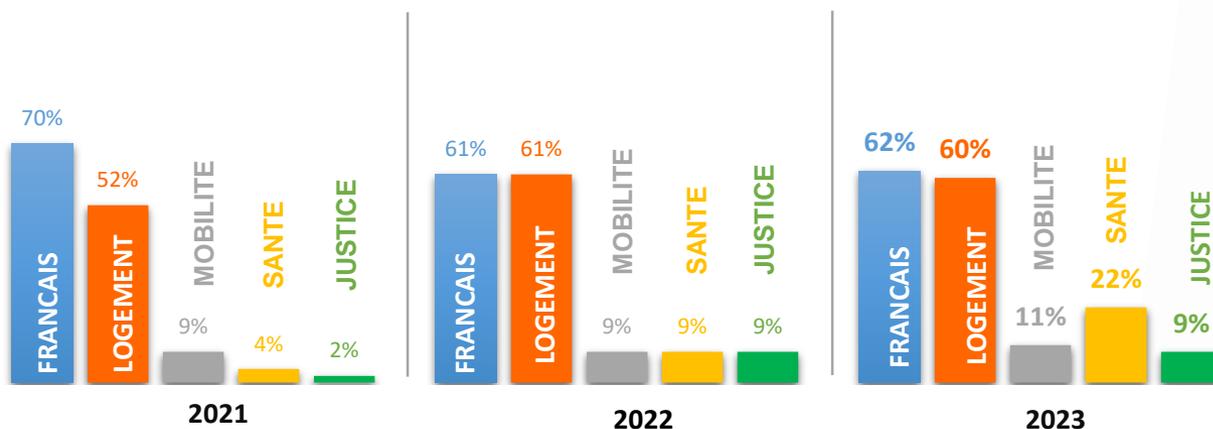


A NOTER...

La quasi-totalité des salariés n'ont pas de diplôme ou un diplôme étranger non reconnu en France.

Problématiques repérées

- Français
- Logement
- Mobilité
- Santé
- Justice

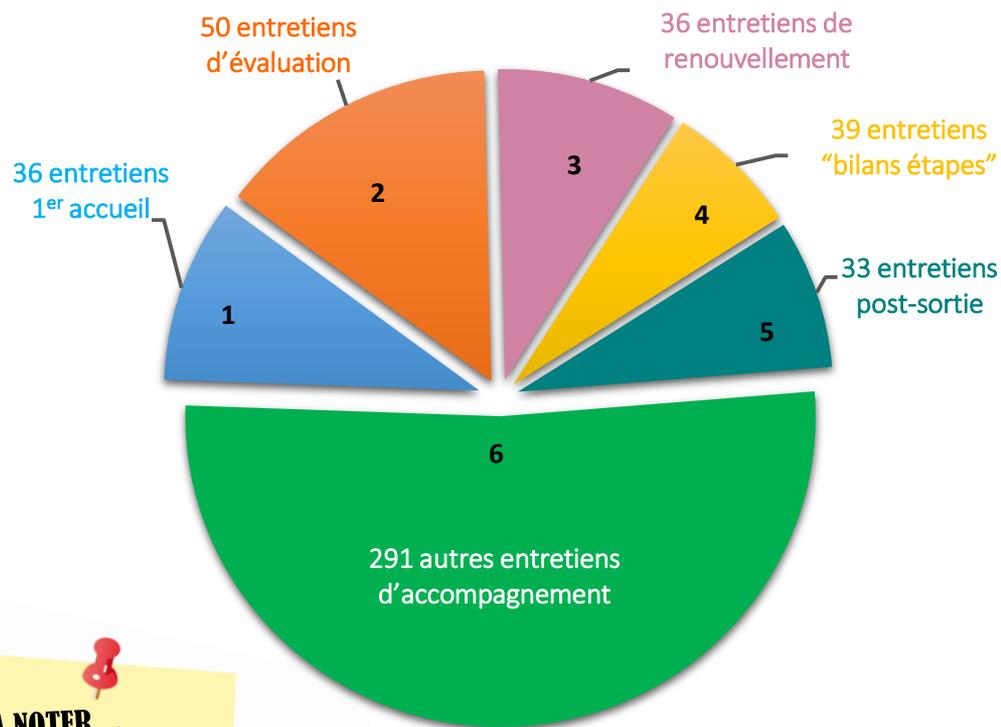


A NOTER...

Des problématiques similaires mais une augmentation significative des problématiques Santé et des embauches de personnes en situation de handicap (8 en 2023 contre 3 en 2022).

2.3 Accompagnement socio-professionnel

85 personnes en CDDI accompagnées en 2023 (37,5 ETP)
485 entretiens réalisés



A NOTER...

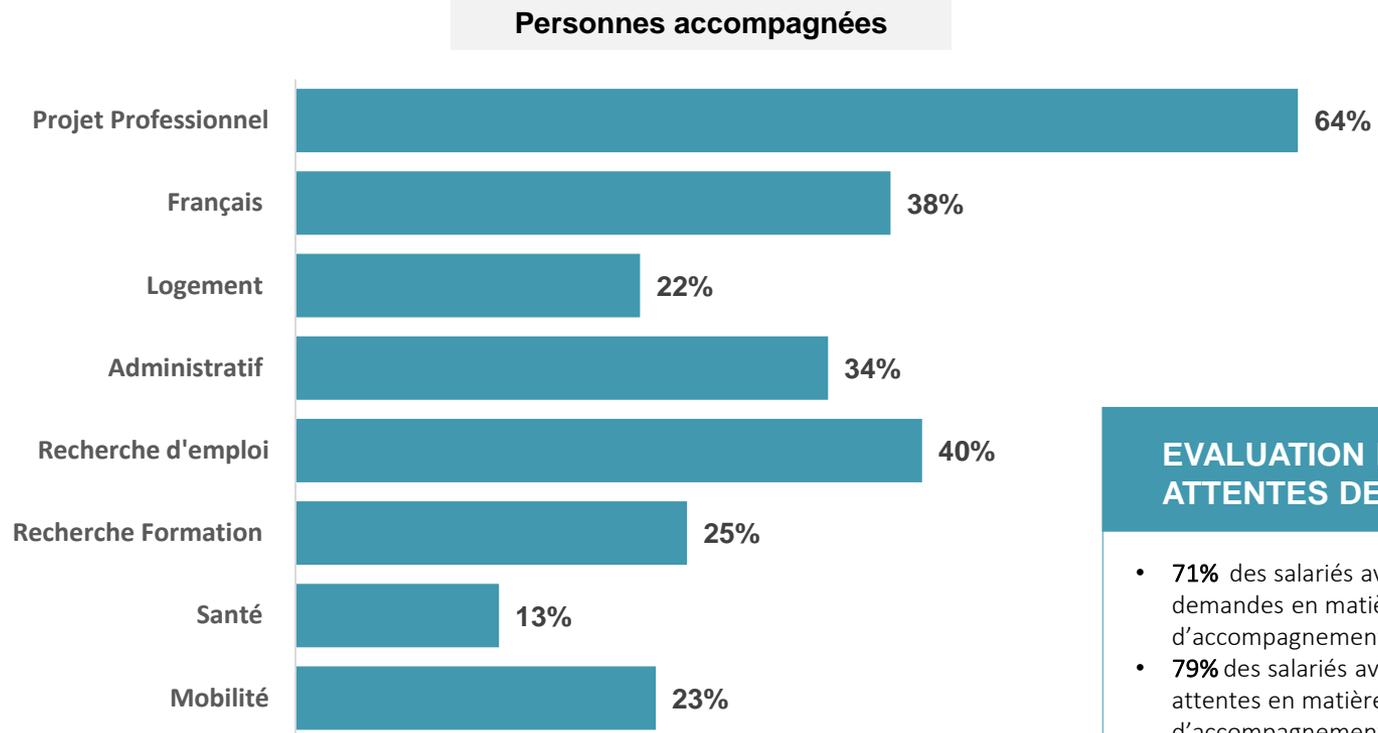
100% des salariés en insertion sont satisfaits de la fréquence des entretiens*.

Les différents types d'entretiens d'accompagnement

1. **Entretien 1^{er} 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^{ème} 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 post-sortie** : Réalisé après la fin du contrat entre la chargée d'insertion professionnelle et le salarié pour un suivi professionnel et/ou social.
6. **Autres entretiens d'accompagnement** : Réalisés 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,...).

* questionnaire transmis à l'issue du contrat de travail pour les salariés restés plus de 4 mois

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



EVALUATION DES ATTENTES DES CDDI

- 71% des salariés avaient des demandes en matière d'accompagnement social,
- 79% des salariés avaient des attentes en matière d'accompagnement professionnel,
- 32% des salariés avaient des attentes de formation.

93% des salariés en insertion sont satisfaits de l'accompagnement socio-professionnel *

Objectif RSE: 80 %

* Données issues du questionnaire transmis à l'issue du contrat de travail pour les salariés restés plus de 4 mois

2.5 Actions menées en 2023 pour l'accompagnement des personnes en insertion



Recrutement

Un CV employeur, présentant les postes proposés par l'entreprise, a été élaboré à destination des candidats en insertion.

Un flyer a été réalisé pour une présentation clarifiée et simplifiée de l'entreprise à destination des prescripteurs et candidats.



Accompagnement à la montée en compétences

Le document d'auto-évaluation des agents de propreté a été mis à jour en concordance avec la démarche AFEST



Accompagnement à l'élaboration et la validation du projet professionnel

Participation intensifiée à des événements "Portes ouvertes" et « Présentation des métiers" pour favoriser les démarches sur le projet professionnel des salariés accompagnés. Développement de nouveaux partenariats sur le territoire : Plateforme du Prendre soin, Pôles Linguistiques de Proximité , GEIQ AMS....

2.6 Fins de contrat des CDD d'Insertion et précisions sur les sorties

En 2023, **52 personnes ont terminé leur CDD Insertion.**

La durée moyenne des contrats est de **9,38 mois** (hors ruptures période d'essai).

16 salariés ont rompu leur contrat de manière anticipée au cours des 3 premiers mois.
Parmi eux, 4 ont eu des sorties dynamiques.



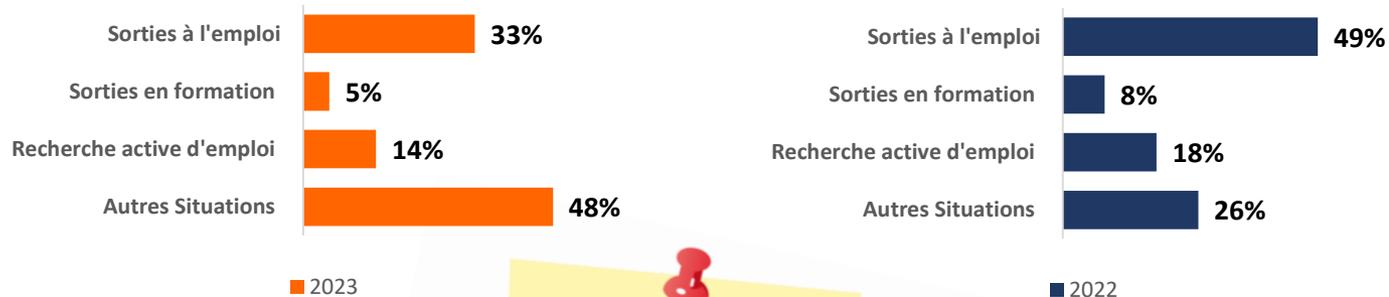
Précisions sur les sorties (hors ruptures période d'essai et licenciement)

Emploi : 6 CDI, 1 CDD de + 6mois, 5 CDD de -6mois, 2 CDD Insertion dans une autre SIAE*

Formation : 2 formations qualifiantes

Inscrits Pôle Emploi : 6 personnes en recherche d'emploi active dont 4 accompagnées par Repères Métropole

Autres : 8 arrêts maladies ou congés maternité, 9 personnes en cours de résolutions de problématique personnelle, 3 personnes dont on n'a plus de nouvelles.



A NOTER...

Forte augmentation des sorties pour résolutions de problématiques personnelles (maladie, déménagement, retour au pays, problèmes administratifs)

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

2.7 Zoom sur des parcours

Des parcours efficients dans de nombreux domaines

Durant son parcours de 2 ans, **Destiny** a levé de nombreux freins : accès à un logement, apprentissage du français avec 150h de formation "Maîtrise des compétences clés de la Propreté", obtention du permis de conduire, acquisition de compétences par une formation CQP/TFP d'Agent d'Entretien et de Rénovation en Propreté. A l'issue de son contrat, il a été embauché en CDD au sein d'une entreprise de nettoyage.

Durant son parcours de 20 mois, **Farmata** a suivi une formation de français de 150h dans le cadre du parcours "Maîtrise des compétences clés de la propreté", validé ses compétences par l'obtention d'un CQP/TFP Agent Machiniste en Propreté, et à accédé à un logement.



Une montée en compétences aboutie

Boubacar a intégré l'entreprise à 18 ans. Il a réalisé un parcours de 2 ans pendant lequel il a confirmé son projet professionnel dans le domaine de la propreté et validé un CQP/TFP Agent Machiniste en Propreté. A l'issue de son contrat, Boubacar a été embauché en CDI comme agent de propreté au sein d'une entreprise de nettoyage.

Une persévérance remarquable

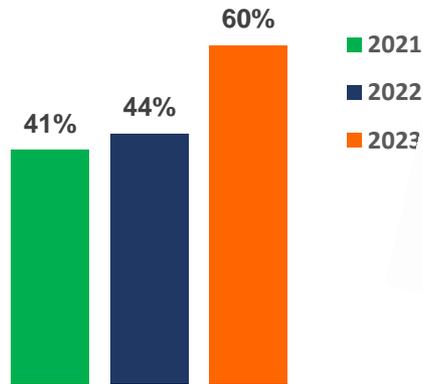
Pour travailler son projet professionnel dans la logistique, **Bonsa** a participé à 8 rencontres métier/job dating, suivi la prestation "Prépa compétences" pendant 1 mois. Le projet n'ayant pas encore abouti, Bonsa continue des démarches, en lien avec Repères Métropole, tout en travaillant en CDD dans le secteur de la propreté.

3. POLITIQUE QVT (Qualité de Vie au Travail)



3.1 Organisation du travail

% de salariés (cdi et cddi)
à temps plein sur l'année



Objectif RSE : 30 %

A NOTER...

Forte augmentation
des salariés à temps
plein :
- +8% des CDI
- +19% des CDDI

Temps de travail
choisi des CDI



salariés en CDI à temps
partiel choisi ou à temps plein
avec un autre employeur

Objectif RSE : 75%

Base horaire moyenne
des CDD Insertion

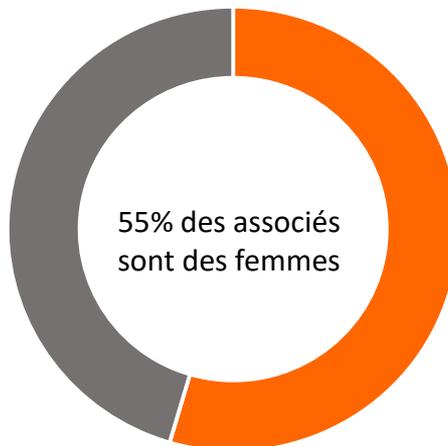
30 h
hebdo

Objectif RSE : 30h Hebdo

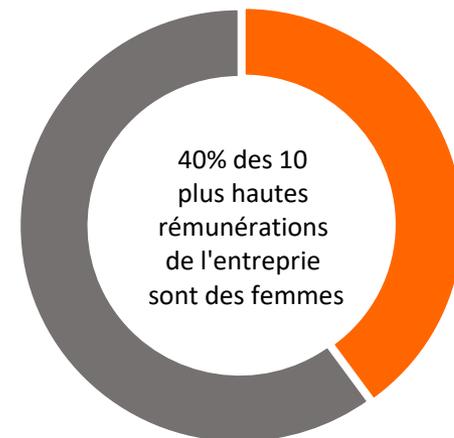
3.2 Égalité Homme/Femme



Objectif RSE : 50 %



■ Homme ■ Femme



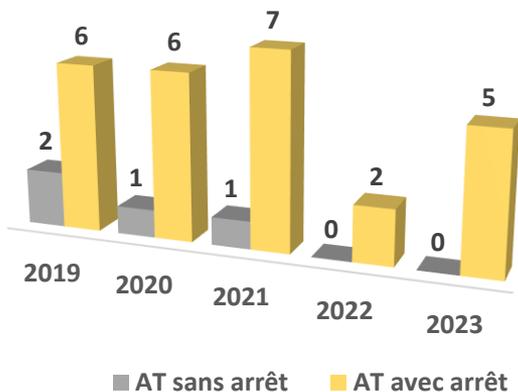
Objectif RSE : 50 %



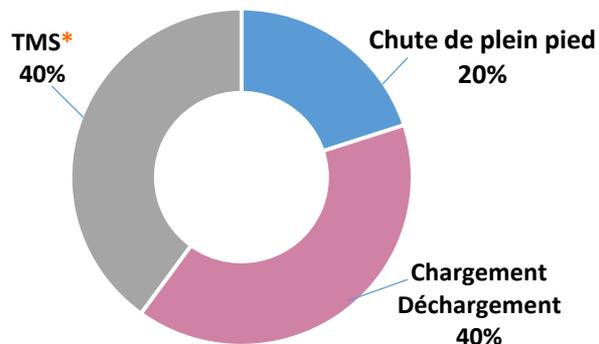
publié
annuellement

3.3 Santé et Sécurité au travail : suivi des accidents de travail

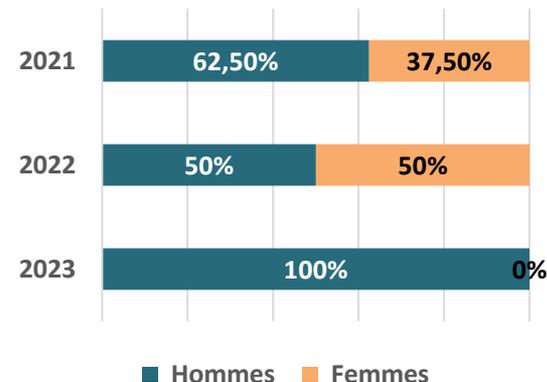
Evolution du nombre d'accident de travail par année



Répartition selon les risques à l'origine



Répartition Hommes/Femmes des accidents



Indice de suivi des accidents de travail

Indice de fréquence

Nombre moyen d'arrêts de travail pour 1 000 collaborateurs.



Taux de fréquence

Nombre total d'accidents / nombre d'heures d'exposition aux risques X 1 000 000



Taux de gravité

Nombre d'heures d'arrêts pour 1000h travaillés

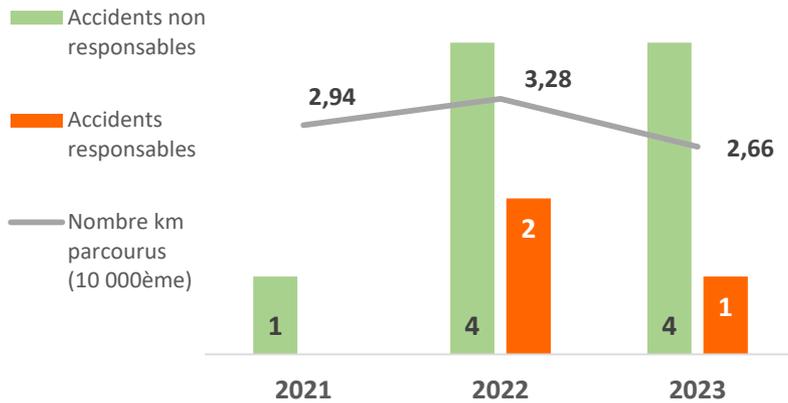


Objectif RSE :
Moins de 44,9

* Trouble Musculo-Squelettique

3.4 Santé et Sécurité au travail : prévention des risques routiers

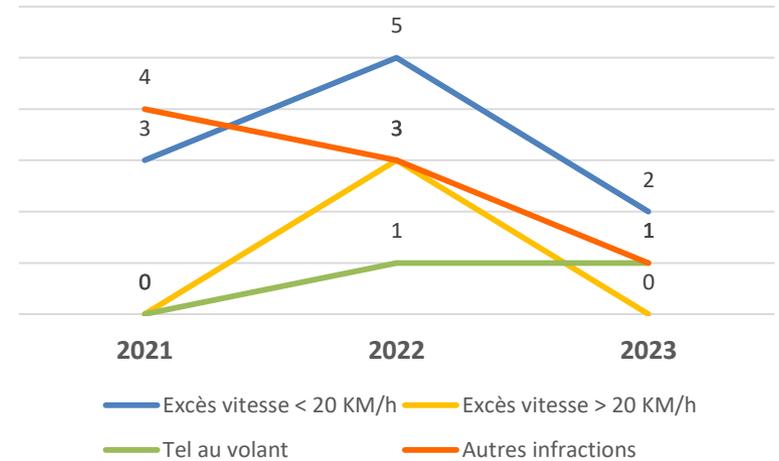
Suivi des accidents de la route



A NOTER...

Baisse du nombre des infractions routières en 2023

Suivi des infractions routières



3.5 Développement des compétences

72 entrées en formation hors poste de travail
pour 54 bénéficiaires

	CDDI	CDI
FORMATIONS HORS POSTE DE TRAVAIL		
Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté	11	0
Techniques de nettoyage et connaissance de base des produits	27	/
APS Chefs d'équipe	/	2
CQP/TFP Agent machiniste en Propreté	2	/
CQP/TFP Agent d'Entretien et de Rénovation de la Propreté	1	/
Bienvenue SCOP	/	1
Excel perfectionnement	/	3
Franchissez une nouvelle étape de votre engagement RSE	/	1
Habilitation électrique BS/BE Manœuvre	1	3
Habilitation MO	8	2
L'encadrant technique en Entreprise d'Insertion	/	2
Maîtrise du logiciel métier Mozaïk Clean	/	5
Prendre en compte la santé mentale dans l'accompagnement des populations vulnérables	/	1
Référent prévention des risques épidémiologiques hors milieux spécifiques	/	1
Référent Sobriété énergétique	/	1
Total	50	22
FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)	59	

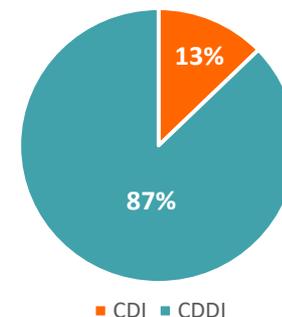
2865h de formation dont 1050 heures d'AFEST* soit un nombre d'heures de formation moyen (hors AFEST) de :

- 7,9h pour les CDI
- 42,3h pour les CDDI

*action de formation en situation de travail

** données issues du questionnaire de satisfaction complété annuellement par l'ensemble des salariés

Répartition des heures de formation par contrat



44% des salariés présents en CDI et CDDI ont été formés sur l'année hors poste de travail.

Objectif RSE: 25 %

99%** des salariés sont satisfaits de la formation en entreprise

Objectif RSE: 80 %

A NOTER...

Forte augmentation de l'effort de formation en 2023.

4. ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX



4.1 Sobriété énergétique

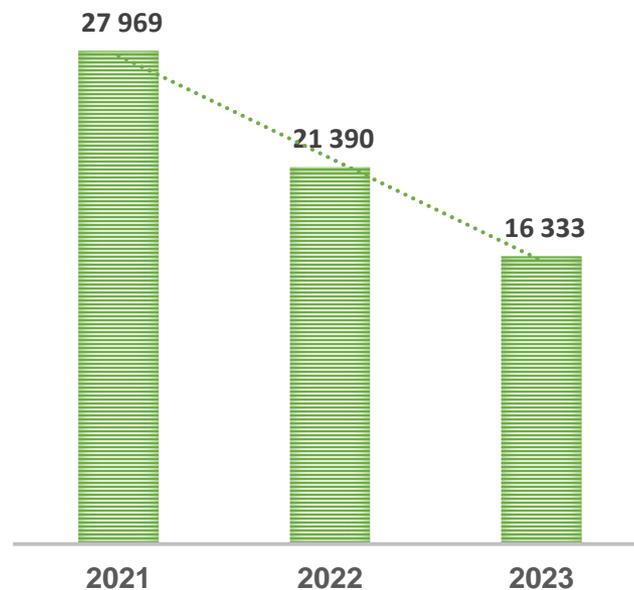


**Fournisseur Energie Verte
depuis décembre 2020**



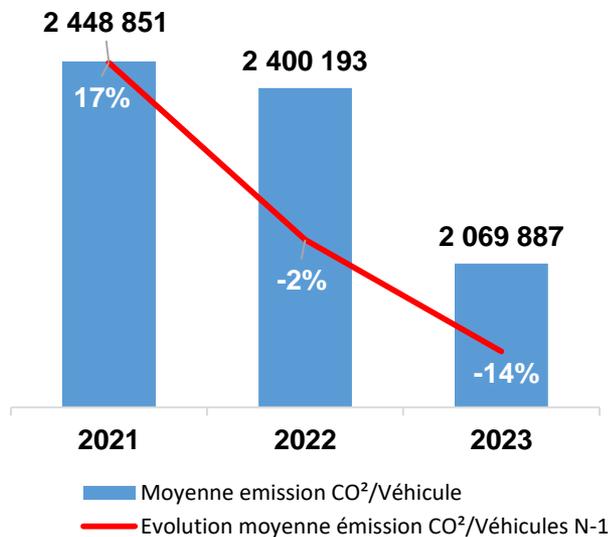
**Travaux électriques dans nos bureaux
et atelier (mise en place de détecteurs
de présence et minuterie)**

Suivi des consommations électriques



4.2 Mobilité

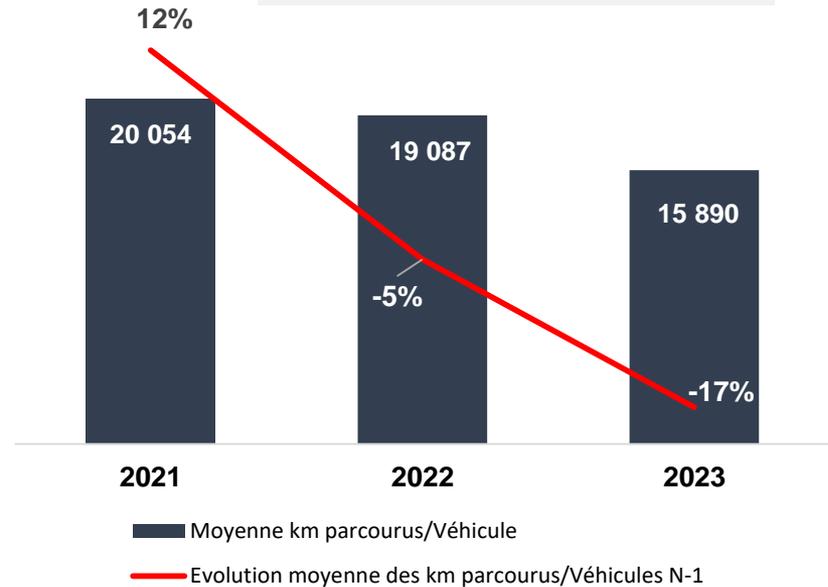
Emission de CO²
en moyenne par véhicule



Baisse de 14% des émissions moyennes de CO²

**Objectif RSE :
Ne pas augmenter**

KM parcourus en moyenne
par véhicule



Baisse de 17% des km parcourus par véhicule

**Objectif RSE :
Ne pas augmenter**

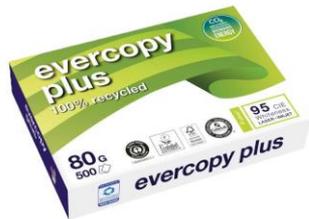
4.3 Valorisation des déchets et recyclage de nos bureaux



Partenariat avec ELISE depuis 2021 pour la valorisation des déchets papiers, cartons et verres.

Cette année l'entreprise a recyclé 129 kg de papier et carton.

**Objectif RSE :
Maintenir prestation**



Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau

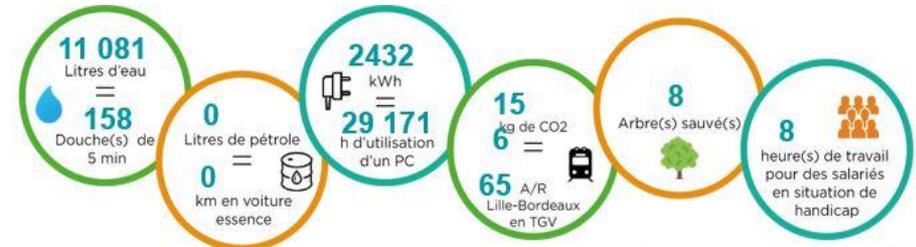
Objectif RSE : 100%



Valorisation des déchets alimentaires par le compostage.

**Objectif RSE :
Maintenir**

Les bénéfices environnementaux et sociaux Bilan recyclage ELISE



Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et éthiques de la société, en cohérence avec son projet d'entreprise, ELITS Propreté et ses collaborateurs s'engagent à respecter les principes suivants :

- Promouvoir l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion, encourager le développement des compétences, l'implication et la formation de ses collaborateurs pour engager leur responsabilité pour améliorer la performance individuelle et collective et mener ensemble l'entreprise vers son environnement durable et équilibré.
- Améliorer les dispositifs de prévention des risques notamment pour valider aux règles de vigilance et aux prescriptions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité en vue de protéger durablement la santé de ses collaborateurs, de favoriser leur bien-être et de préserver notre environnement commun.
- Identifier les bonnes pratiques environnementales, les promouvoir dans son organisation et les faire partager à ses parties prenantes, afin de réduire les consommations d'eau, d'énergie, de matières premières et privilégier le recyclage et la valorisation des déchets.
- Communiquer en interne et vers ses clients, fournisseurs et partenaires de manière claire, directe et efficace, ses engagements, ses actions et ses avancées en matière de RSE.
- Rassembler ses efforts autour de la satisfaction de ses clients par l'optimisation continue de ses services de proximité, de ses espaces d'accueil et d'adaptation à ses besoins actuels et futurs.

Mise à jour : 24/04/2023

Sensibilisation du personnel et diffusion de notre Charte RSE à l'ensemble des salariés

Objectif RSE : 100%

4.4 Impact environnemental lié à notre activité



Utilisation exclusive de produits concentrés pour l'entretien courant de locaux

Objectif RSE : 100%



Utilisation exclusive de microfibres pour l'essuyage des surfaces

Objectif RSE : 100%



Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux

Objectif RSE : 100%



42% d'agents de propreté formés aux écogestes hors poste de travail

Objectif RSE : 35%

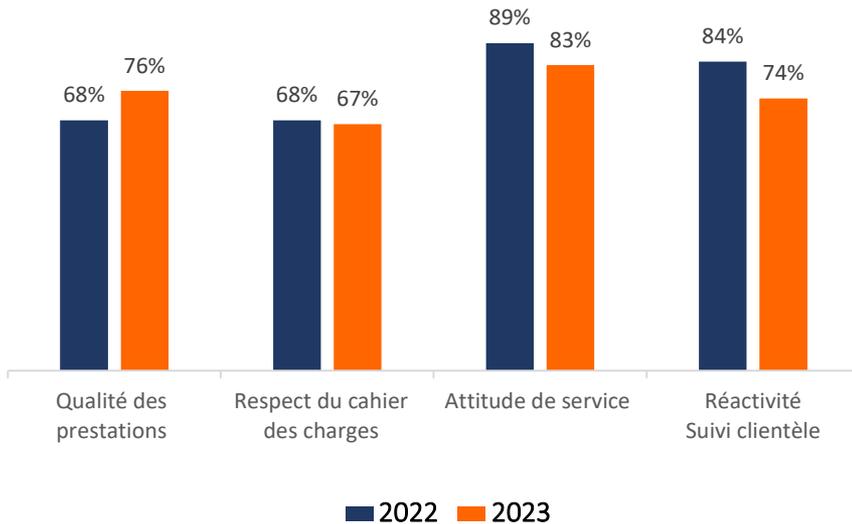
5. LES PARTIES PRENANTES



5.1 Satisfaction des clients

L'évaluation de la satisfaction client est effectuée à l'aide d'un questionnaire envoyé en fin d'année. En 2023, le questionnaire a été envoyé à 114 clients (taux de réponses de 37%).

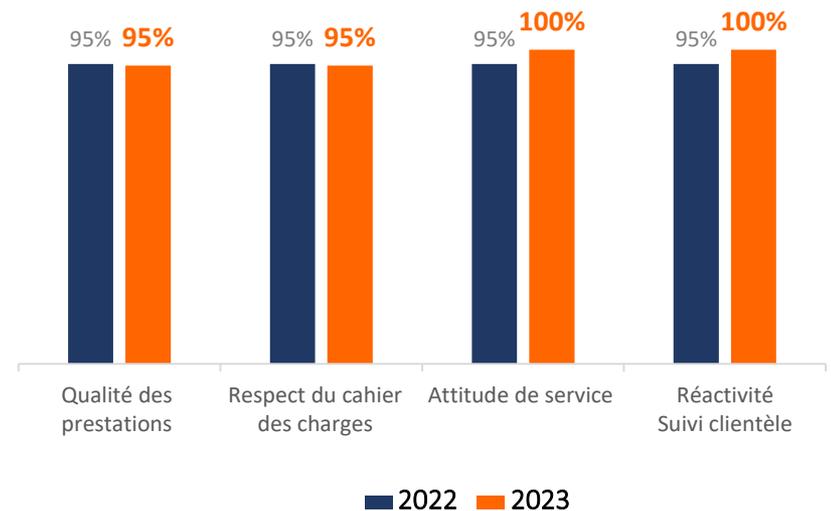
Taux de satisfaction client
Entretien régulier des locaux



Taux de satisfaction globale : 86% de clients satisfaits

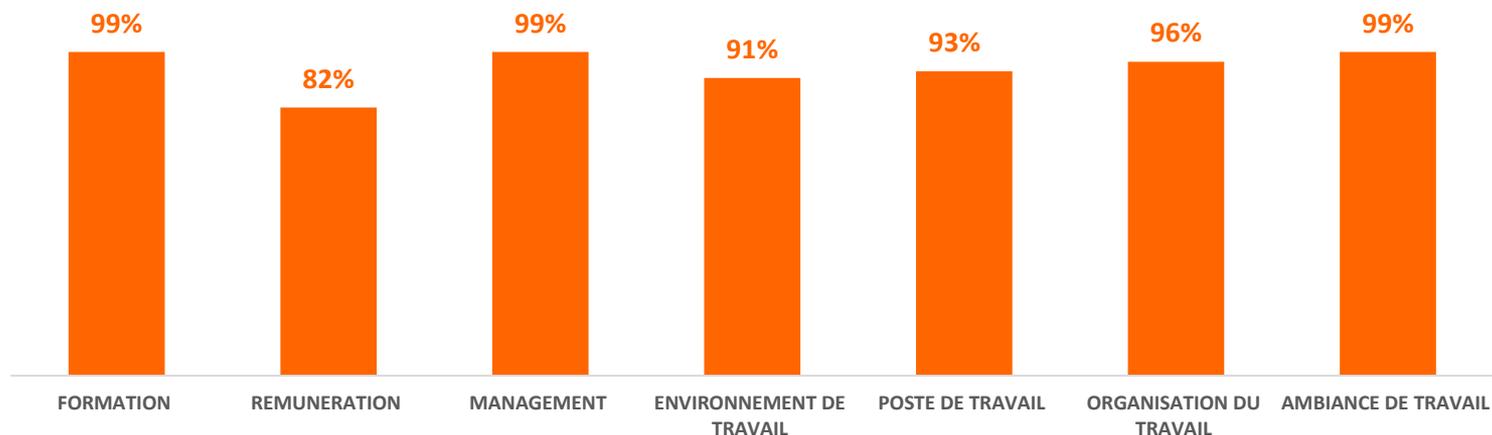
Objectif RSE : 80%

Taux de satisfaction client
Prestations ponctuelles



5.2 Satisfaction des salariés

L'évaluation de la satisfaction des salariés est effectuée à partir d'un questionnaire transmis en fin d'année.



Taux de satisfaction globale : 94% de salariés satisfaits

Objectif RSE: 80%

5.3 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 du tiers lieu « la boîte à ressort » du 3^{ème} arrondissement de Lyon, 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. Le tiers lieu est géré par l'association SPLIF dont la Gérante est trésorière.

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 ENGAGÉ À LYON

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 Engagé à Lyon qui permet de créer du lien et de développer une dynamique de réseau entre toutes les structures labellisées.

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 travaillent en étroite collaboration avec le Pôle Emploi notamment en participant aux CTAOL.

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

Participation sur l'année

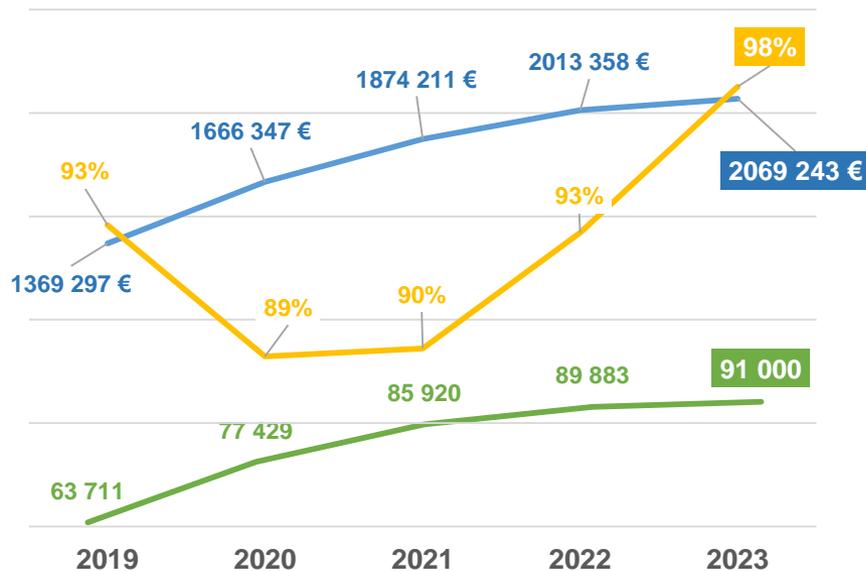
FEI : 1 AG, 5 Réunions Bureau, 3 CA, 2 Rencontres Filières Propreté, 4 Webinaires (RSEI, AFEST, VAE-AFPA, PIC IAE)
CESER : 6 réunions de collège, 6 AP, Réunions mensuelles dans 2 commissions
URSCOP : 1 AG, 9 Réunions Bureau, 3 CA, 1 Séminaire administrateurs, 10 Comités et rencontres Territoriaux
SPLIF : 1 AG, 18 Réunions Bureau, 6 CA, 2 Evènements festifs, 2 Ateliers Collaboratifs
EOS : 1 AG, 1 Réunion Associé
REPÈRES MÉTROPOLE : 5 Comop 1 COPIL, 1 Atelier, 1 RV bilan, 6 Cafés virtuels
FEP/SPENRA : 1 AG, 2 Club RSE, 1 Animation territoriale et 1 réunion adhérents, 2 Webinaires (RSE, Référent Sobriété Energétique)
ENGAGÉ À LYON : 1 soirée des labellisés
METROPOLE DE LYON : 1 Conférence RSE, 1 rencontre technique SIAE/TZLCD, 4 ateliers, 1 Webinaire (Observatoire des Solidarités)
MMIE : 7 CREL, 2 Copil Clauses sociales
VILLE DE LYON : 2 CTIE, 2 CIA Lyon 3, 3 journées professionnelles de l'insertion
PÔLE EMPLOI : 4 CTAOL, 3 forums Emploi
DDETS : 1 Séminaire IAE
ALPES : 3 Bilans formation
AUTRES RENCONTRES : GEIQ Propreté, CIBC, GREP (AG et visite Centre Pénitentiaire), Habitat et Humanisme (Forum Emploi)

6. ACTIVITE ECONOMIQUE & GOUVERNANCE



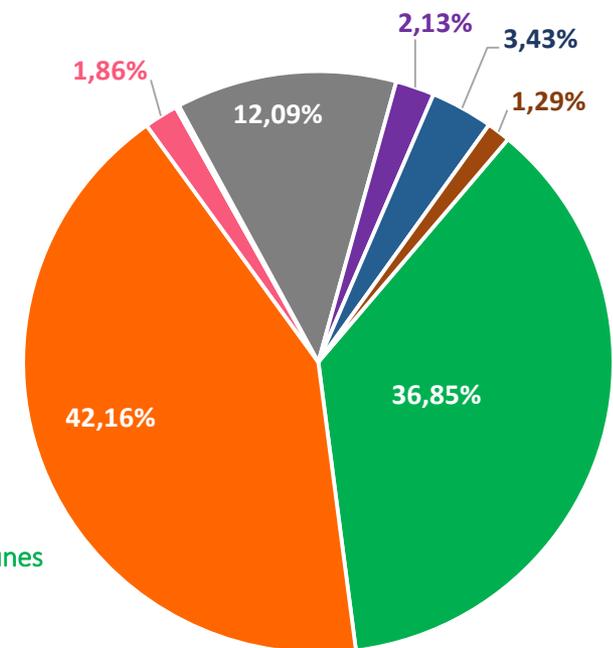
6.1 Indicateurs économiques

Chiffre d'affaires
Masse Salariale
Heures de Production



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

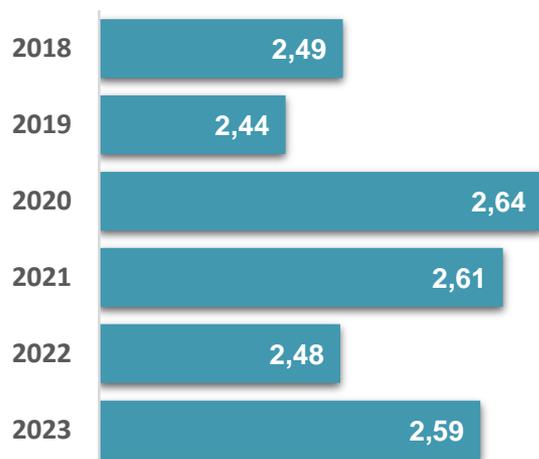
Chiffre d'affaires
par prestations



- Entretien Parties Communes
- Entretien Bureaux
- Entretien Bases de vie
- Entretien Surfaces Commerciales
- Remplacements de Gardiens
- Débarras
- Travaux Exceptionnels
- Fournitures Consommables

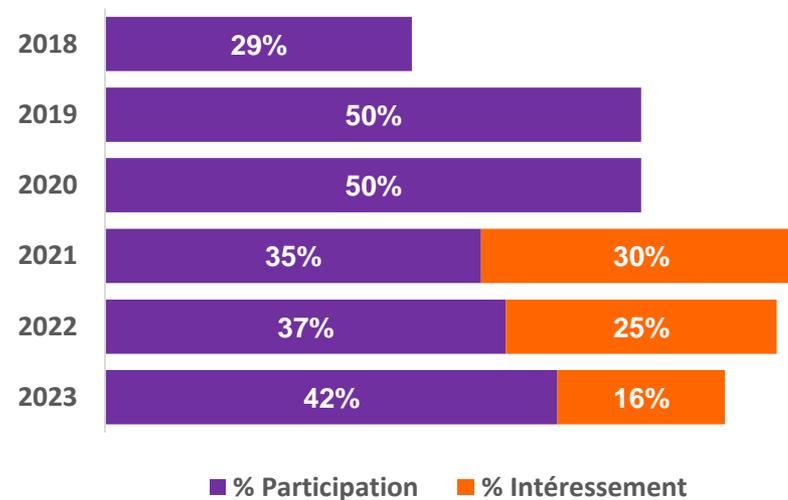
6.2 Répartition des richesses

Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire



Objectif RSE : Moins de 3

Part de résultat redistribuée



Objectif RSE : 50%

6.3 Gouvernance participative

Taux de sociétariat de l'entreprise



Objectif RSE : 33%

Participation des parties prenantes
au projet de l'entreprise



Diffusion du rapport annuel
aux salariés et aux clients



Objectif RSE : 60%

A NOTER...

Une faible participation des salariés à l'assemblée annuelle liée à l'interruption exceptionnelle des services de transport en commun.

RETOUR QUESTIONNAIRE SATISFACTION CLIENT

- 74% des clients ayant répondu au questionnaire de satisfaction ont eu connaissance de nos engagements RSE
- 38% déclarent avoir consulté notre rapport annuel.

OBJECTIFS RSE 2024



Objectifs RSE 2024 - Social

PROJET D'ENTREPRISE		INDICATEURS	OBJECTIFS 2024
Participer à la lutte contre l'exclusion, notamment par l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	Garantir le projet d'inclusion de l'entreprise	Conventionnement Entreprise d'Insertion avec la DDETS	Maintenir conventionnement
	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 les 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 impliqué dans 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	Indice de fréquence des AT (nombre moyen d'arrêts de travail pour 1 000 collaborateurs)	Diminution
		Taux de fréquence des AT (nombre moyen d'arrêts de travail pour 1 000 collaborateurs)	
Taux de gravité des AT (nombre d'heures d'arrêts pour 1000h travaillés)			

Objectifs RSE 2024 - Environnemental

PROJET D'ENTREPRISE		INDICATEURS	OBJECTIFS 2024
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	100 %
		Utilisation exclusive de microfibrilles pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)	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	Maintenir prestation
		Evacuation des déchets alimentaires sur un site de compostage	Maintenir
	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 ² /véhicules	Ne pas augmenter
	Limiter les kilomètres parcourus	Nombre de KM/Véhicules	
Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux	Former des salariés aux écogestes	Taux de salariés formés aux éco gestes depuis moins de 5 ans (hors poste de travail)	35%
	Diffuser la charte RSE aux salariés	Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés dans le livret d'accueil	100%

Objectifs RSE 2024 - Economique

PROJET D'ENTREPRISE		INDICATEURS	OBJECTIFS 2024
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%
	Diffuser le rapport annuel aux clients	Diffusion de notre rapport d'activité à nos clients	100%
Assurer une gouvernance participative et démocratique	Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise	Taux de salariés associés en CDI	33%
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire	Privilégier les placements financiers responsables	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	Maintenir

ANNEXES DIVERSES

- Bilan RSE 2023 du projet d'entreprise
- Bilan 2023 du conventionnement DDETS
- Bilan 2023 du conventionnement de la Métropole
- Bilan 2023 Repères Métropole
- Cartographie des parties prenantes d'ELITS Propreté



Bilan RSE Social 2023

Projet d'entreprise		Objectif 2023	Résultats 2023
Participer à la lutte contre l'exclusion, notamment par l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	Garantir le projet d'inclusion de l'entreprise	Maintenir Conventionnement	L'entreprise est conventionnée entreprise d'insertion jusqu'en 2024
	Favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi	40%	59% de salariés en contrat d'insertion
Lutter contre toute forme de discrimination	Garantir l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise	50%	40% de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise
		50%	50 % de femmes aux postes agent de maîtrise et cadre
Favoriser le développement des compétences des salariés	Répondre aux besoins et demandes de formation des salariés	25%	44% de salariés formés (hors poste de travail)
		80%	Le taux de satisfaction des salariés formés est de 99%
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	33%	34% des effectifs de l'entreprise sont impliqués dans l'encadrement technique et l'accompagnement des personnes en insertion
	Former l'encadrement à la mission insertion	100%	91% des encadrants techniques sont formés à la mission insertion
	S'assurer de la satisfaction des salariés en insertion sur l'accompagnement social et professionnel	80%	Le taux de satisfaction des salariés en insertion sur l'accompagnement est de 93%
Mettre en place les conditions qui favorisent l'émancipation des salariés et leur qualité de vie au travail	Favoriser le temps de travail choisi	30h hebdo	La base horaire moyenne des salariés en insertion est de 30h hebdo
		30%	60% des salariés sont à temps plein
		75%	83% des salariés en CDI à temps partiel le sont par choix
	Veiller à la satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail	80%	94% des salariés en CDI et CDDI sont satisfaits de leurs conditions de travail
	Assurer la santé et la sécurité des salariés au travail	Moins de 44,9	L'indice de fréquence est de 66,67

Bilan RSE Economique 2023

Projet d'entreprise		Objectifs 2023	Résultats 2023
Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise	Limiter les écarts de salaire	3 maximum	L'écart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire est de 2,59
	Assurer un partage équitable des résultats	50%	58% du résultat redistribué en participation à l'ensemble des salariés
Associer les parties-prenantes au projet de l'entreprise	Diffuser le rapport annuel de l'entreprise aux salariés	60%	Le rapport annuel a été présenté lors de l'assemblée annuelle à laquelle 39% des salariés ont participé.
	S'assurer de la satisfaction des clients	80%	86% des clients sont satisfaits
Assurer une gouvernance participative et démocratique	Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise	33%	31% des salariés en CDI sont associés
Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire	Privilégier les placements financiers responsables	100%	100% des placements financiers sont réalisés sur des supports responsables
	S'engager dans les réseaux coopératifs et de l'insertion	Maintenir	Adhésion à la FEI et à l'URSCOP depuis 2003

Bilan RSE Environnemental 2023

Projet d'entreprise		Objectif 2023	Résultats 2023
Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité	Réduire la consommation de produits de nettoyage	100%	Utilisation exclusive de produits concentrés pour l'entretien courant de locaux
	Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés	100%	Utilisation exclusive de microfibres pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits)
Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets	Favoriser la valorisation des déchets de nos bureaux	Maintenir prestation	Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux
	Privilégier les fournitures de bureau recyclées	Maintenir	Intervention d'un prestataire extérieur pour la valorisation des déchets papiers/cartons et verres
Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements	Limiter les émissions de CO2 liées aux déplacements des véhicules	100%	Evacuation des déchets alimentaires sur un site de compostage
	Limiter les kilomètres parcourus	100%	Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau
Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux	Former des salariés aux écogestes	Ne pas augmenter	Baisse de 14% des émissions moyennes de CO² par véhicule
	Diffuser la charte RSE aux salariés	35%	Baisse de 17% des km parcourus en moyenne par véhicule
		100%	42% des salariés sont formés depuis moins de 5 ans aux écogestes (hors poste de travail)
			Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés dans le livret d'accueil

Bilan 2023 du conventionnement DDETS

Axe 1 : le recrutement et la mise en situation de travail				
Indiquer : Pour les ACI: Nombre d'heures de travail payées réalisées Pour les EI/AI/ETTI: Nombre d'heures travaillées réalisées	57525	58311	ACI: 1 ETP=1820h payées EI: 1 ETP=1505h travaillées ETTI: 1 ETP=1600h travaillées AI: 1ETP=1607h travaillées EITI : 1 ETP=1505h travaillées	
Nombre de postes en ETP réalisés :	38,22	38,74		
Nombre total de salariés en insertion sur l'année	88	85		
Nombre de nouveaux salariés sur l'année	54	45		
ATTENTION : Compléter uniquement ce tableau avec les informations relatives aux embauches de l'année :	Nombre	%	Nombre	%
- Nombre de bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS, AAH)	20	37%	16	36%
- Nombre de DELD > 2 ans (Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi)	28	52%	13	29%
- Nombre de jeunes de moins de 26 ans	8	15%	11	24%
dont nombre de jeunes bénéficiaires du RSJ	3	6%	3	7%
- Nombre de femmes	10	19%	15	33%
- Nombre de séniors (+ 50 ans)	19	35%	9	20%
- Nombre de salariés issus des quartiers prioritaires	16	30%	14	31%
- Nombre de salariés sans hébergement ou en hébergement précaire	33	61%	27	60%

Une personne peut répondre à un ou plusieurs des critères dans ce cas là, la comptabiliser plusieurs fois

Axe 4 : Sortie des publics : Résultats 2023 et Objectifs 2024					
Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés	Rappel des objectifs négociés pour 2023 (Données figurant dans la dernière annexe financière)		Résultats au 31/12/2023		Commentaires
	Nombre	%	Nombre	%	
Total des sorties de la structure au cours de l'année			52		
Pour les ACI/EI: Personnes restées moins de 3 mois dans la structure Pour les AI/ETTI: Personnes ayant fait - de 150h au cours des 12 mois précédant la sortie			16		2 ruptures de période d'essai à l'initiative de l'employeur, 5 ruptures de période d'essai à l'initiative du salarié, 1 abandon de poste, 8 ruptures d'un commun accord (déménagements, difficultés d'adaptation aux contraintes du monde du travail, garde d'enfants, entrée en formation qualifiante, signature d'un CDD)
Personnes restées plus de trois mois(ACI/EI) ou ayant fait + de 150h (AI/ETTI) 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)			7		7 personnes restées plus de 3 mois dont le motif de sortie est congé de longue durée (1 maternité et 6 maladie)
Nombre de sorties examinées	25		29		
	Nombre	%	Nombre	%	
Sorties dans l'emploi durable (1) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	6	24%	7	24%	6 CDI et 1 CDD + de 6 mois
Sorties vers un emploi de transition (2) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	6	24%	5	17%	5 CDD - de 6 mois
Sorties positives (3) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint)	3	12%	1	3%	1 passerelle SIAE
Sorties dynamiques : (1) + (2) + (3)	15	60%	13	44%	

Bilan 2023 de Repères Métropole

Bilan 2023 - ELITS Propreté et REPERES	
Nombre de salarié.es orienté.es en 2023	11
Nombre de salarié.es accompagné.es en 2023	13
Nombre d'entretiens d'embauche réalisés pendant l'accompagnement de REPERES	12
Nombre d'entretiens ayant débouchés sur des embauches	4
Taux de conversion des entretiens en embauches	33%
Nombre de salarié.es ayant bénéficié d'au moins une action collective organisée par REPERES en 2022 (atelier emploi, visite d'entreprise...)	9
Nombre d'heures d'actions collectives proposées aux salarié.es de ELITS Propreté en 2023	22

Cartographie des parties prenantes d'ELITS Propreté

