

ELITS Propreté



2024

Rapport annuel





2024

EDITO

L'année 2024 a été marquée par des défis significatifs pour ELITS Propreté, mais aussi par des avancées majeures qui témoignent de notre résilience et de notre engagement continu envers nos valeurs fondamentales.

Nous avons connu une baisse d'activité de plus de 6%, principalement due à la perte d'un marché important en début d'année. Cependant, grâce à l'obtention de nouveaux marchés, nous avons pu minimiser l'impact de cette perte et maintenir notre équilibre.

Notre mission d'insertion reste au cœur de nos préoccupations, avec 36.20 équivalents temps plein (ETP) d'insertion tout au long de l'année. Nous sommes fiers de continuer à offrir des opportunités et un accompagnement à ceux qui en ont le plus besoin.

L'année 2024 a également été riche en réflexions stratégiques. Nous avons finalisé un plan stratégique sur trois ans, fruit du travail collaboratif de nos ateliers d'associés. Ce plan s'accompagne d'une refonte de notre projet d'entreprise et d'une évolution de nos objectifs en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Ces efforts d'amélioration continue, qui font partie de l'ADN de notre entreprise depuis de nombreuses années, ont été récompensés par l'obtention du label RSEI niveau exemplaire.

Notre rapport d'activité s'enrichit cette année pour mettre en lumière l'ensemble des actions menées, illustrant l'implication de toute notre équipe dans la promotion de nos valeurs et engagements. Chez ELITS Propreté, entreprise d'insertion et coopérative engagée, nous construisons chaque jour un modèle économique où performance rime avec solidarité. Nous croyons fermement que chaque partie prenante de l'entreprise est actrice du changement et nous œuvrons ensemble pour construire une entreprise à impact, ancrée dans les valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire.

Ce bilan de l'année écoulée nous donne l'occasion de remercier chaleureusement nos clients, nos partenaires et tous les collaborateurs de l'entreprise. Sans votre soutien et votre engagement, ces résultats ne seraient pas possibles.

Ensemble, continuons à construire un avenir plus solidaire et durable.

Anne MOYROUD, Gérante

Sommaire ● ● ●

LE PROJET D'ENTREPRISE

RAPPORT D'ACTIVITE

1. Effectifs
2. La mission Insertion
3. Politique QVT (qualité de vie au travail)
4. Engagements environnementaux
5. Les parties prenantes
6. Activité économique et gouvernance

OBJECTIFS RSE 2025

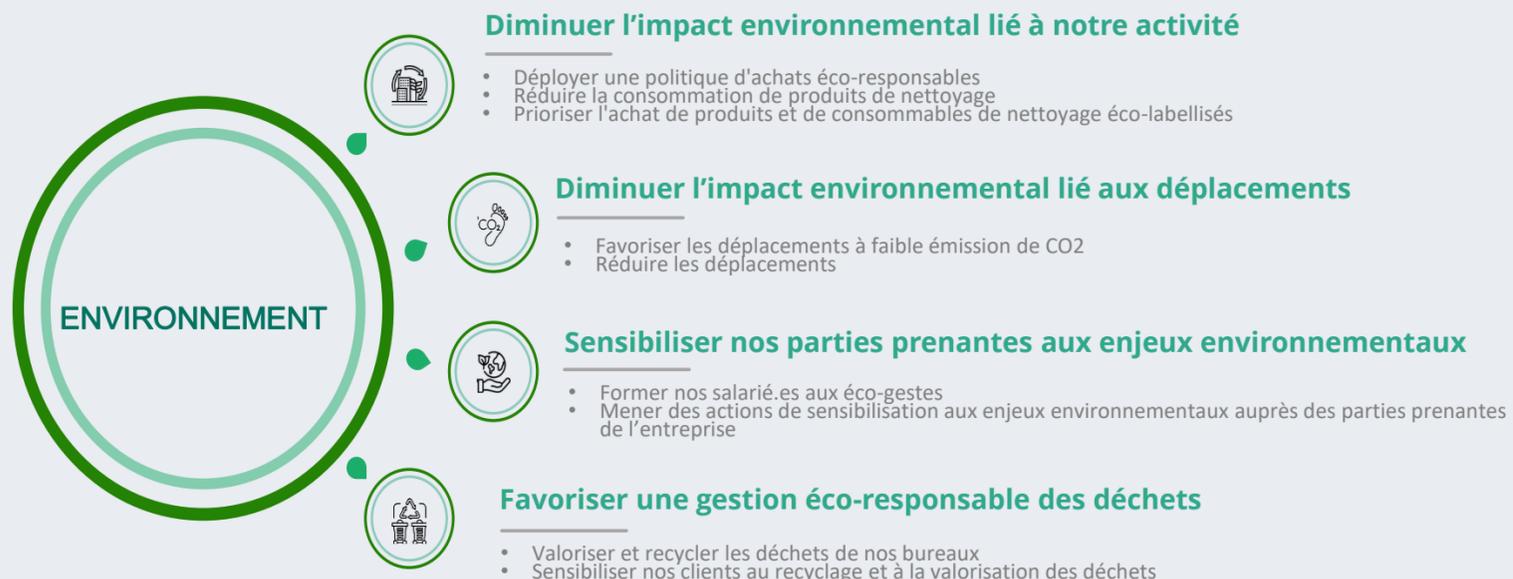
ANNEXES DIVERSES



2024



LE PROJET D'ENTREPRISE



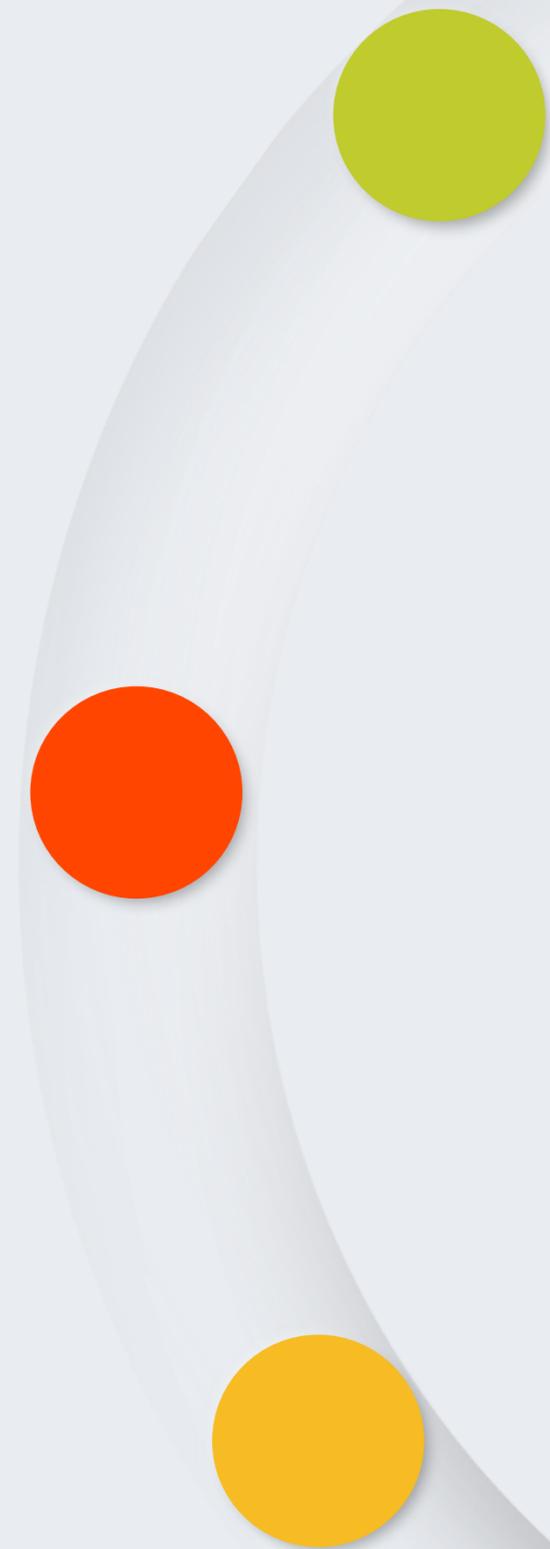


2024



RAPPORT D'ACTIVITÉ

1- EFFECTIFS ● ● ●



1.1 Effectifs sur l'année ● ● ●

158 personnes ont été salariées de l'entreprise * :

Effectifs en 2024

CDI

35

INTERIM

9 intérimaires

INSERTION

96

CDD DE REMPLACEMENT

15 personnes

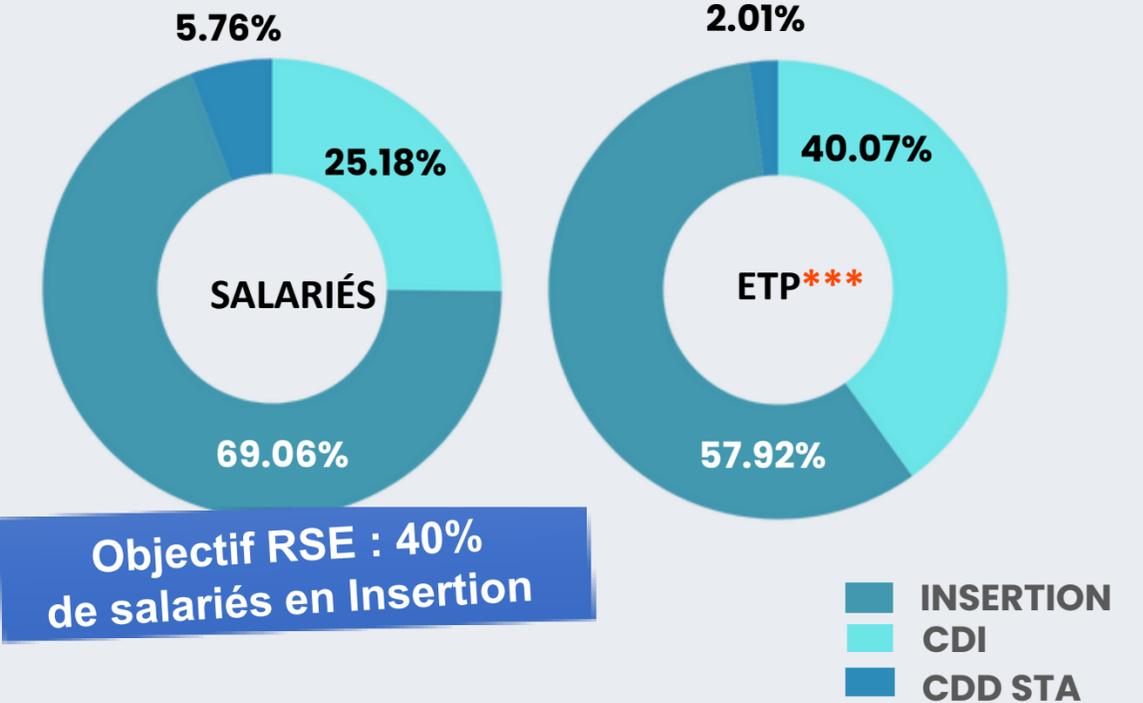
CDD STA**

8

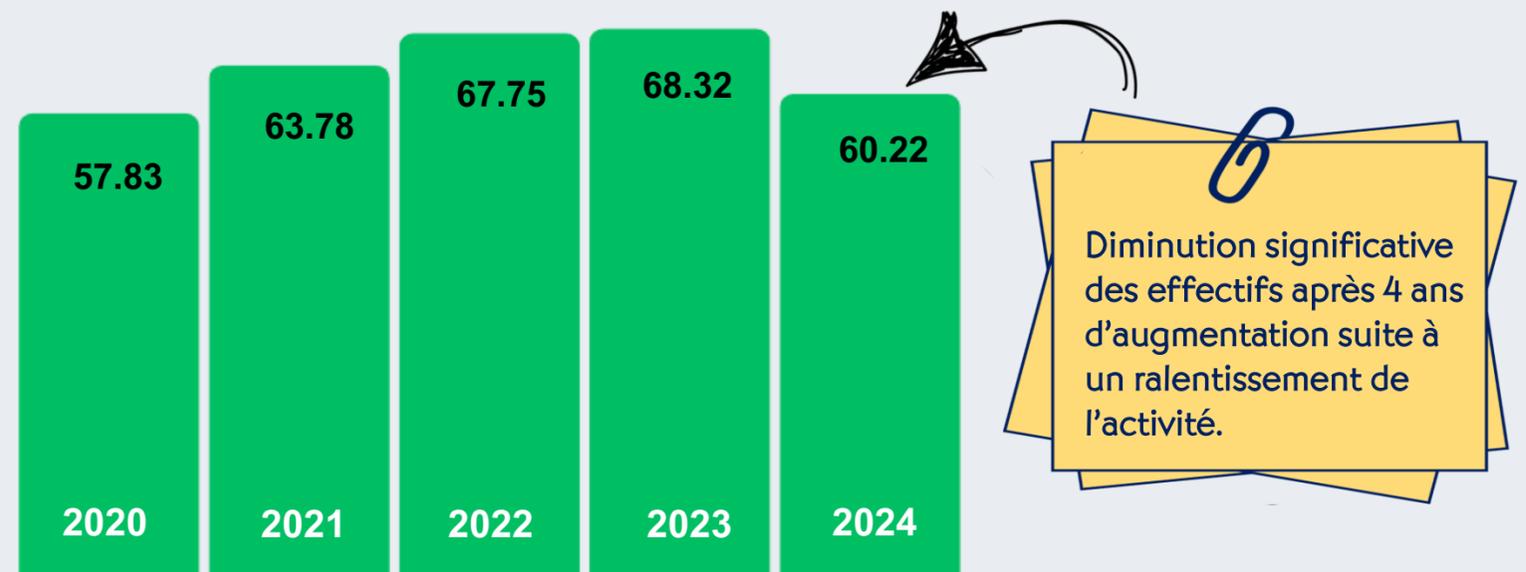
STAGE

1 CIP / 3 Administratifs

Répartition par types de contrat



Evolution des ETP sur les 5 dernières années

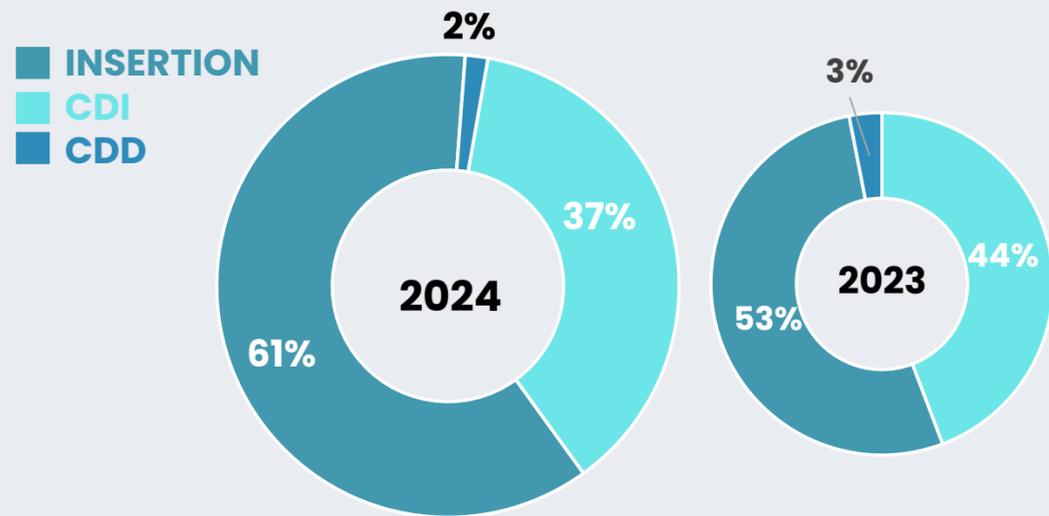


*hors CDD de remplacement, **surcroît temporaire d'activité, ***équivalent temps plein

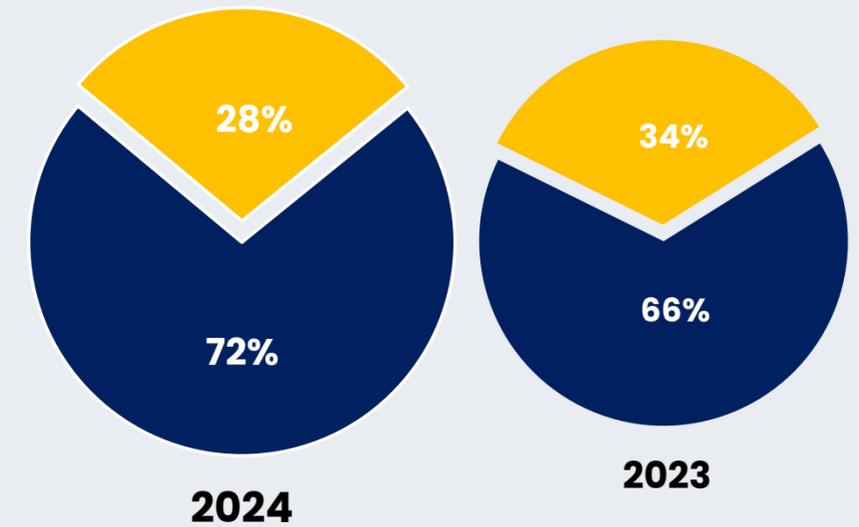
1.2 Effectifs au 31 décembre ● ● ●

64 salariés présents au 31 décembre 2024 (54,33 ETP)

Répartition selon contrats (ETP)



Répartition homme / femme

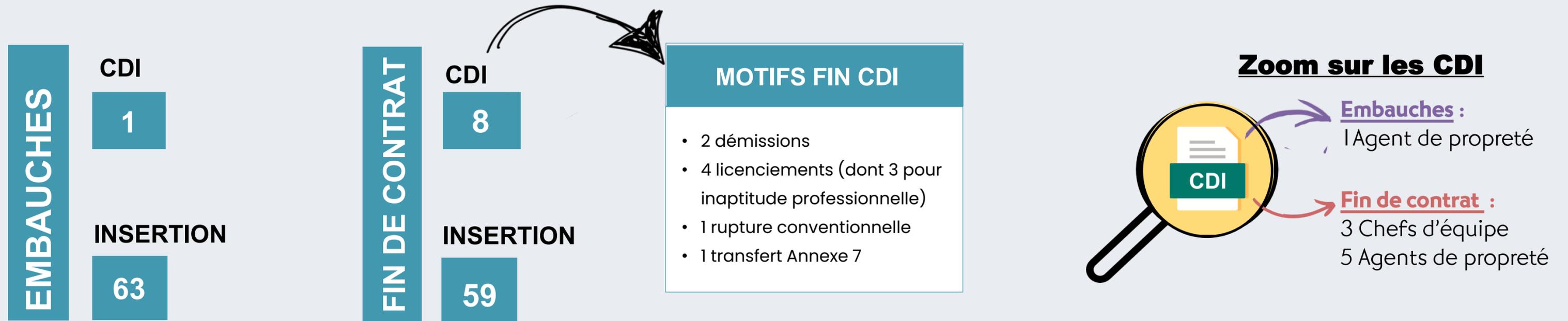


Répartition des salariés par catégorie professionnelle et par sexe

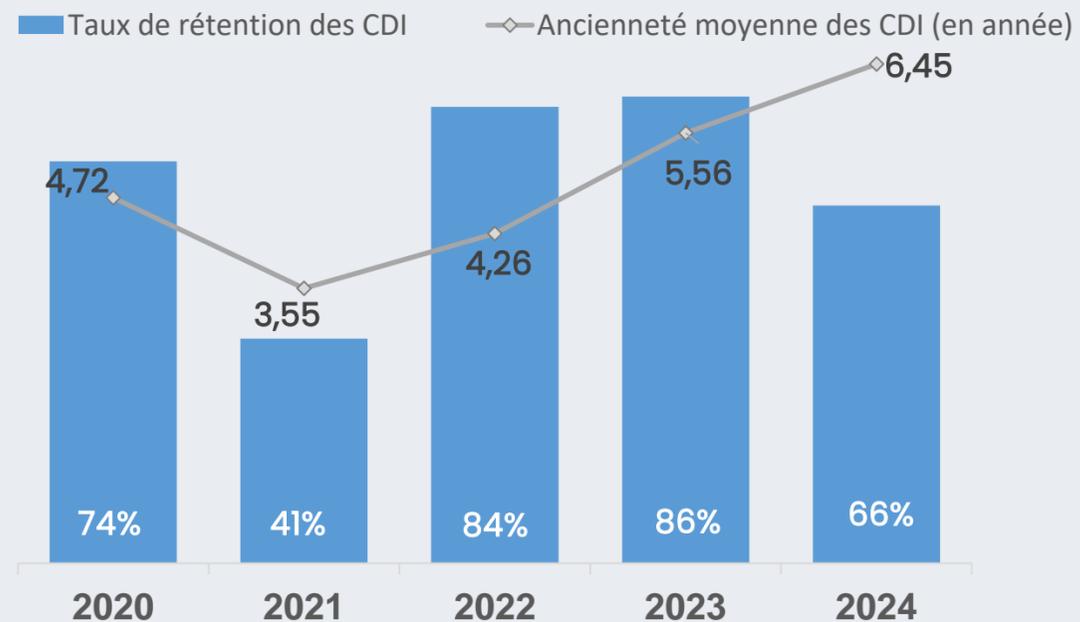


On note une augmentation de la part des salariés en insertion et une diminution du nombre de femmes.

1.3 - Recrutement et fin de contrats ● ● ●



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



Le taux de rétention, qu'est-ce que c'est ?



C'est un indicateur qui mesure la capacité d'une entreprise à conserver ses employés en CDI sur une période donnée.

En clair, il indique le pourcentage de salariés en CDI qui restent dans l'entreprise, par rapport au nombre total de CDI en début de période.

Le taux de rétention varie, mais l'ancienneté moyenne augmente, signe de fidélité des anciens salariés.

1.4 Répartition des effectifs selon les fonctions dans l'entreprise

| Gestion Administration (fonctions support) | Salariés | ETP |
|--|-----------|-------------|
| Gérante | 1 | 1 |
| Comptable | 1 | 1 |
| Responsable d'exploitation | 1 | 1 |
| Assistante de gestion | 1 | 0.8 |
| Assistant Administratif | 3 | 0.54 |
| Sous-Total | 7 | 4,34 |
| % des effectifs totaux | 4% | 7% |

| Accompagnement socio-professionnel et formation | Salariés | ETP |
|---|-----------|------------|
| Responsable insertion | 1 | 1 |
| Chargée d'accompagnement socio-professionnel | 1 | 0.6 |
| Sous-total | 2 | 1,6 |
| % des effectifs totaux | 1% | 3% |

| Encadrement Technique | Salariés | ETP |
|-----------------------------------|-----------|-------------|
| Chef d'équipe | 4 | 2.2 |
| Chef d'équipe Adjoint | 3 | 1.41 |
| Responsable de Sites | 2 | 2 |
| Responsable Travaux Exceptionnels | 1 | 1 |
| Sous-total | 10 | 6,61 |
| % des effectifs totaux | 6% | 11% |

| Agents de Propreté | Salariés | ETP |
|-------------------------|------------|---------------|
| CDI | 16 | 8,5 |
| Contrats Insertion | 77 | 27,46 |
| CDD Surcroît d'activité | 3 | 0,1 |
| CDD Remplacement | 15 | |
| Sous-total AP | 111 | 36.06* |

| Agent de Propreté Polyvalent | Salariés | ETP |
|------------------------------|-----------|--------------|
| CDI | 0 | 0 |
| Contrats Insertion | 17 | 7.27 |
| CDD Surcroît d'activité | 0 | 0 |
| CDD Remplacement | 3 | |
| Sous-total APP | 20 | 7.27* |

| Agent de Propreté Multi-Sites | Salariés | ETP |
|-------------------------------|----------|--------------|
| CDI | 5 | 4,19 |
| Contrats Insertion | 2 | 0,15 |
| CDD Surcroît d'activité | 0 | 0 |
| CDD Remplacement | 2 | 0 |
| Sous-total APP | 9 | 4.34* |

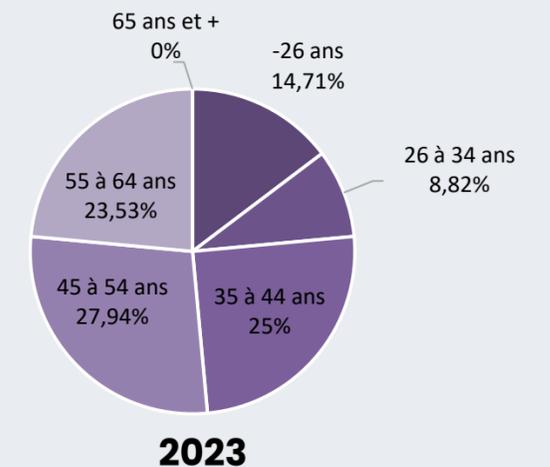
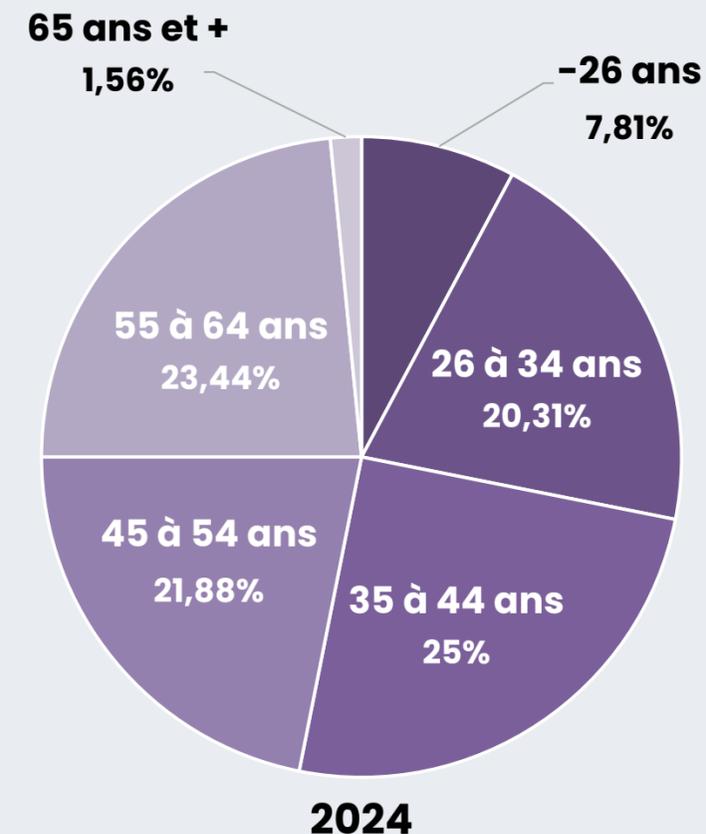
| Sous-total Agents de Propreté | Salariés | ETP |
|-------------------------------|------------|---------------|
| | 140 | 47.67* |
| % des effectifs totaux | 88% | 79% |

| TOTAL DES EFFECTIFS | Salariés | ETP |
|-----------------------|------------|---------------|
| | 159 | 60.22* |
| % TOTAL DES EFFECTIFS | | 100% |

36% des effectifs de l'entreprise est dédié à l'encadrement technique et l'accompagnement des personnes en insertion

Objectif RSE : 33%

Répartition par tranches d'âges



La repartition par tranches d'âges reste globalement stable hormis une nette diminution des moins de 26 ans.

* ETP Hors CDD Remplacement

2- LA MISSION INSERTION

ELITS Propreté est conventionnée depuis sa création, en 2003, en tant qu'Entreprise d'Insertion.

A ce titre, notre objectif est de faciliter le retour à l'emploi des personnes qui en sont éloignées en leur proposant un parcours en Insertion de 24 mois maximum.

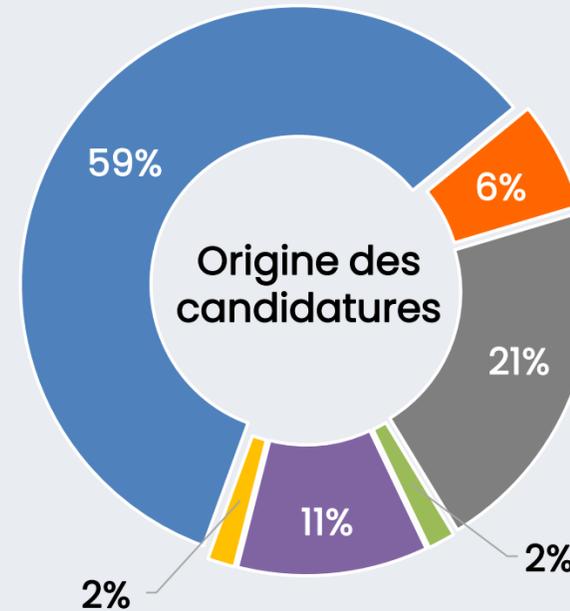
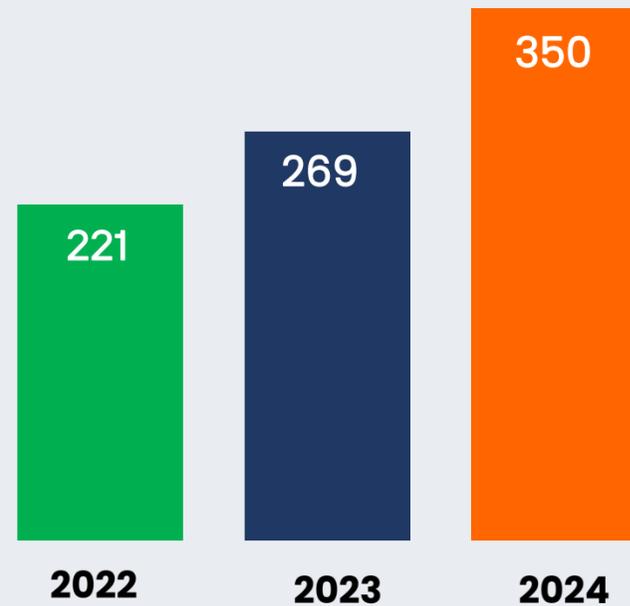
Les salariés bénéficient, tout au long de leur contrat d'un accompagnement renforcé, de formations au poste de travail, de formations continues individualisées, selon leurs besoins, et d'un accompagnement social et professionnel personnalisé.

En 2024, ELITS Propreté était conventionné pour 36,20 ETP de salariés en insertion

Objectif RSE

2.1 Recrutements des salariés en Insertion ● ● ●

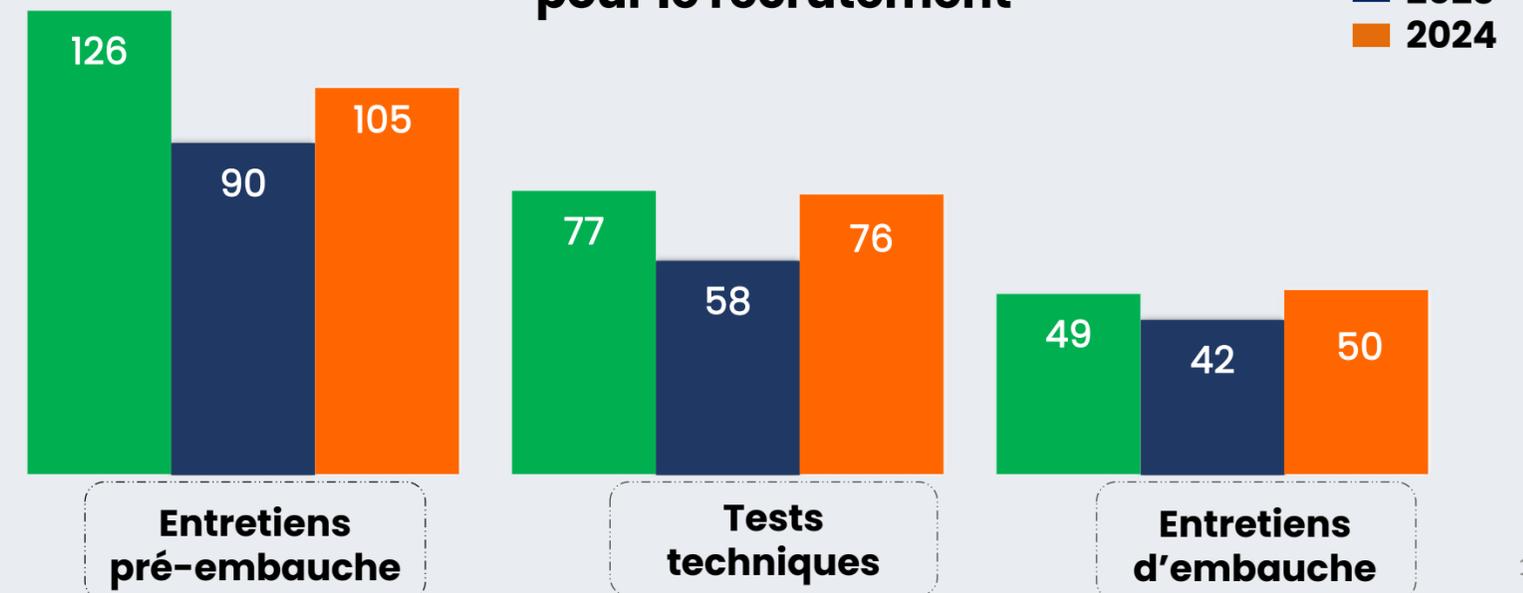
Nombre de candidatures enregistrées sur la plateforme de l'inclusion



- France Travail
- Mission locale
- Autres structures d'accompagnement (RSA, logement, probationnaires)
- Autre SIAE (régie de quartier)
- Candidat lui-même
- Auto-prescription

On note une diminution des orientations par la mission locale au profit de France Travail.

Nombre d'entretiens effectués pour le recrutement



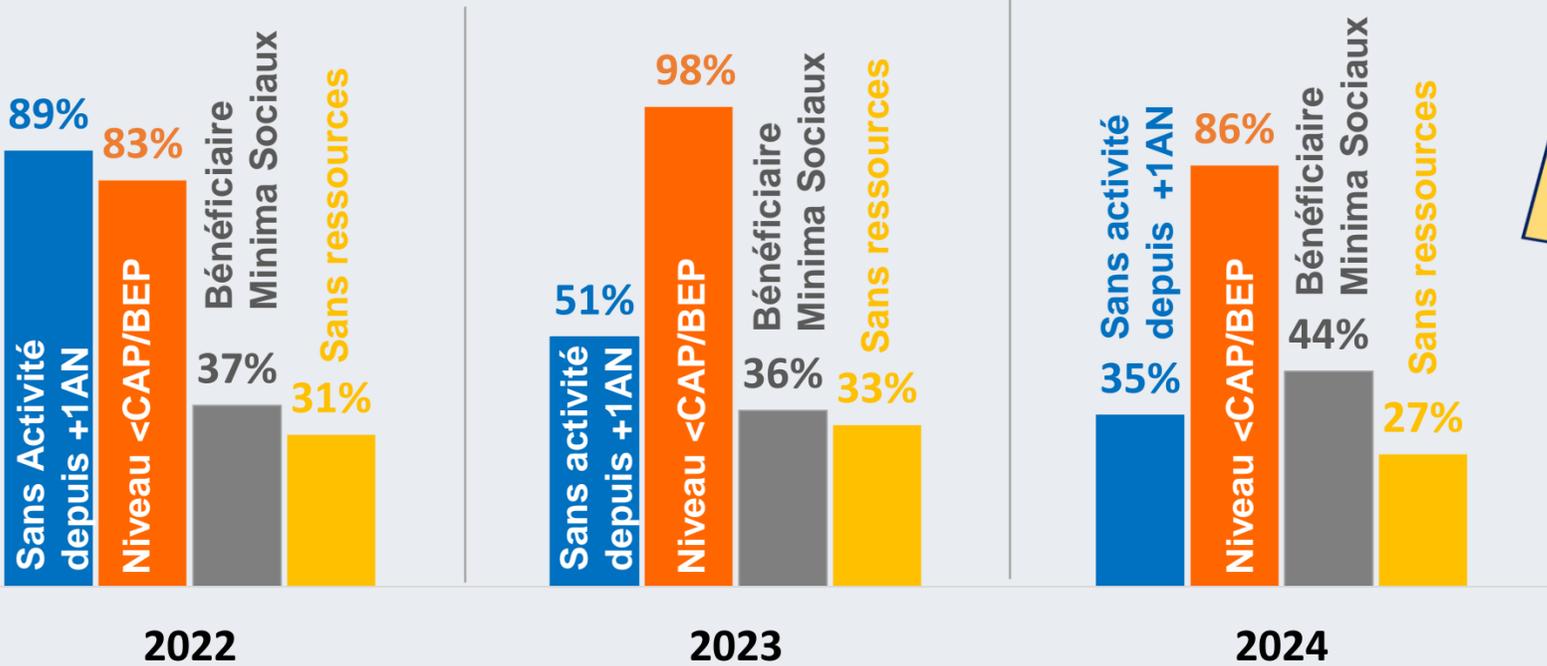
La procédure de recrutement comprend 3 entretiens :



- **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.

2.2 Situation des salariés en insertion à l'embauche ● ● ●

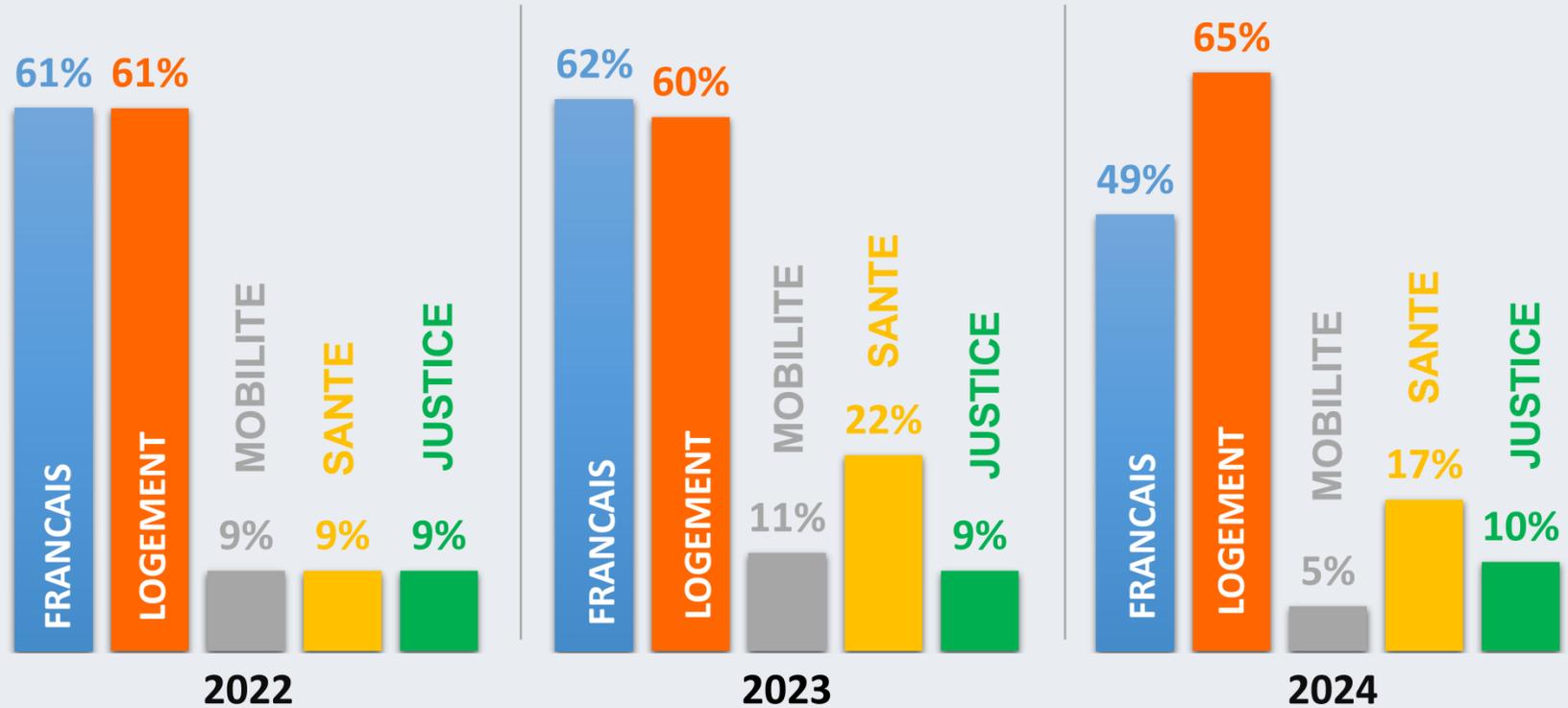
Situations sociales



On note une augmentation du nombre de bénéficiaires de minima-sociaux et une diminution des personnes n'ayant aucune activité depuis plus d'un 1 an.

Prégnance des problématiques logement à l'embauche.

Problématiques repérées



2.3 Accompagnement socio-professionnel ● ● ●

96 personnes en Insertion accompagnées en 2024
506 entretiens réalisés

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» :

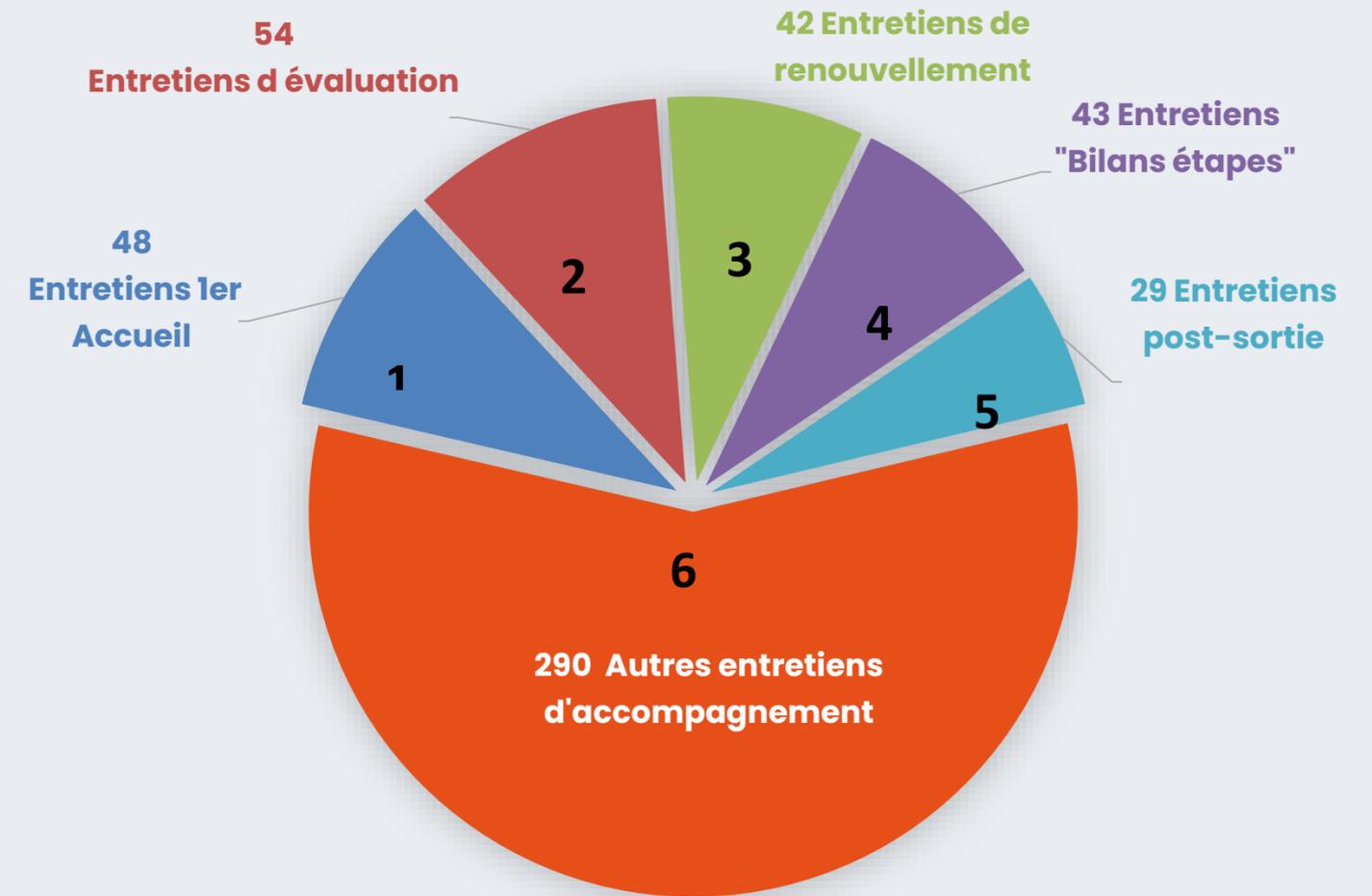
Réalisé au terme du contrat entre la chargée d'insertion professionnelle et le salarié pour faire une synthèse du parcours.

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,...).

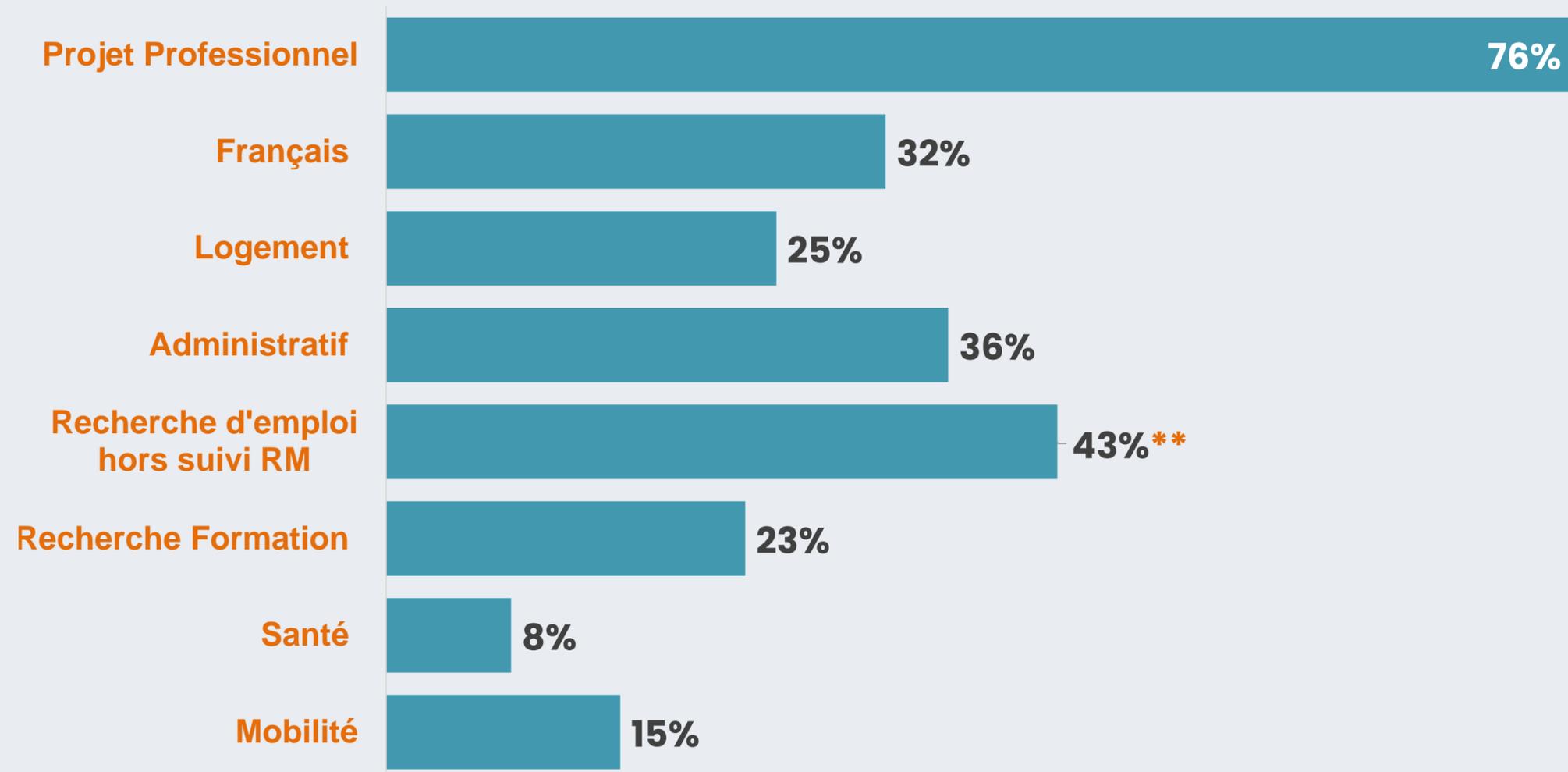


Evolution des ETP Insertion réalisés



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

% des salariés en Insertion accompagné par type de problématiques



99% des salariés en insertion sont satisfaits de l'accompagnement socio-professionnel *

Objectif RSE : 80 %

Evaluation de la satisfaction des salariés en Insertion



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

** N'inclut pas le suivi fait par repères Métropole

2.5 Actions menées en 2024 pour l'accompagnement des personnes en insertion ● ● ●



Recrutement

- Un travail sur la procédure de recrutement a été réalisé pour élargir et diversifier les sources de recrutement : développement des relations avec les acteurs de l'insertion en réalisant des rencontres directes, participation à un grand nombre de réunions extérieures pour être mieux identifié.
- Suite à notre participation à un atelier sur la Marque Employeur avec France Travail et à un travail réalisé en équipe, une mise à jour de nos offres d'emploi en insertion a été réalisée.
- Un allongement de la durée du 1er CDDI à 6 mois (au lieu de 4 mois) a été appliqué en 2024 pour limiter le turnover et rendre l'offre d'emploi plus attractive.



Accompagnement à la recherche d'emploi mené par Repères Métropole

- 23 salariés ont été accompagnés dans leur recherche d'emploi.
- Augmentation du nombre d'ateliers emploi et visites d'entreprise
- Le taux de conversion des entretiens de recrutement en embauche a nettement progressé en 2024 (61% contre 33% en 2023).



Accompagnement à l'élaboration et la validation du projet professionnel

- Utilisation du dispositif de PMSMP (stage en entreprise) pour l'un de nos salariés afin de l'aider à valider son projet professionnel puis d'être embauché dans l'entreprise d'accueil.
- Participation de plusieurs salariés aux réunions d'informations collectives de présentations des Parcours Intégrés Vers l'Emploi (PIVE) mis en place par la Métropole pour les secteurs en tension (Industrie, BTP, Numérique).
- Inscription à des présentations métiers (logistique, industrie...) proposées par le GEIQ, la MMIE ou les organismes de formation.



Accompagnement au logement

- 22 personnes accompagnées en 2024.
- 9 personnes ont obtenu un logement.

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

En 2024, 59 personnes ont terminé leur CDD Insertion.
La durée moyenne des contrats est de **9,2 mois** (hors ruptures période d'essai).

13 salariés ont rompu leur contrat de manière anticipée au cours des 3 premiers mois.
Parmi eux, 3 ont eu un autre emploi (1 CDI, 2 CDD -6mois).



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



- **Emploi** : 7 CDI dont un 1 CDI Inclusion, 1 CDD de + 6mois, 8 CDD de -6mois, 1 CDD Insertion dans une autre SIAE*
- **Formation** : 1 formation qualifiante
- **Recherche active d'emploi** : 6 personnes en recherche d'emploi active dont 1 accompagnée par Repères Métropole
- **Autres situations** : 22 personnes relevant d'autres situations (5 arrêts maladies ou congés maternité, 1 personne à la retraite, 2 personnes pour des raisons administratives (non renouvellement du titre de séjour), 7 personnes en cours de résolutions problématiques personnelles, 7 personnes dont on n'a plus de nouvelles).

2.7 Zoom sur des parcours inspirants ● ● ●

Des parcours efficients dans de nombreux domaines

Au terme de son parcours de 2 ans, **MOJTABA** a réalisé une PMSMP de 15 jours dans une entreprise de collecte de déchets de bureau, au poste de chauffeur/collecteur. Au terme de cette PMSMP, il a signé un 1er CDD de 3 mois puis un deuxième CDD de 6 mois, dans l'objectif de signer un CDI.

Une montée en compétences aboutie

CONGOLO, reconnu travailleur handicapé, a, pour sa 1ère expérience professionnelle en France, occupé un poste d'agent de propreté. Il a, au cours de son contrat de 2 ans, validé la formation CQP/TFP Agent Machiniste en Propreté. A l'issue de son contrat, Congolo a été embauché au sein d'une entreprise adaptée, en CDI, à un poste d'agent de propreté tenant compte de son handicap.



Durant son parcours de 22 mois, **ERNEST** a suivi la formation "Maîtrise des compétences clés de la propreté" de 150 heures et a obtenu la certification. Il a ensuite intégré le Parcours Intégré Vers l'Emploi "INDU'STORIE" d'une durée de 3 mois qui lui a permis d'intégrer, à la suite, la formation CQPM Soudeur Industriel au GRETA.

Une persévérance remarquable

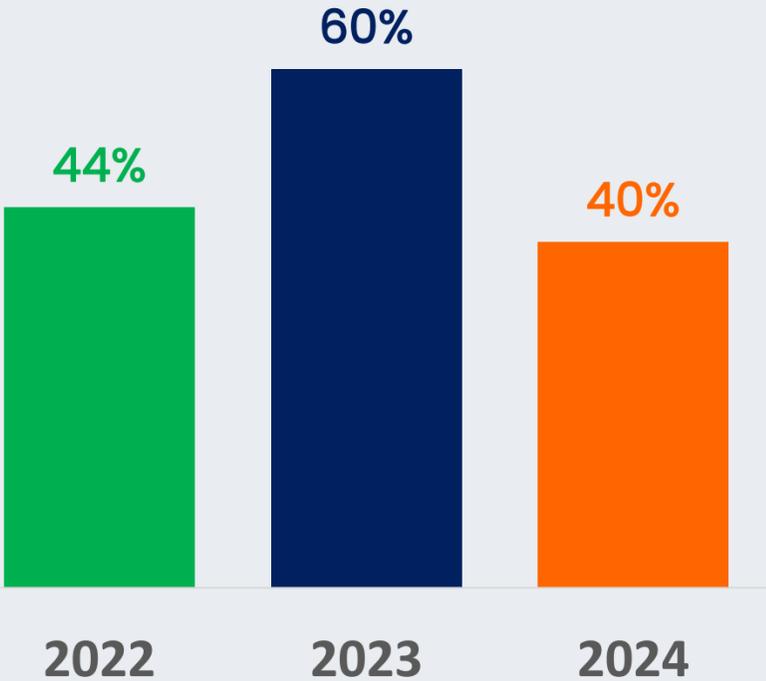
MCHINDA, après un parcours de 2 ans en tant qu'agent de propreté, a réalisé plusieurs CDD de courtes durées dans différentes entreprises. Il continue à participer à des job datings dédiés aux métiers de la propreté, a postulé à des offres d'emploi et reste accompagné par Repères Métropole dans sa recherche d'emploi, dans l'objectif de trouver un emploi durable.

3- POLITIQUE QVT ● ● ● (Qualité de Vie au Travail)



3.1 Organisation du travail ● ● ●

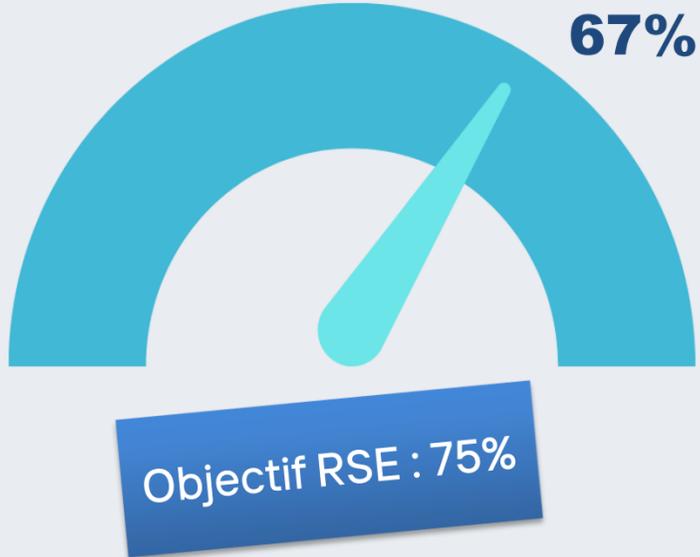
Salariés à temps plein
(CDI et Insertion)



Objectif RSE :
30 % minimum

Diminution des salariés à temps plein, des salariés en insertion et de la base horaire moyenne.

Salariés en CDI à temps partiel choisi
(ou à temps plein avec un autre employeur)

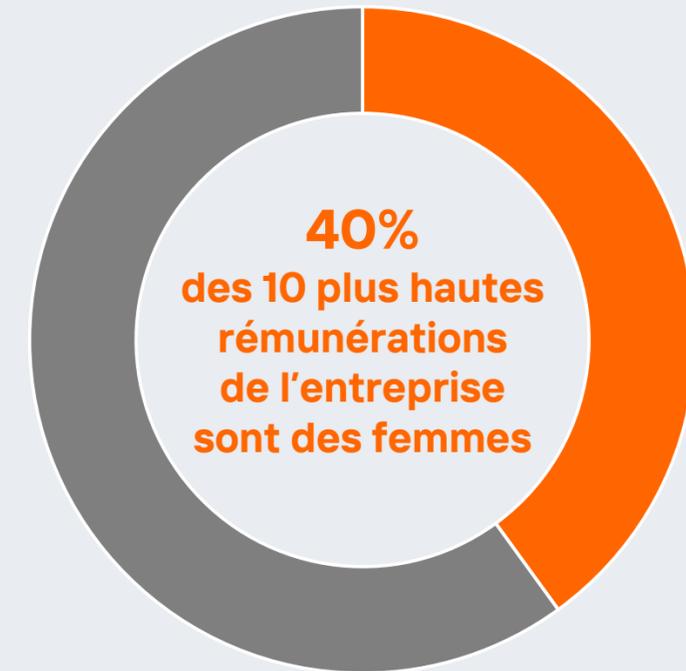
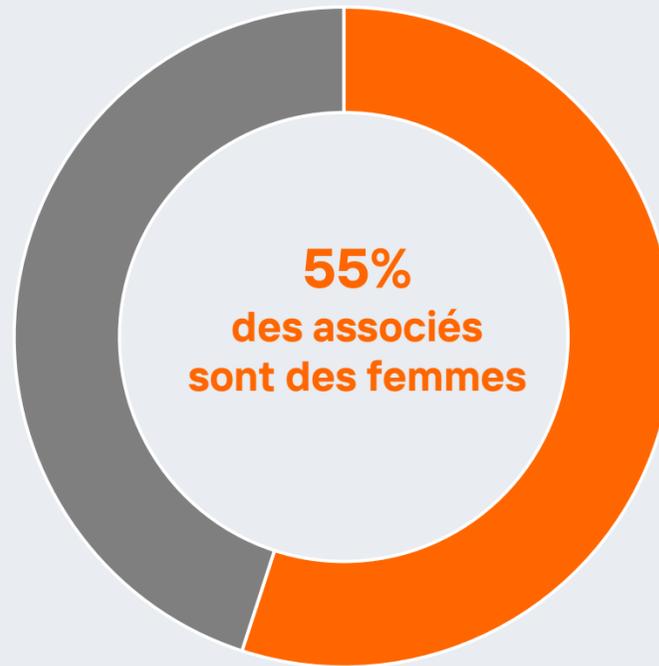


Base horaire moyenne
des salariés en Insertion **29h**
Objectif RSE : 30h
hebdo minimum

3.2 Égalité Homme / Femme ● ● ●



Objectif RSE : 50 %



Objectif RSE : 50 %

■ Homme ■ Femme



publié
annuellement
sur notre site
internet

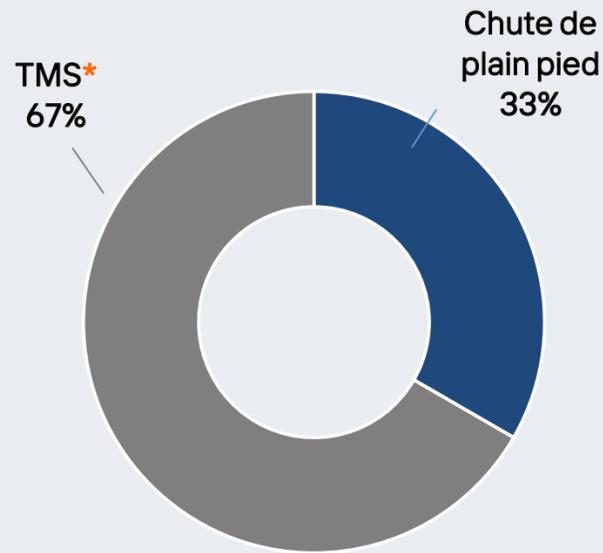


3.3 Santé et sécurité au travail : suivi des accidents de travail ● ● ●

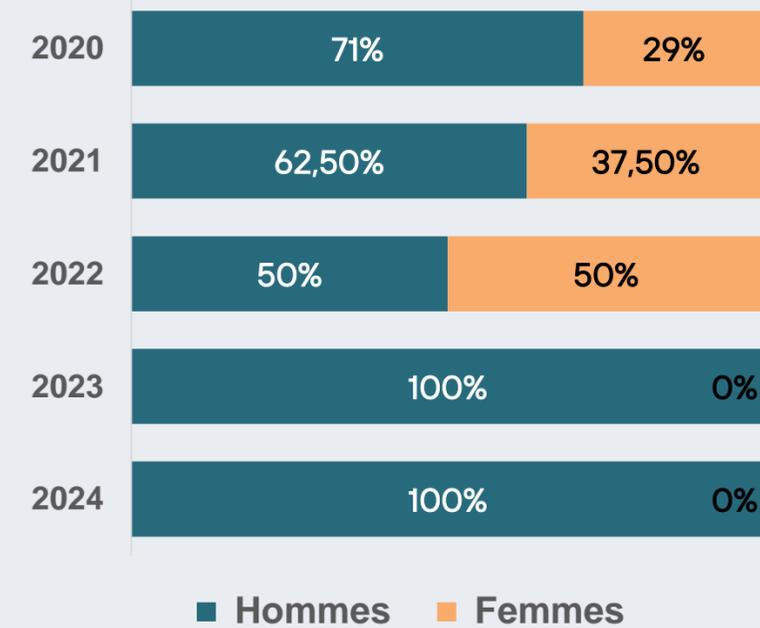
Evolution du nombre d'accident de travail par année



Répartition selon les risques à l'origine

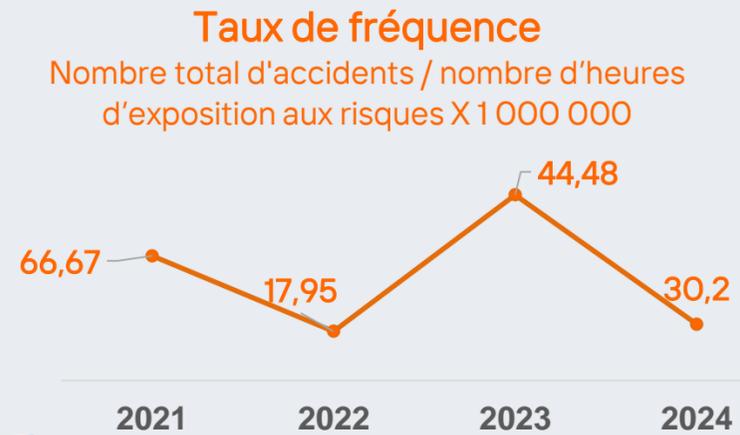


Répartition Hommes/Femmes des accidents



Diminution du nombre d'accident de travail et de l'ensemble des indicateurs de suivi.

Indice de suivi des accidents de travail

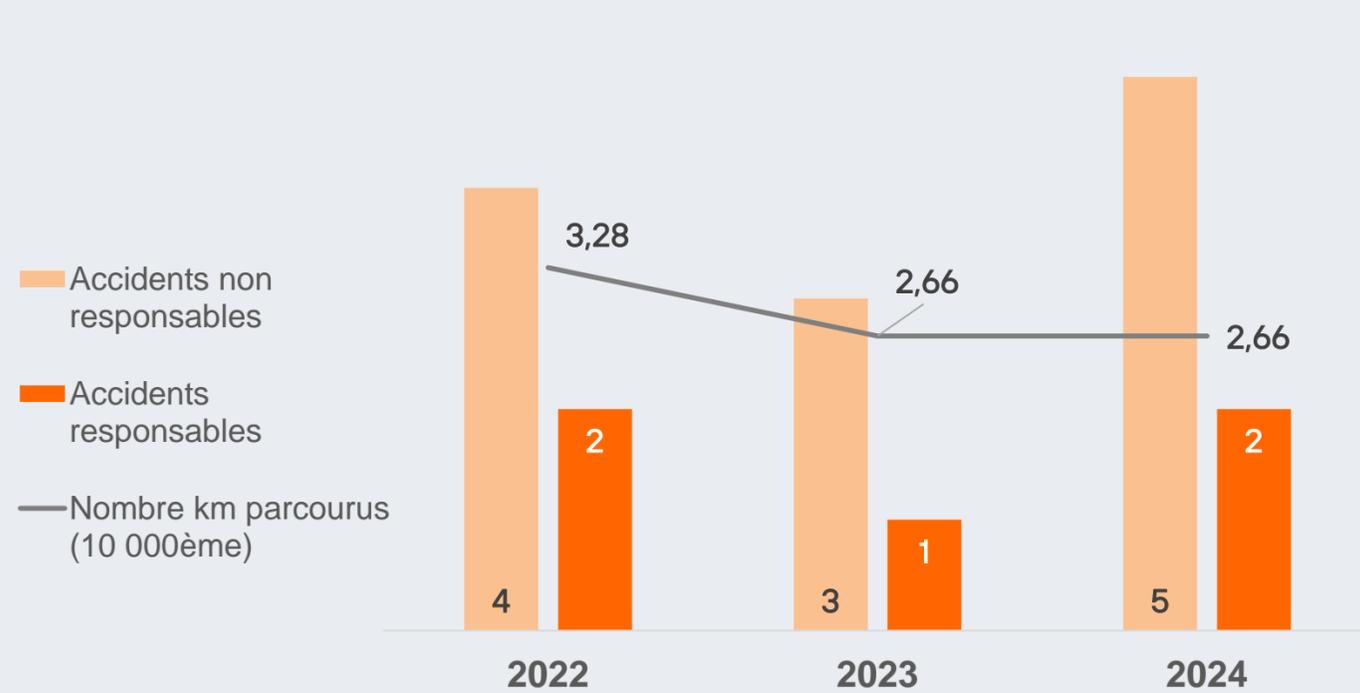


Objectif RSE : Moins de 44,9**

* Trouble Musculo-Squelettique
 ** Indicateur de la fréquence moyenne de la branche

3.4 Santé et sécurité au travail : prévention des risques routiers ● ● ●

Suivi des accidents de la route



Augmentation des accidents de la route et diminution des infractions routières.

Mesure de prévention :



- Test de conduite à l'embauche,
- Vérification annuelle des permis de conduire,
- Vérification bi-annuelle des équipements et de l'état des véhicules,
- Formation à l'éco-conduite.

Suivi des infractions routières



3.4 Santé et sécurité au travail : prévention des risques routiers ● ● ●

64 entrées en formation hors poste de travail pour 49 bénéficiaires

CDDI **CDI**

FORMATIONS HORS POSTE DE TRAVAIL

| | | |
|--|----|---|
| Maîtrise des Compétences Clés de la Propreté | 13 | 0 |
| Techniques de nettoyage et connaissance de base des produits | 27 | / |
| Certibiocide | / | 2 |
| APS Chefs d'équipe | / | 1 |
| CQP/TFP Agent machiniste en Propreté | 1 | 1 |
| Mise à jour des connaissances des évaluateurs CQP/TFP expérimentés | / | 1 |
| Habilitation électrique BS/BE Manœuvre | / | 1 |
| Recyclage Habilitation électrique HO-BS | / | 6 |
| CACES Nacelle | / | 1 |
| L'encadrant technique en Entreprise d'Insertion | / | 1 |
| Introduction à l'insertion | / | 1 |
| Eco-conduite | / | 4 |
| Favoriser la santé au travail par le management bienveillant | / | 1 |
| Sauveteur secouriste du travail - recyclage | / | 1 |
| Premiers secours en santé mentale | / | 1 |
| Prendre en compte la santé mentale dans l'accompagnement des populations vulnérables | / | 1 |

Total **41** **23**

FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST)

64

2550h de formation dont 1216 heures d'AFEST* (1050h en 2023)
 Nombre d'heures de formation moyen par salariés (hors AFEST) :

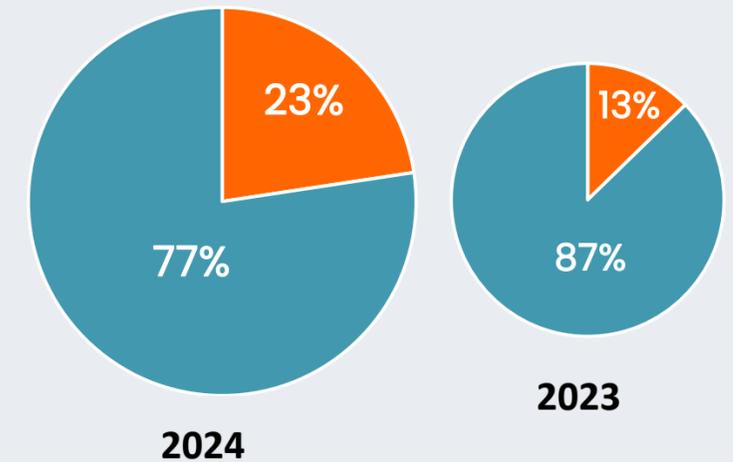
- **12,49h pour les CDI** (7,9h en 2023)
- **29,59h pour les CDDI** (42,3h en 2023)

97% des salariés sont satisfaits de la formation en entreprise **

Objectif RSE : 80 %

On note une forte augmentation des heures AFEST et une diminution du nombre de formations hors poste de travail

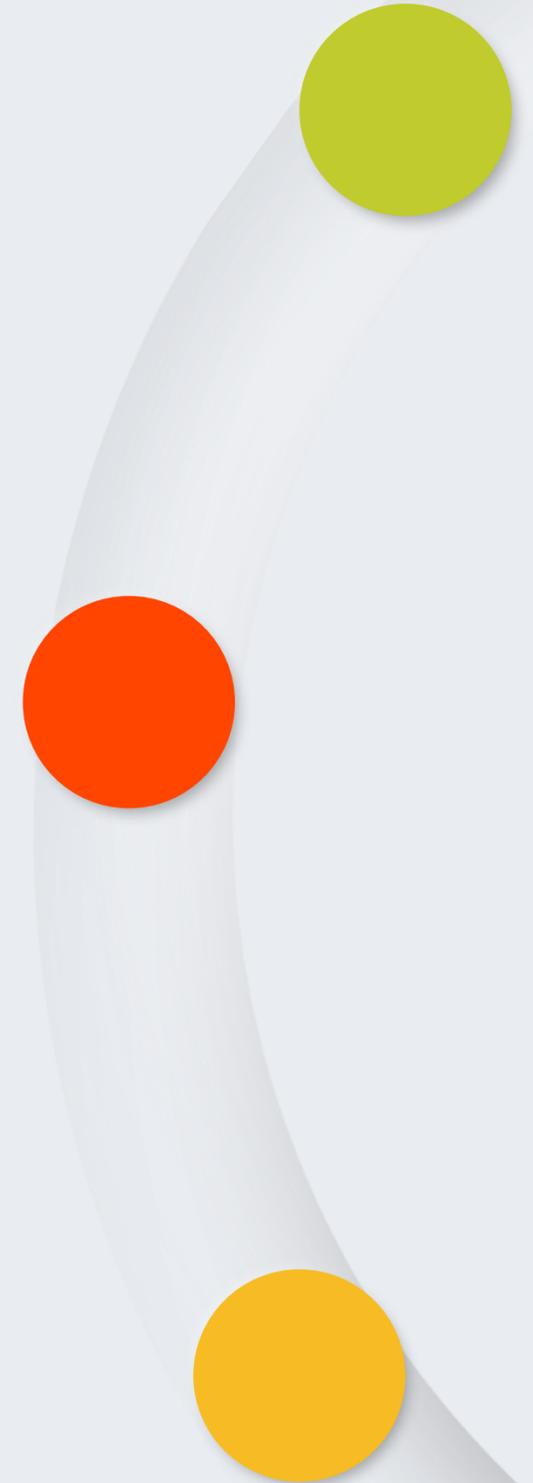
Répartition des heures de formation par contrat



37% des salariés en CDI et Insertion ont été formés sur l'année hors poste de travail

Objectif RSE : 25 %

4- ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX



4.1 Sobriété énergétique ● ● ●

Mesures engagées



- Utilisation, depuis décembre 2020, d'une énergie 100 % verte en collaboration avec le fournisseur  ekWateur.
- Installation de minuteurs et de détecteurs de présence dans nos bureaux pour optimiser la consommation d'énergie.
- Mise en place de robinets poussoirs pour limiter la consommation d'eau.

Légère augmentation de la consommation électrique en 2024 qui reste cependant inférieur aux années antérieures.

Suivi des consommations électriques



4.2 Mobilité

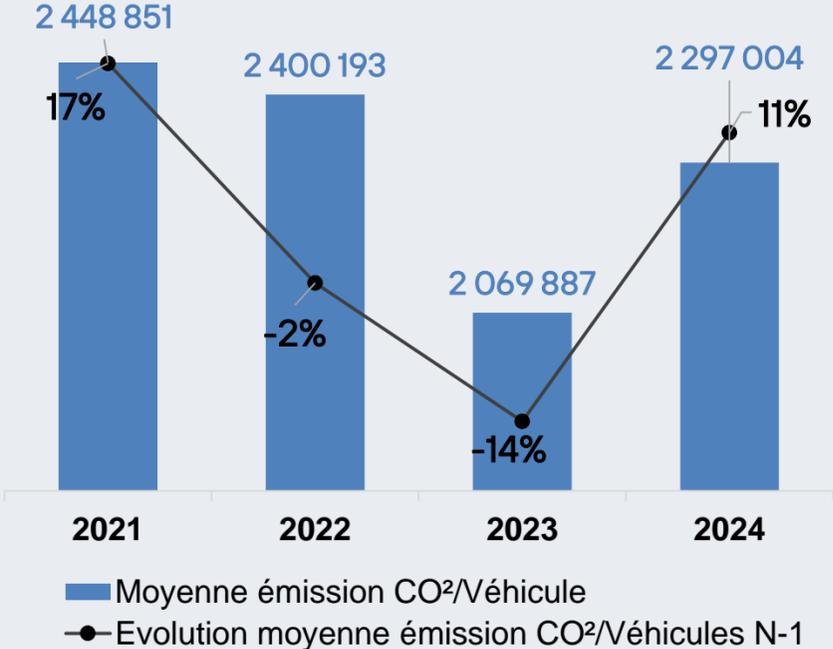


Mesures engagées



- Notre flotte de véhicules comprend **2 véhicules électriques**.
- **Des actions de sensibilisation** ont été menées auprès des salariés :
 - Formation à l'éco-conduite.
 - **Démonstration d'un vélo cargo** comme alternative pour les trajets courts.
 - **Participation à la Fresque de la Mobilité** pour mieux comprendre les enjeux liés aux déplacements.

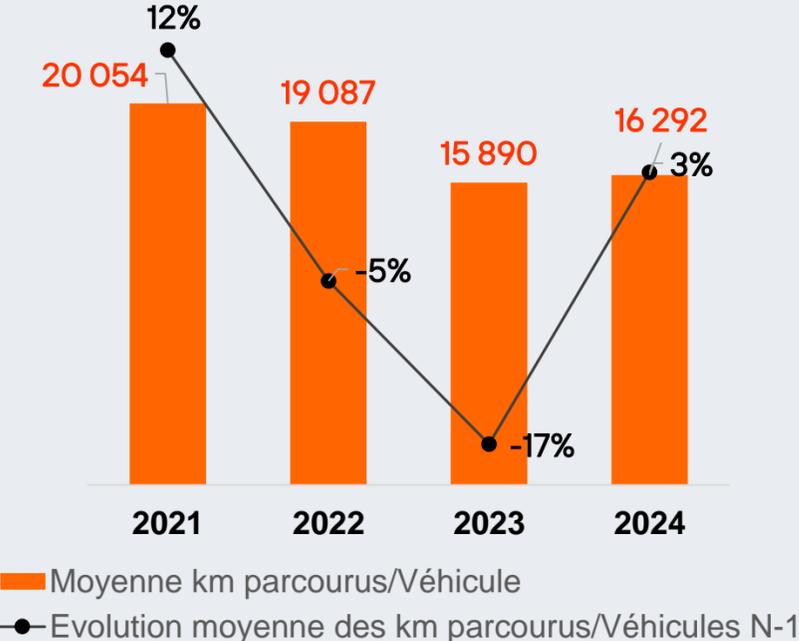
Emission de CO² en moyenne par véhicule



Objectif RSE : Ne pas augmenter

Augmentation de 11% des émissions moyennes de CO² et de 3% des km parcourus par véhicule

Km parcourus en moyenne par véhicule



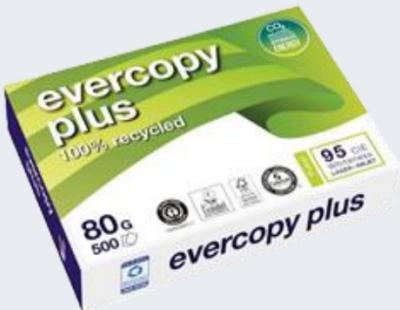
Objectif RSE : Ne pas augmenter

4.3 Valorisation des déchets et recyclage ●●●



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

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

Bilan recyclage 2024

Cette année, l'entreprise a recyclé 542 kg (soit 520,50 kg de papier et carton et 21,50 kg de verre).



Les bénéfices environnementaux et sociaux

| | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| | | | |
| 163.44 kg de CO2 | 2 679.94 kWh d'énergie | 12 246.66 litres d'eau | 27.63 heures de travail |
| = | = | = | = |
| | | | |
| 94 468.32 km en train | 32 159.28 h d'utilisation d'un PC | 175.13 douche de 5min | 0.18 ETP mensuel |



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 le nettoyage des sols et surfaces

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

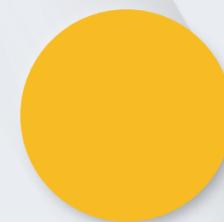
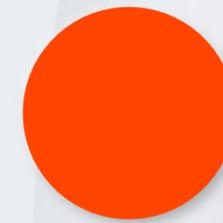
Objectif RSE : 100%



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

Objectif RSE : 35%

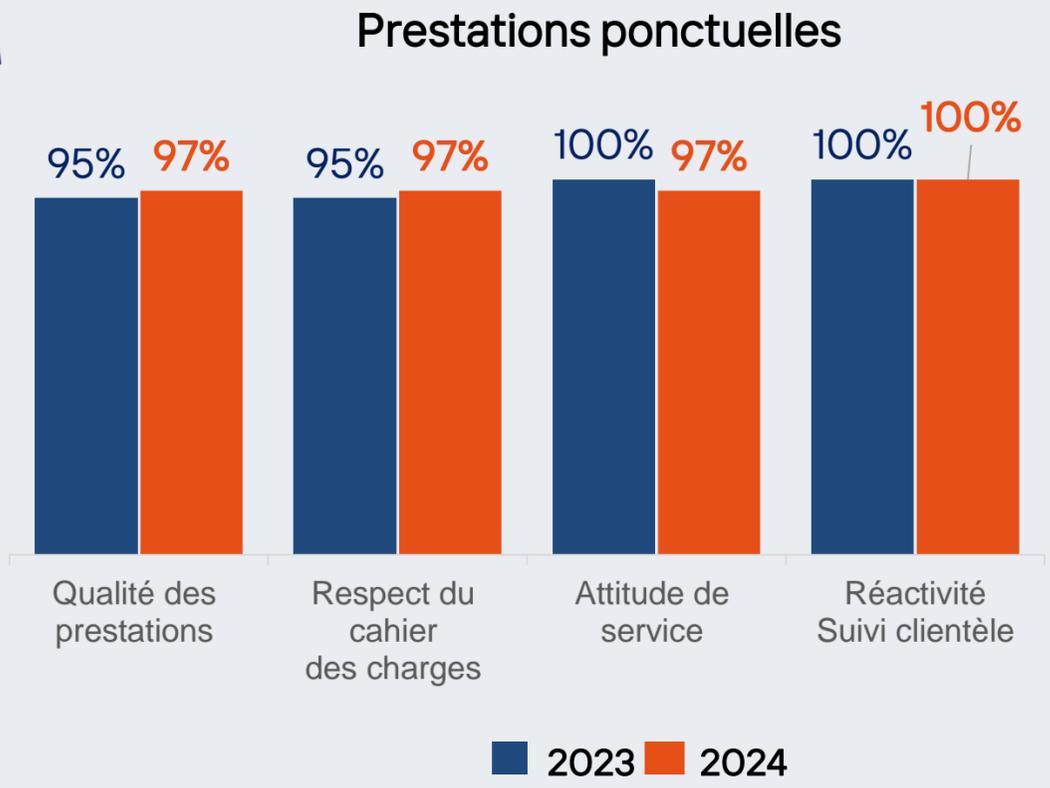
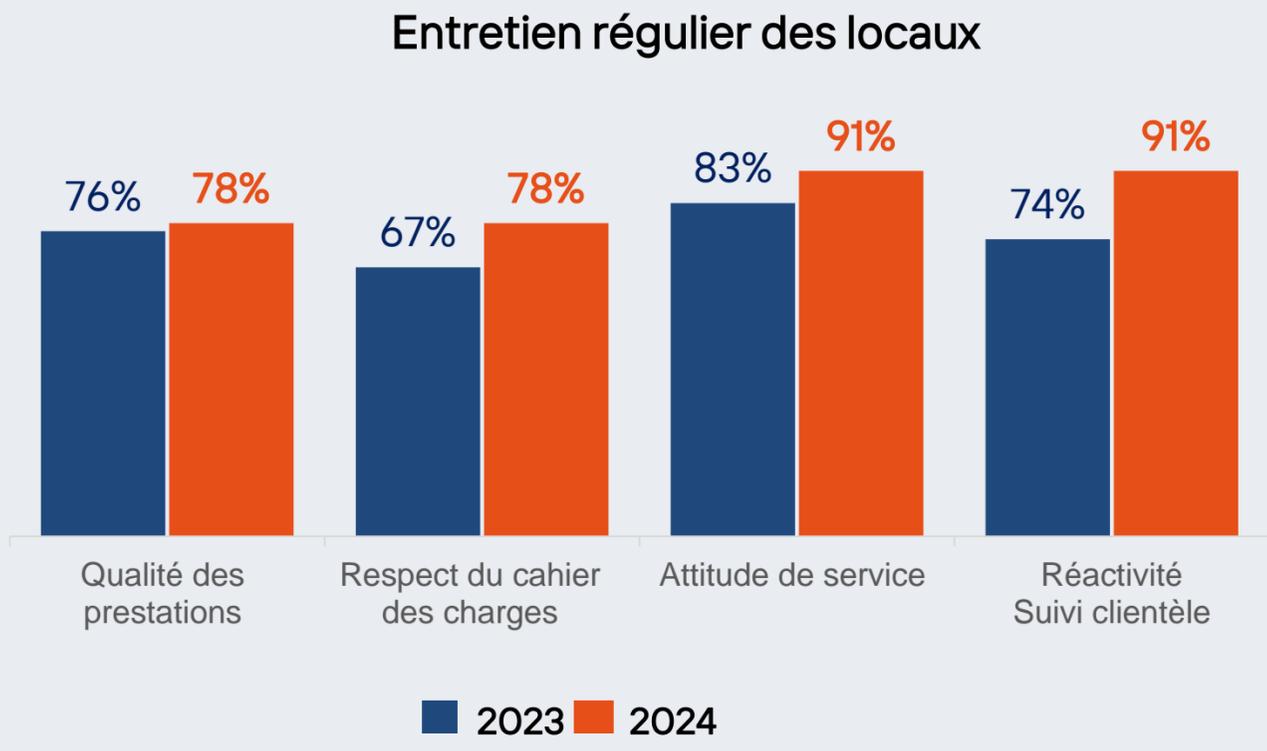
5- LES PARTIES PRENANTES



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 2024, le questionnaire a été envoyé à 85 clients (taux de réponses de 54%).

En 2024, nous avons atteint un très bon niveau de satisfaction client, reflet de la qualité de nos services et de notre engagement constant à répondre aux attentes de nos clients.

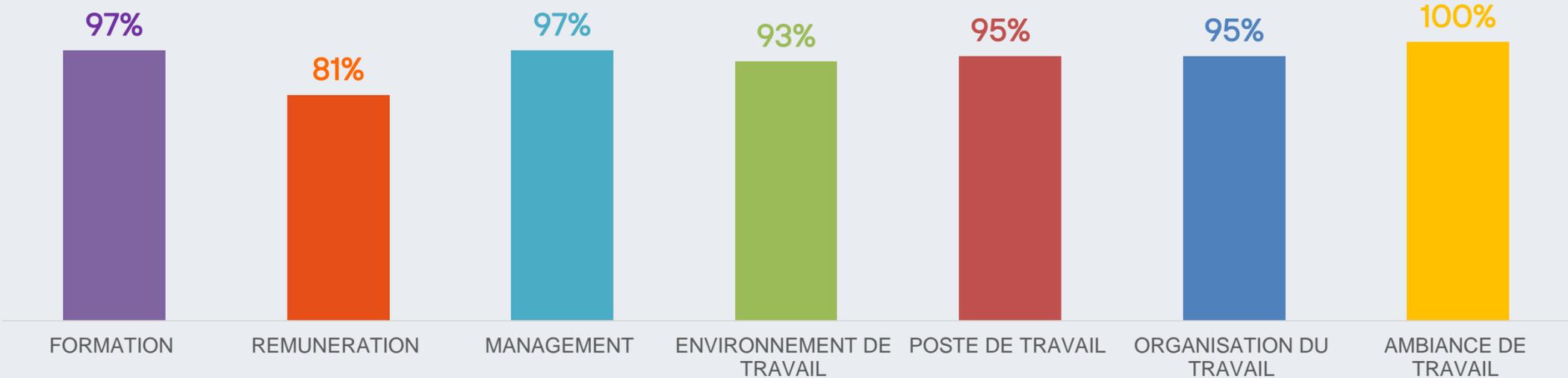


Taux de satisfaction globale : 91% de clients satisfaits

Objectif RSE : 80%

5-2 Satisfaction des salariés CDI et Insertion ●●●

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 %

Le niveau de satisfaction reste très satisfaisant.

5-3 Engagement territorial ● ● ●

NOS PARTENAIRES / NOTRE RÉSEAU

L'engagement territorial consiste à développer des partenariats locaux, à favoriser l'inclusion professionnelle, à participer activement à la vie économique et sociale locale, et à promouvoir des valeurs de responsabilité sociale et environnementale dans le secteur de la propreté.

🎯 Objectifs principaux :

- **Ancrage local** : Collaborer avec des institutions, collectivités, réseaux d'entreprises et associations locales.
- **Inclusion et emploi** : Participer à l'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi.
- **Co-construction territoriale** : Contribuer à des projets collectifs et à des démarches de développement durable.
- **Rayonnement de l'entreprise** : Valoriser l'image d'une entreprise engagée et responsable sur son territoire.



FEI (Fédération des Entreprises d'Insertion)

ELITS Propreté est adhérente à la FEI depuis sa création. En 2024, Anne MOYROUD a été élue présidente de la FEI Aura. A noter : la FEI anime le Campus des EI qui porte le dispositif AFEST (*Actions de Formations en Situation de Travail*).



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 à de nombreuses actions du SPENRA (Syndicat Professionnel des Entreprises de Nettoyage Rhône Alpes). La responsable d'exploitation est évaluatrice CQP et la gérante est membre du Club RSE.



SPLIF (Site Polyvalent d'Insertion et de Formation)

Les locaux d'ELITS Propreté sont situés au sein du tiers lieu «La boîte à ressorts» 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 présidente depuis mars 2024.



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.



France TRAVAIL

Les Chargées d'insertion travaillent en étroite collaboration avec France TRAVAIL notamment en participant aux CTAOL.



URSCOP (Union Régionale des SCOP)

En tant que coopérative, ELITS Propreté est adhérente à l'URSCOP depuis sa création. L'URSCOP a pour mission l'accompagnement des sociétés coopératives et la promotion du modèle coopératif (SCOP, SCIC et CAE). La gérante est vice-présidente, membre du CA et du comité territorial de l'URSCOP.



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.



SCIC GROUPE EOS (Entreprises à Objectifs Solidaires)

La SCIC GROUPE EOS a pour mission : «l'accompagnement à la gestion d'entreprises sociales et solidaires». ELITS Propreté est associé, depuis sa création, de la SCIC GROUPE EOS, membre du collège 2. EOS réunit des associés salariés, des associés clients et des associés partenaires parties prenantes dans la gouvernance de la SCIC.



DDETS/ MÉTROPOLE de LYON

ELITS Propreté est conventionné par la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) & la MÉTROPOLE DE LYON dans le cadre de sa mission d'insertion. Un Dossier Unique d'Instruction de l'Insertion par l'Activité Economique pour le suivi du conventionnement est instruit chaque année.



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

5-3 Engagement territorial ● ● ●

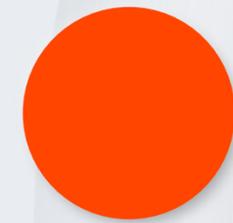
ACTIONS MENÉES EN 2024

| STRUCTURE / PARTENAIRE | ACTIONS / ÉVÉNEMENTS | PARTICIPANTS / RESPONSABLES |
|----------------------------|---|---|
| FEI | AGO, AGE, CA / Bureaux, Congrès national, Rencontres Filières Propreté, Réunions Conseil Fédéral, Webinaire Dev éco + 10 Webinaires (AFEST, PIC IAE, Emploi, Droit des étrangers, Formation FLE) | Gérante, Responsable exploitation, Responsable insertion, CIP |
| URSCOP | AG, CA / Bureaux, Comités territoriaux, Voeux de l'UR, Cérémonie des trophées, Premices / Soirée GEE, Visios de l'URSCOP | Gérante, Responsable insertion |
| FEP / SPENRA / FARE | AG, COPIL CLUB RSE, Ateliers CLUB RSE, Réunion adhérents, Forum SST, Club RH, Webinaire | Gérante, Responsable exploitation, Assitante de gestion |
| SPLIF, LA BOÎTE À RESSORTS | AG, CA / Bureaux, Événements festifs | Gérante, Comptable, CIP |
| CLUB ENGAGÉS À LYON | Soirée des labellisés, Rencontre visio | Gérante |
| SCIC GROUPE EOS | AG, Réunion associés | Gérante, Associés ELITS Propreté |
| DDETS | Réunion de dialogue de gestion | Gérante, Responsable exploitation, Responsable insertion, CIP |
| METROPOLE DE LYON | Évènement : "L'égalité pour toutes et tous", Réunions d'information et d'orientation RSA Évènement : "Achat responsable et Economie Social et Solidaire" Évènement : "Bio déchets, emballages, cartons : comment les professionnels peuvent réduire et/ou mieux valoriser ces déchets« . | Responsable insertion, Responsable exploitation |
| VILLE DE LYON | Journée des professionnels de l'insertion | Responsable insertion |

| STRUCTURE / PARTENAIRE | ACTIONS / ÉVÉNEMENTS | PARTICIPANTS / RESPONSABLES |
|------------------------|---|--------------------------------|
| REPÈRES MÉTROPOLE | COMOP, Afterwork, Réunions de suivi, COPIL, Ateliers, Cafés virtuels | Gérante, Responsable insertion |
| FRANCE TRAVAIL | CTAOL, Forum emploi, Atelier Marque Employeur, Webinaires (Immersion, 10 ans PMSMP) | Responsable insertion, CIP |
| MMIE | CREL, Comités partenaires BHNS, Table ronde métiers transition éco, Petit-déjeuner atelier emploi | Responsable insertion |

| AUTRES ACTIONS MENEES | | |
|--------------------------|--|---|
| ALPES | Bilans formation | Responsable insertion |
| Formation | AKTO, INHNI, Webinaire AFPA, AKTO/Fare Propreté, "Accompagnement de l'illectronisme" | Responsable insertion |
| Rencontres partenaires | Forum Réfugiés, ADL, YOON, CREPI, Webinaires CAF, MDPMPH, Habitat et Humanisme, Forum Emploi, Webinaire inclusion, Webinaire précarité santé mentale, Webinaires SEVE Emploi | Responsable insertion, CIP |
| AGEFIPH | 4 Webinaires sur le thème du handicap | Responsable insertion |
| LE MARCHÉ DE L'INCLUSION | Divers webinaires | Responsable insertion, Responsable exploitation |
| Autres | Ateliers entrepreneuriat humaniste : témoignage sur le bien vivre en entreprise Salon PREVENTICA Webinaire ZFE | Gérante Responsable d'exploitation, Assitant travaux exceptionnels Assistante de gestion, |

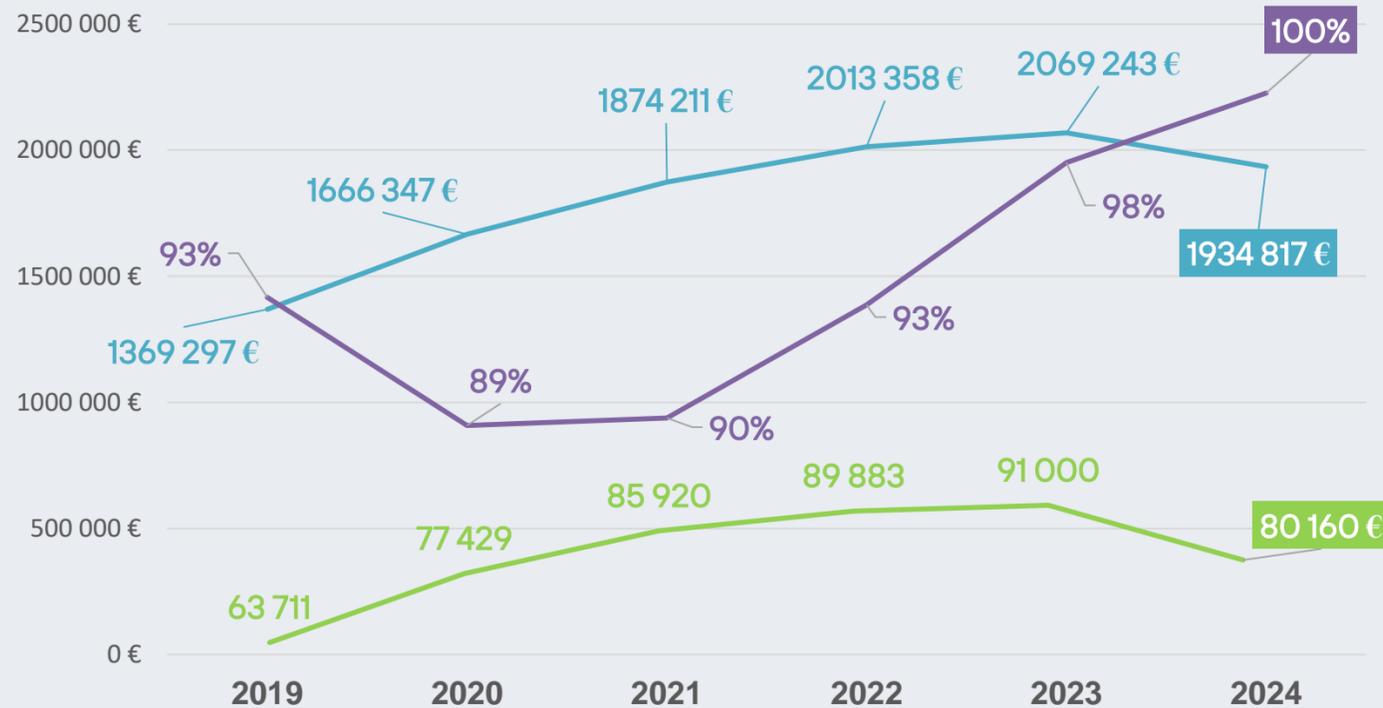
6- ACTIVITE ECONOMIQUE & GOUVERNANCE



6-1 Indicateurs économiques



Chiffre d'affaires, Masse Salariale, Heures de Production

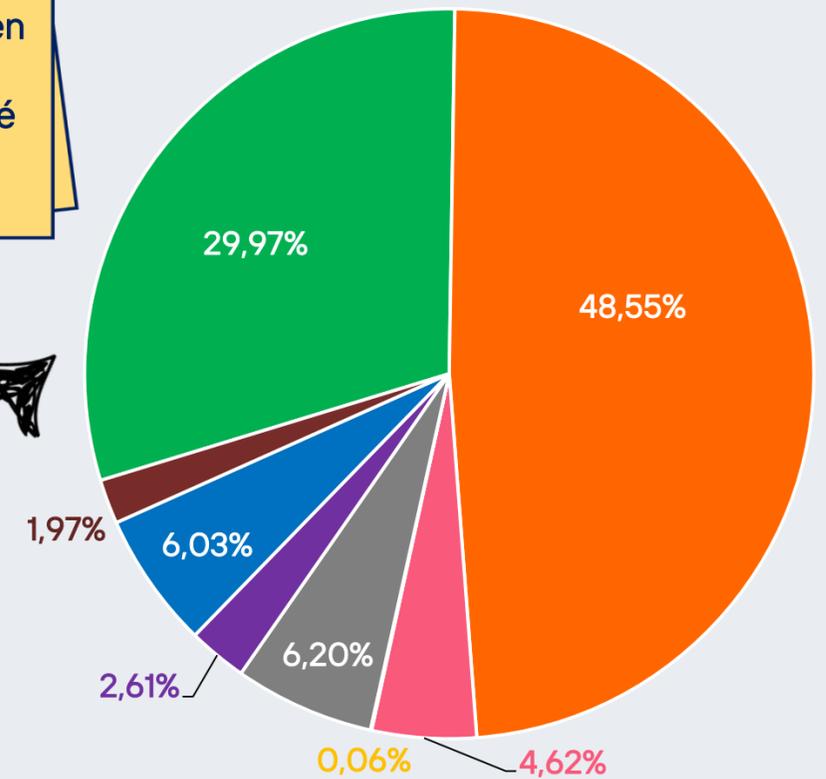


- Évolution du CA
- Masse Salariale/ CA
- Heures de production

Augmentation de l'entretien des bases vie et des bureaux tertiaire et diminution de l'entretien des parties communes suite à l'arrêt d'un marché en début d'année.

Chiffre d'affaires par prestations

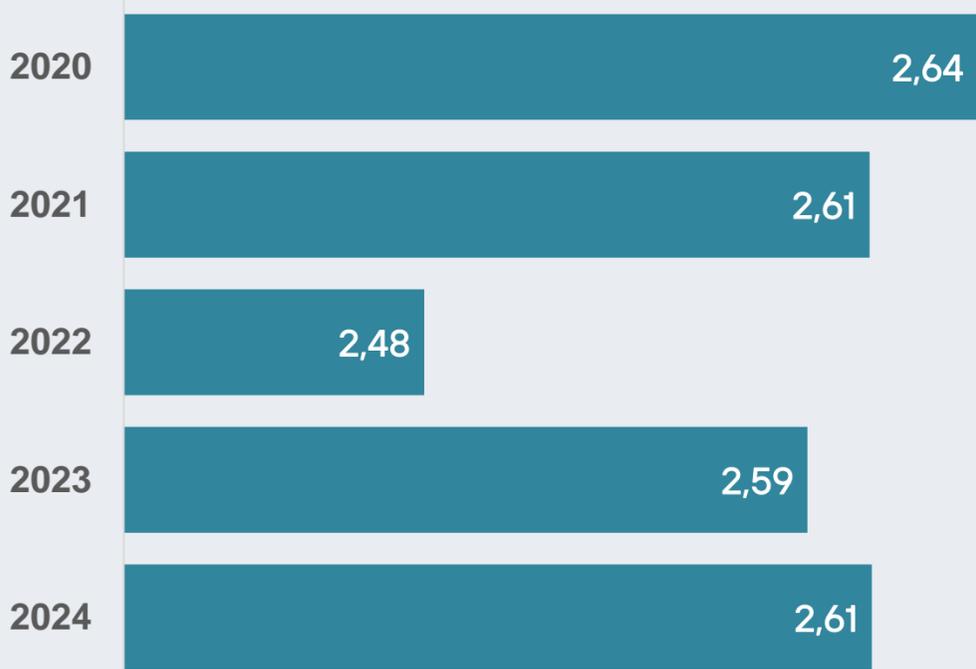
- Entretien Parties Communes
- Entretien Bureaux
- Entretien Bases de vie
- Entretien Surfaces Commerciales
- Remplacements de Gardiens
- Débarras
- Travaux Exceptionnels
- Fournitures Consommables



6-2 Répartition des richesses

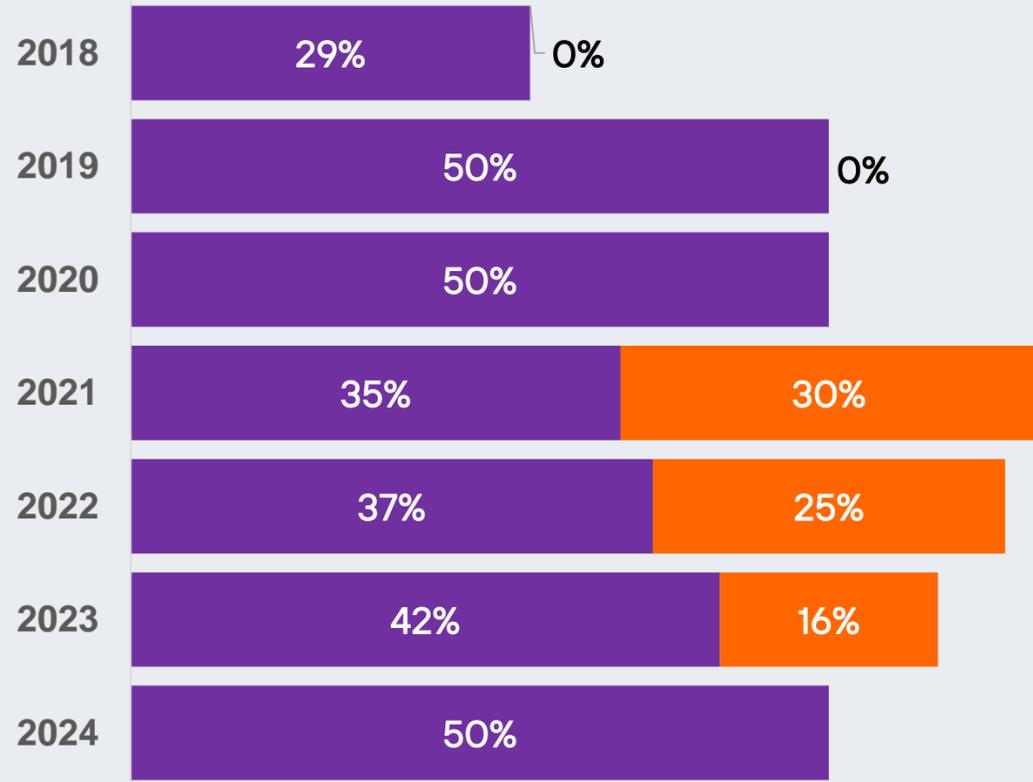


Ecart de rémunération entre le plus haut et le plus bas salaire



Objectif RSE : Moins de 3

Part de résultat redistribué

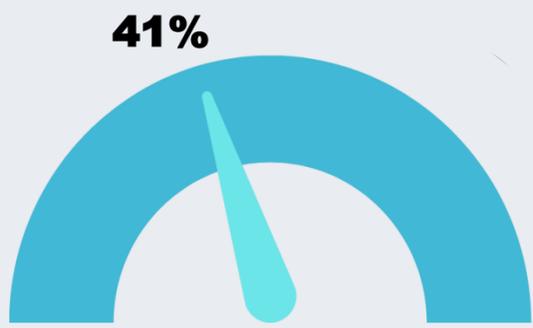


■ % Participation ■ % Intéressement

Objectif RSE : 50%

6-3 Gouvernance participative ● ● ●

Taux de sociétariat de l'entreprise

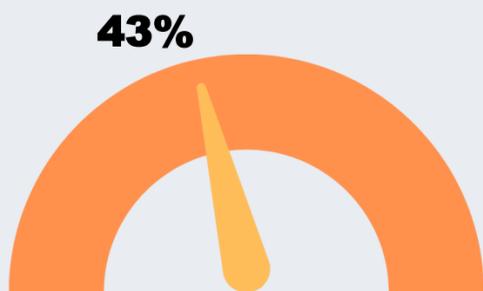


salarisés en CDI associés de l'entreprise (ETP)

Objectif RSE : 33%

Augmentation du taux de sociétariat (31% en 2023).

Participation des parties prenantes au projet de l'entreprise



salarisés présents à l'assemblée annuelle

Objectif RSE : 60%

- 35% des clients ayant répondu au questionnaire de satisfaction ont connaissance de nos engagements RSE.
- 85% déclarent que les engagements RSE sont importants pour eux.



Diffusion de notre rapport annuel aux salariés et aux clients

OBJECTIFS RSE



2025



Objectifs RSE 2025 - Social ● ● ●

| OBJECTIFS | ENGAGEMENTS | INDICATEURS CLES | OBJECTIFS 2025 |
|--|--|--|------------------|
| Contribuer à la lutte contre l'exclusion | Embaucher des personnes en situation d'exclusion | Taux de salariés en Insertion sur l'effectif total | 50% |
| | Assurer un accompagnement socio-professionnel de qualité aux salariés en insertion | Taux de salariés administratifs, encadrants et chargé d'insertion sur l'effectif total | Au moins 33% |
| | | Taux de satisfaction des salariés en insertion | 80% |
| | Etre conventionné Entreprise d'Insertion | Maintien du conventionnement avec la DDETS | / |
| Lutter contre toute forme de discrimination | Garantir l'égalité homme/femme au sein de l'entreprise | Effectif de femmes sur l'effectif total | Au moins 40% |
| | | Effectif de femmes au poste Agent de Maîtrise et Cadre | 50% |
| | Favoriser l'inclusion et le maintien en emploi de personnes en situation de handicap | Effectif de salariés ayant une RQTH sur l'effectif total | Au moins 6% |
| Favoriser le développement des compétences et l'évolution professionnelle des salariés | Encourager l'accès à la formation des salariés | Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation hors poste de travail | 25% |
| | Répondre aux besoins et demandes de formation des salariés | Taux de satisfaction des salariés en réponse à leurs besoins et demandes de formation | 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 | Nombre de salariés à temps plein dans l'effectif | 60% |
| | | Base horaire moyenne des salariés en insertion sur l'année | 30H hebdomadaire |
| | | Nombre de salariés à temps partiel satisfaits de leur temps de travail | 75% |
| | Favoriser les interventions en présence dans les bureaux | Nombre de sites sur lesquels les prestations sont effectuées en présence | 60% |
| | Veiller à la qualité de vie au travail des salariés | Taux de satisfaction des salariés sur leurs conditions de travail | 80% |
| | Garantir la santé et sécurité au travail | Indice de fréquence des accidents de travail | < à 44,9 |
| | | Taux de salariés sensibilisés à la santé et sécurité au travail | 100% |

Objectifs RSE 2025 - Economique & Gouvernance ● ● ●

| PROJET D'ENTREPRISE | ENGAGEMENTS | INDICATEURS | OBJECTIFS 2025 |
|--|---|--|------------------|
| Veiller à une juste répartition des richesses de l'entreprise | Appliquer une politique de rémunération équitable | Ecart entre la plus haute et la plus basse rémunération | De 1 à 3 maximum |
| | Garantir un partage des résultats équitable | Pourcentage du résultat redistribué à l'ensemble des salariés (intéressement et participation) | 50 % |
| Associer les parties prenantes au projet de l'entreprise | Diffuser le rapport annuel de l'entreprise auprès de l'ensemble des parties prenantes | Publication du rapport annuel sur le site internet et transmis aux clients par mail | / |
| | Faire participer les parties prenantes à l'évolution de notre projet d'entreprise | Nombre de parties prenantes consultées sur le projet d'entreprise | / |
| Assurer une gouvernance participative et démocratique | Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise | Nombre de salariés en CDI associés | 33% |
| | Accompagner et former les salariés à la vie coopérative | Pourcentage de salariés permanents ayant suivi le parcours coopératif | 25% |
| Promouvoir le mouvement coopératif et plus largement l'Economie Sociale et Solidaire | Privilégier les placements financiers responsables | Pourcentage des placements réalisés sur des supports éthiques | 100% |
| | S'engager dans les réseaux coopératifs et de l'insertion | Adhésion à l'URSCOP et à la FEI | / |
| Assurer la pérennité économique et financière de l'entreprise | Assurer un service de qualité à nos clients | Taux de satisfaction des clients | 80% |
| | Générer une rentabilité durable et suffisante | Pourcentage du résultat avant redistribution / CA | 3,5% |
| | Renforcer l'autonomie financière de l'entreprise | Taux de fonds propres/total passif | 50% |

Objectifs RSE 2025 - Environnemental ● ● ●

| OBJECTIFS | ENGAGEMENTS | INDICATEURS CLES | OBJECTIFS 2025 |
|--|---|--|-----------------|
| Diminuer l'impact environnemental lié à notre activité | Déployer une politique d'achats écoresponsables | Finalisation de la politique d'achats écoresponsables | / |
| | Réduire la consommation de produits de nettoyage | Taux de produits concentrés dans les achats de produits pour le nettoyage des sols et des surfaces | 100% |
| | Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés | Taux de consommables et produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux dans les achats | 100% |
| Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements | Favoriser les déplacements à faible émission de CO ² | Taux d'émission annuel de CO ² en moyenne par véhicule | Diminuer de 10% |
| | | Nombre de véhicules à zéro émission de CO ² dans la flotte d'entreprise | 3 |
| | Réduire les déplacements | Nombre de Km parcourus en moyenne annuellement par véhicule | Diminuer de 2% |
| Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux | Former nos salariés aux écogestes | Taux de salariés formés aux écogestes depuis moins de 5 ans | 35% |
| | Mener des actions de sensibilisation aux enjeux environnementaux auprès des parties prenantes de l'entreprise | Nombre d'actions de sensibilisation effectuées | 5 |
| Favoriser une gestion écoresponsable des déchets | Valoriser et recycler les déchets de nos bureaux | Contrat de prestations de gestion des déchets papier, verre et piles | / |
| | Sensibiliser nos clients au recyclage et à la valorisation des déchets | Evacuation des déchets alimentaires (compost) | / |



2024



**ANNEXES
DIVERSES**

Bilan RSE Social 2024 ● ● ●

| PROJET D'ENTREPRISE | | OBJECTIF 2024 | RÉSULTATS 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 | Maintenir Conventionnement | L'entreprise est conventionnée entreprise d'insertion jusqu'en 2024 |
| | Favoriser l'embauche de personnes éloignées de l'emploi | 40% | 69% 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% | 57 % 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% | 37% de salariés formés (hors poste de travail) |
| | | 80% | Le taux de satisfaction des salariés formés est de 97% |
| 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% | 36% 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% | 100% 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 99% |
| 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 29h hebdo |
| | | 30% | 40% des salariés sont à temps plein |
| | Veiller à la satisfaction des salariés sur la qualité de vie au travail | 75% | 67% des salariés en CDI à temps partiel le sont par choix |
| | | 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 43,64 | |

Atteint
 Dépassé
 Non atteint

Bilan RSE Economique & Gouvernance 2024 ● ● ●

| PROJET D'ENTREPRISE | | OBJECTIFS 2024 | RÉSULTATS 2024 |
|---|--|----------------|---|
| 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 2,61 |
| | 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 43% des salariés ont participé. |
| | S'assurer de la satisfaction des clients | 80% | 91% des clients sont satisfaits |
| Assurer une gouvernance participative et démocratique | Favoriser l'accès au sociétariat de l'entreprise | 33% | 41% 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 |

■ Atteint
 ■ Dépassé
 ■ Non atteint

Bilan RSE Environnemental 2024

| PROJET D'ENTREPRISE | | OBJECTIF 2024 | RÉSULTATS 2024 |
|--|--|----------------------|---|
| 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 |
| | | 100% | Utilisation exclusive de microfibrilles pour l'essuyage des surfaces (limite l'utilisation de produits) |
| | Prioriser l'achat de produits et de consommables de nettoyage éco-labellisés | 100% | Utilisation exclusive de produits éco-labellisés pour l'entretien courant de locaux |
| Privilégier le recyclage et la valorisation des déchets | Favoriser la valorisation des déchets de nos bureaux | Maintenir prestation | Intervention d'un prestataire extérieur pour la valorisation des déchets papiers/cartons et verres |
| | | Maintenir | Evacuation des déchets alimentaires sur un site de compostage |
| | Privilégier les fournitures de bureau recyclées | 100% | Utilisation exclusive de papier recyclé pour le bureau |
| Diminuer l'impact environnemental lié aux déplacements | Limiter les émissions de CO2 liées aux déplacements des véhicules | Ne pas augmenter | Hausse de 11% des émissions moyennes de CO ² par véhicule |
| | Limiter les kilomètres parcourus | | Hausse de 3% des km parcourus en moyenne par véhicule |
| Sensibiliser nos parties prenantes aux enjeux environnementaux | Former des salariés aux écogestes | 35% | 42% des salariés sont formés depuis moins de 5 ans aux écogestes (hors poste de travail) |
| | Diffuser la charte RSE aux salariés | 100% | Diffusion de la charte RSE à l'ensemble des salariés dans le livret d'accueil |

■ Atteint
 ■ Dépassé
 ■ Non atteint

Bilan 2024 du conventionnement de la DDETS ● ● ●

| Axe 1 : le recrutement et la mise en situation de travail | | | | | |
|---|-------------------------|-----|-------------------------|-----|---|
| Indicateurs sur les publics | Résultats au 31/12/2023 | | Résultats au 31/12/2024 | | |
| Indiquer : Pour les ACI: Nombre d'heures de travail payées réalisées Pour les EI/AI/ETTI: Nombre d'heures travaillées réalisées | 58 311 | | 54 633 | | 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 : | 38,74 | | 36.30 | | |
| Nombre total de salariés en insertion sur l'année | 85 | | 96 | | |
| Nombre de <u>nouveaux salariés</u> sur l'année | 45 | | 63 | | |
| ATTENTION : Compléter uniquement ce tableau avec les informations relatives aux 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 (RSA, ASS, AAH) | 16 | 36% | 28 | 44% | |
| - Nombre de DELD > 2 ans (Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi) | 13 | 29% | 19 | 30% | |
| - Nombre de jeunes de moins de 26 ans dont nombre de jeunes bénéficiaires du RSJ | 11 | 24% | 12 | 19% | |
| | 3 | 7% | 2 | 3% | |
| - Nombre de femmes | 15 | 33% | 11 | 17% | |
| - Nombre de séniors (+ 50 ans) | 9 | 20% | 15 | 24% | |
| - Nombre de salariés issus des quartiers prioritaires | 14 | 31% | 14 | 22% | |
| - Nombre de salariés sans hébergement ou en hébergement précaire | 27 | 60% | 33 | 52% | |

| Axe 4 : Sortie des publics : Résultats 2024 et objectifs 2025 | | | | | |
|--|---|-----|-------------------------|-----|---|
| Objectifs Opérationnels Indicateurs Associés | Rappel des objectifs négociés pour 2024 (Données figurant dans la dernière annexe financière) | | Résultats au 31/12/2024 | | |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Nombre de sorties examinées | 25 | | 37 | | |
| | Nombre | % | Nombre | % | |
| Sorties dans l'emploi durable (1) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint) | 6 | 24% | 7 | 19% | 5 CDI dans une autre entreprise, 1 CDII au sein de la structure, 1 CDD de + 6 mois dans une autre entreprise (suite PMSMP). |
| Sorties vers un emploi de transition (2) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint) | 6 | 24% | 7 | 19% | 7 CDD de moins de 6 mois dans une autre entreprise. |
| Sorties positives (3) (cf. tableau sur types de sorties ci-joint) | 3 | 12% | 3 | 8% | 1 passerelle SIAE, 1 entrée en formation qualifiante (CQPM) , 1 prise des droits à la retraite. |
| Sorties dynamiques : (1) + (2) + (3) | 15 | 60% | 17 | 46% | |

Bilan 2024 du conventionnement de la Métropole ● ● ●

Grille de synthèse "actions IAE" 2024 - **allocataires du RSA uniquement**

Structure : ELITS Propreté

Chargés d'insertion professionnelle (CIP) : Claire MIRA

Bilan final pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024

Suivi socioprofessionnel : **Entreprise d'insertion**

1 - Typologie des bénéficiaires suivis

| | | Nombre | % |
|--|----------------------|-----------|------|
| Total des bénéficiaires embauchés | | 34 | 100% |
| Dont | embauchés en 2024 | 23 | 68% |
| | embauchés en 2023 | 9 | 26% |
| | embauchés avant 2023 | 2 | 6% |

| Age | Nombre | % |
|--------------|-----------|------------|
| < 26 ans | 5 | 13% |
| 26 / 50 ans | 18 | 46% |
| 50 / 60 ans | 6 | 15% |
| > 60 ans | 5 | 13% |
| Total | 34 | 87% |

| Femme | | Homme | |
|--------|-----|--------|-----|
| Nombre | % | Nombre | % |
| 6 | 18% | 28 | 82% |

| Niveau de formation | Nombre | % |
|--|--------|-----|
| Sans diplôme | 21 | 62% |
| niveau 3 (CAP, BEP) | 5 | 15% |
| niveau 4 (Bac) | 2 | 6% |
| niveau 5 (BAC+2) | 0 | 0% |
| niveau 6 (BAC+3,+4) | 0 | 0% |
| niveau 7 et plus (Bac+5 à +8) | 0 | 0% |
| Diplôme étranger non reconnu en France | 6 | 18% |

2 - Contenu et indicateurs des suivis socio-professionnels engagés

| | | | |
|---|-----------|--|---|
| Bénéficiaires salariés de la structure à la date du bilan | 17 | Nombre total de contacts (rendez-vous en présentiel ou contact téléphonique) | |
| Fins de contrat pendant la période | 17 | Total de bénéficiaires embauchés ayant accédé à l'emploi ou à une formation pré-qualifiante ou qualifiante/certifiante | 3 |
| Total des bénéficiaires | 34 | Nb moyen de contacts/bénéficiaire | |

| Nombre de mesures d'insertion professionnelle | | | |
|---|------------|--------------------------------------|---|
| Emplois durables | | Emplois de transition | |
| CDI = ou + mi-tps | | CDD - de 6 mois et intérim | 2 |
| CDI - du mi-tps | | CUI (PEC, CIE) en CDD | |
| Secteur marchand CUI CIE en CDI | | Autres emplois / formations | |
| CDD + de 6 mois | | AI - MAD | |
| Création ou reprise d'entreprise effective | | ACI -CDDI par un autre employeur | |
| Intégration dans la fonction publique | | EI - CDDI par un autre employeur | 1 |
| | | ETI- CTT | |
| | | Formation qualifiante ou certifiante | |
| | | Formation non qualifiante | |
| Résultats emplois durables | 0% | | |
| Résultats toute reprise d'emploi | 18% | | |

| Travail sur le projet professionnel | | | Mesures d'insertion sociale | | |
|---------------------------------------|-------------|------------|---|-------------|------------|
| | Nb salariés | Nb actions | | Nb salariés | Nb actions |
| Rédaction CV, lettre de motivation | 7 | | Logement | 12 | |
| Bilans formalisés | 10 | | Mobilité | 7 | |
| Attestations de compétences | 6 | | Démarches administratives et accès aux droits | 12 | |
| PMSMP | 0 | | Non maîtrise des savoirs de base | 16 | |
| préparation entretiens de recrutement | 8 | | Santé (y compris problématique psy) | 5 | |
| Total | 31 | 0 | Total | 52 | 0 |

Bilan 2024 de Repères Métropole

| Bilan 2024 - ELITS Propreté et REPERES METROPOLE | |
|--|-----|
| Nombre de salarié.es orienté.es en 2024 | 15 |
| Nombre de salarié.es accompagné.es en 2024 | 23 |
| Nombre d'entretiens d'embauche réalisés pendant l'accompagnement de Repères Métropole | 28 |
| Nombre d'entretiens ayant débouchés sur des embauches | 17 |
| Taux de conversion des entretiens en embauches | 61% |
| | |
| Nombre de salarié.es ayant bénéficié d'au moins une action collective organisée par Repères Métropole en 2022 (atelier emploi, visite d'entreprise...) | 15 |
| Nombre d'heures d'actions collectives proposées aux salarié.es de ELITS Propreté en 2023 | 16 |

Cartographie des parties prenantes ● ● ●

