



RAPPORT D'ACTIVITE 2012

www.creno-services.fr

SOMMAIRE

Introduction	3
Principaux clients	4
L'équipe	5
Activités en images	6
Chiffres consolidés	7
Entreprise d'Insertion	
2012 en quelques mots clés	8
Le chiffre d'affaires	9
Les salariés	10-11
L'accompagnement	12-13
La formation	14
Entreprise Adaptée	
2012 en quelques mots clés	15
Le chiffre d'Affaires	16
Les salariés	17
La formation et l'accompagnement	18
Les orientations 2013-2016	19

Introduction



www.creno-services.fr

CRENO, c'est une Entreprise d'Insertion (EI) par l'activité économique, créée en 1994 dotée d'une filiale Entreprise Adaptée (EA) à destination de travailleurs handicapés depuis 2010.

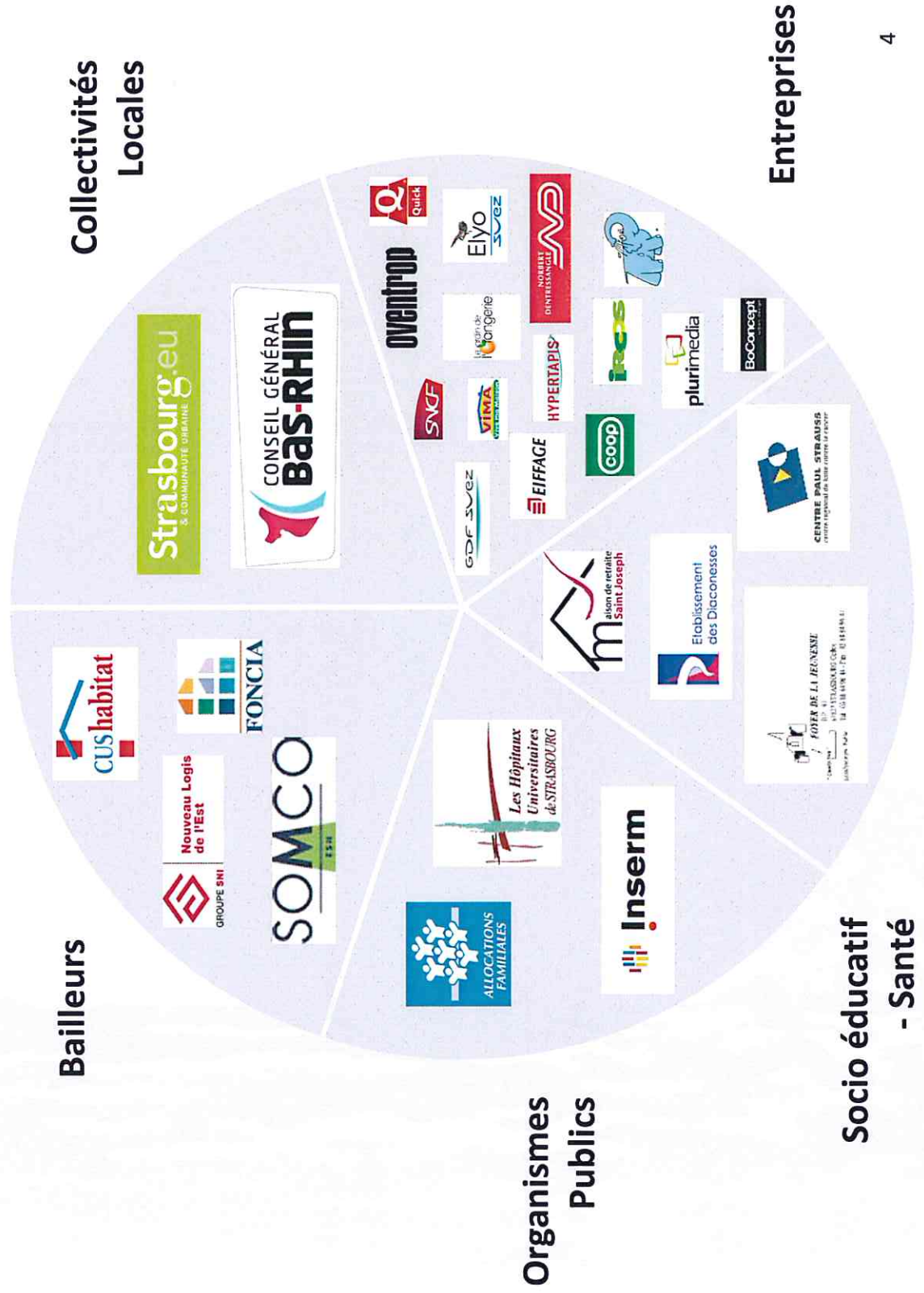
Une centaine de collaborateurs dans une démarche « apprenante ».

Un développement local et durable dans **le respect de l'environnement et de l'homme** au service des collectivités et des entreprises intégrant des pratiques responsables :

Implantée à Cronembourg (Strasbourg), avec un ancrage territorial fort, **engagée** dans :

- une démarche d'amélioration continue
- le développement des compétences des salariés et pour la cohésion sociale
- l'utilisation des produits respectueux de l'environnement et dans la réduction de l'impact de son activité sur l'environnement

Principaux Clients



L'équipe



Conseil d'Administration
Mr Marc URBAN
 Président

CRENO Entreprise d'Insertion / Entreprise Adaptée

Mme Odile GELDREICH
 Directrice/Gérante

Julien BLAIE
 Resp Comptable

Viviane Desportes
 Acc Socio Prof.
 et Formatrice

Mme Carmen WIRTZ
 Resp. Secteur Nettoyage &
 Administrative

Nicole Jacquot
 Agent Administratif

Mme M-France Martz
 Inspecteur

Mr Arokeum
 Chef d'équipe
 Nettoyage

Mr Hayef
 Laveur de vitres

25 agents de services EI

Mr Mboumi
 Chef d'équipe
 Nettoyage

Mr Cissé
 Resp. de site

9 agents de services EA

Mr Boubazine
 Chef d'équipe
 Nett. Parcs & Jardin

Mme Odile GELDREICH
 Directrice/Gérante

M Jan SEBREGTS
 Resp. Secteur
 Espaces Ext.

Mme M-France Martz
 Inspecteur

Mme Schwanger
 Chef d'équipe
 Voirie

Mr Landu
 Resp. de site

27 agents de services EI

Mr Ikhlef
 Chef d'équipe
 Rotation

Mr Hinterholtz
 Chef d'équipe
 Espaces Verts

9 agents de services EA

Sylvie Bodaine
 Psychologue

Activités en images



« Entreprise solidaire »



« Espaces Extérieurs »



« Propreté »



« Travaux spéciaux »

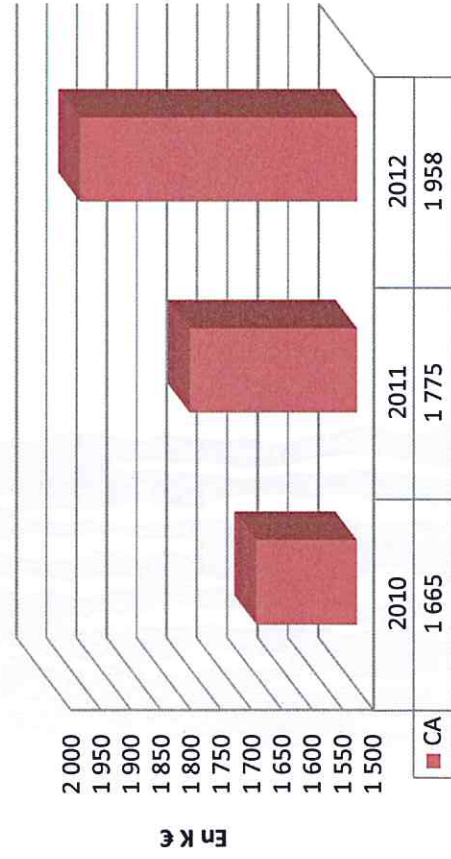


« Espaces Verts »



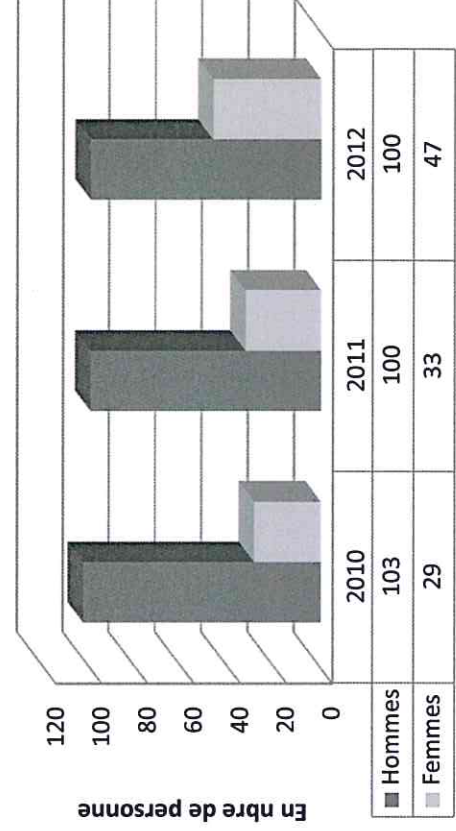
Chiffres consolidés

Chiffre d'Affaires



	2010	2011	2012
En ETP	71	72	76
Effectifs Moyens	85	84	94
Nombre de Tps Partiel	21	21	34
CA/ETP	23 450 €	24 652 €	25 753 €

Nombre de salariés



65 % du chiffre d'affaires est réalisé dans un périmètre de 10 km autour du siège.

30 % des salariés sont domiciliés à proximité (Cronenbourg, Hautepeerie, Hohberg, Poteries).

2012 en quelques mots clés

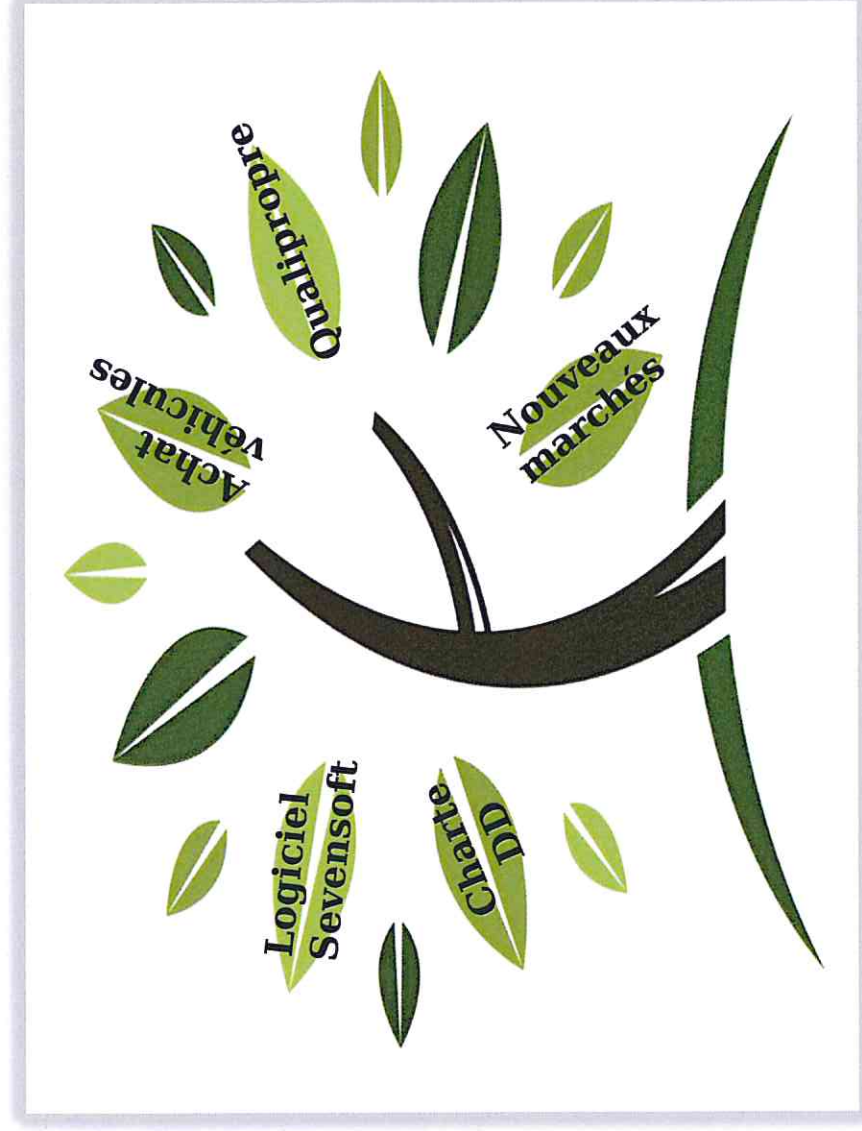
« Une entreprise apprenante »

Extrait de la charte EI :

« Entreprendre contre l'exclusion, ensemble et autrement »

« L'entreprise d'insertion par la production ou par le travail temporaire au travers d'une pédagogie appropriée et d'un accompagnement social et professionnel individualisé a pour objet :

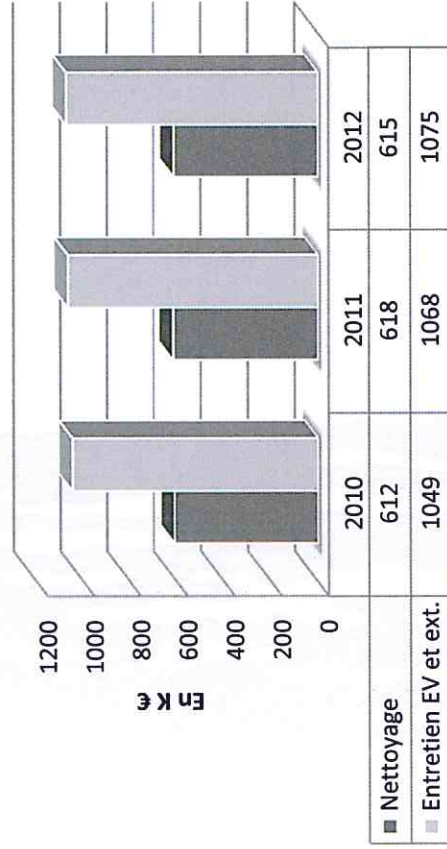
- De favoriser les confrontations et les acquis d'expériences indispensables à la **progression** des personnes ainsi qu'à leur retour à une autonomie d'existence, à une citoyenneté.
- De permettre la validation de leurs acquis et la **construction** de leurs projets personnels et professionnels.
- **D'offrir un accès direct et construit** au monde de l'entreprise.



« Entreprendre contre l'exclusion, ensemble et autrement »

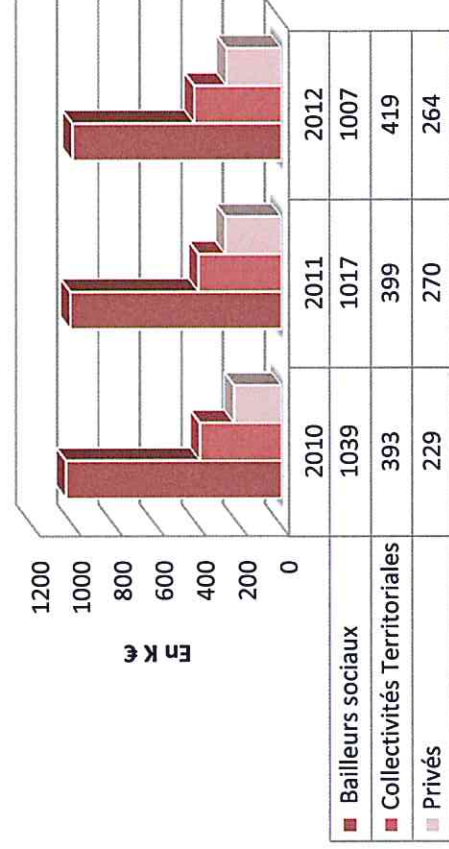
Le Chiffre d'Affaires

C.A. PAR ACTIVITE



Entre 2011 et 2012 le chiffre d'affaires par secteur d'activité est stable.

C.A. PAR TYPE DE CLIENT

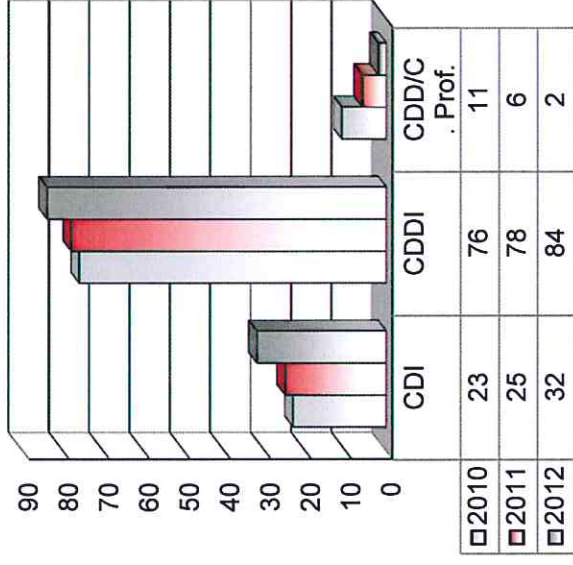


Le développement des marchés collectifs a compensé en 2012 la diminution des chiffres d'affaires réalisés auprès des bailleurs sociaux. Cette baisse est principalement liée aux mutations des territoires.

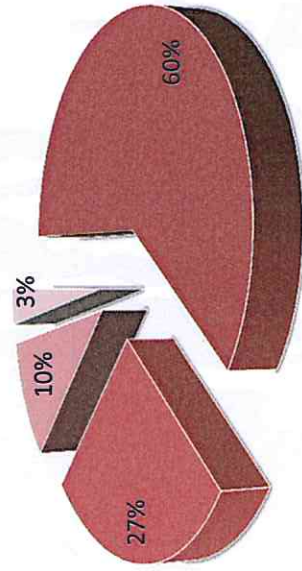
Les salariés

Le nombre de CDI est en augmentation. Il est lié d'une part au renforcement de l'encadrement et d'autre part aux reprises de personnels (annexe 7 de la convention collective des entreprises de propreté) des nouveaux marchés 2012.

Nature des contrats



Origine géographiques des salariés en CDDI

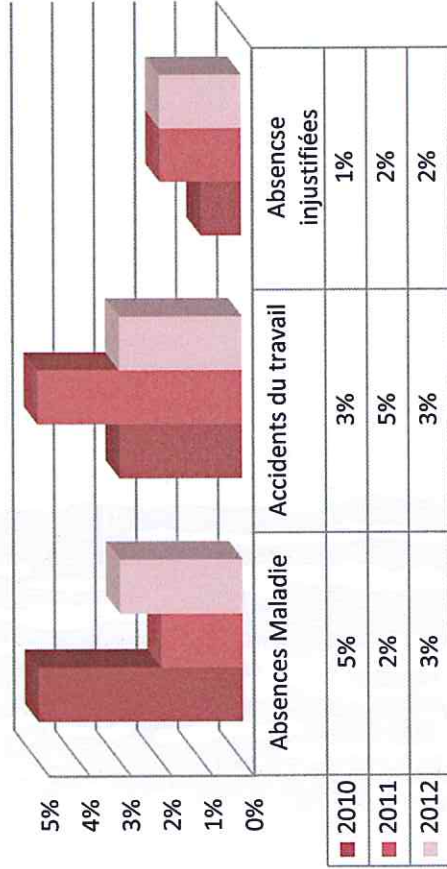


- Zone Urbaine Sensible-Zone Franche Urbaine-Contrats Urbains de Cohésion Sociale
- Autres quartiers de Strasbourg et Communauté Urbaine
- Foyers et Centres hébergement et de Réinsertion Sociale
- Extérieurs Bas-Rhin

33 % des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) sont issus des territoires Cronenburg, Haute-pierre, Poteries et Hohberg.

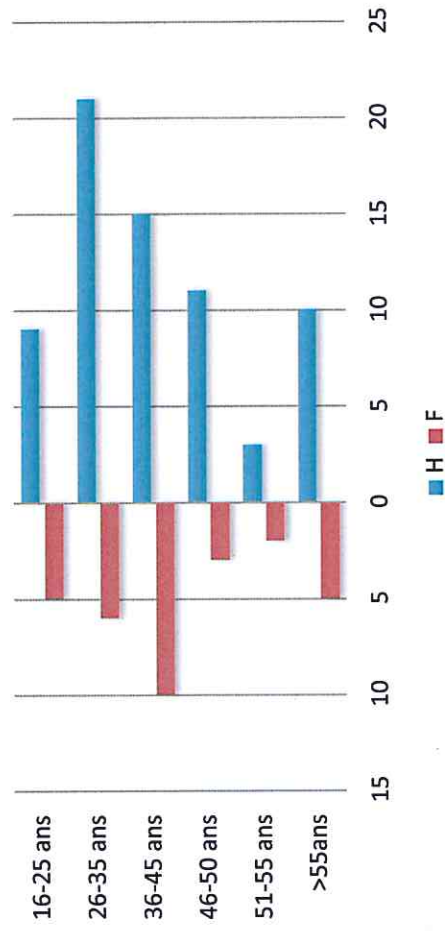
Les salariés

Absentéisme



Le taux d'absentéisme total est de 8% en 2012.
 L'absentéisme est en léger recul (-1%) entre 2011 et 2012 avec un taux d'accident du travail en baisse par rapport à 2011 (-2%).

Pyramide des âges - 2012



☞ Un taux de féminisation en nette

progression :

2010 ⇨ 25%

2011 ⇨ 28%

2012 ⇨ 31%

☞ Les 16/25 ans et représentent environ 13 % du nombre de salariés, les plus de 55 ans représentent 15%.

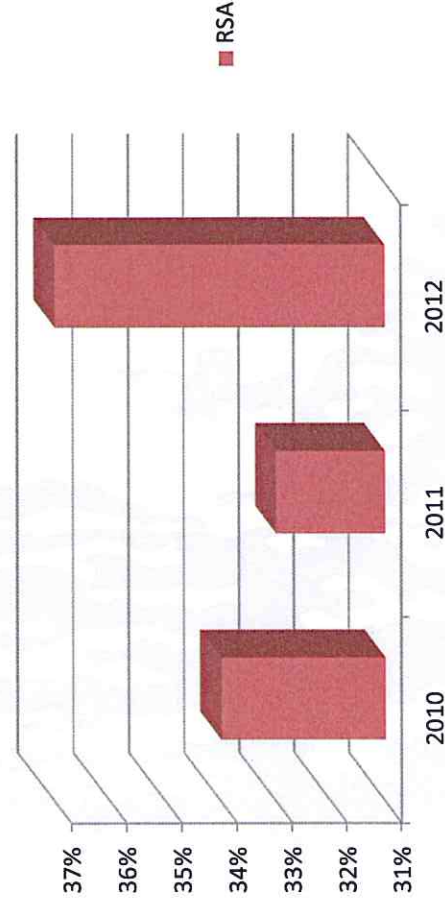
L'accompagnement

Les demandeurs d'emploi de plus de 2 ans et les personnes sans ressources ou sans domicile fixe représentent une part importante des situations à l'entrée en 2012. A noter qu'une même personne peut cumuler plusieurs critères.

Situation des salariés à l'entrée

	2011	2012
Demandeurs d'emploi depuis + de 2 ans	6	17
Plus de 50 ans	8	6
Bénéf. Minimas sociaux	12	7
Sans ressources/sans domicile fixe	17	19
Travailleurs handicapés	6	7
Chantiers Extérieurs	4	1
Jeunes avec difficultés	14	14

Bénéficiaires du RSA



La durée moyenne des parcours des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active est de 18 mois. 32% de sortie dynamique dont 2 CDI, 1 formation qualifiante et 1 CDD de moins de 6 mois. A noter que 4 personnes sont sorties avec des problématiques santé « aiguës ».

Problématiques sociales

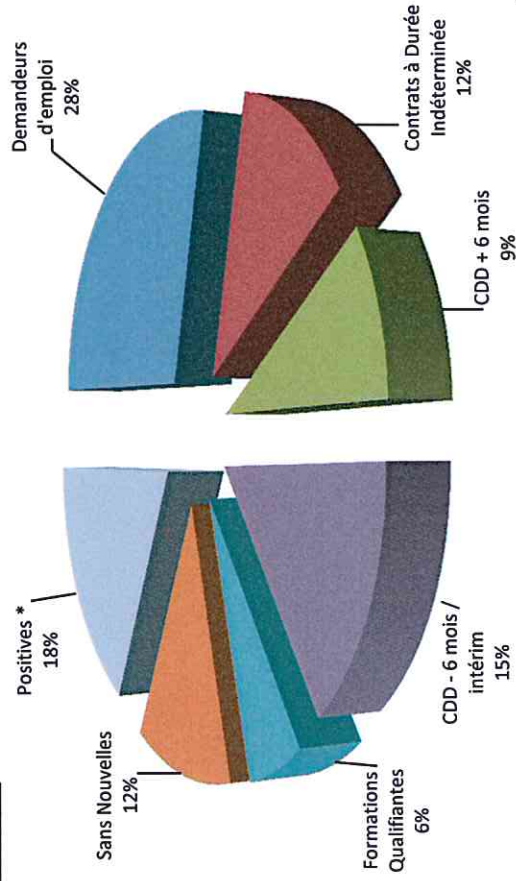
	Nombre	%	Résolues	%
Logements	20	19	13	65
Santé	15	16	6	40
Administratives	30	30	28	93
Judiciaires	10	9	7	70
Familiales	7	7	3	43
Financières	18	18	11	61

☞ 100 problématiques sociales traitées en 2012 dont 68 % résolues.

☞ A noter qu'en 2012 les délais d'attente pour l'accès au logement se sont rallongés (~24mois).

☞ 50 % des salariés sont confrontés à un moment donné du parcours à des difficultés financières qui impactent fortement leurs situations.

Situation des salariés à la sortie



Durée moyenne des CDDI : 9 mois

CRENO compte 60 % de sorties dynamiques (selon les critères du conventionnement EI), remplissant ainsi l'objectif de la convention.

* Les sorties positives sont composées des personnes ayant durant leur parcours ou au terme de leur parcours réalisé des avancées significatives vers l'emploi

La Formation

INTITULES DES FORMATIONS	Nombre de salariés	Nombre d'heures
Agent de Service Niveau 2 et validation	1	37
CAPA Paysagiste UC12	3	950
Certificat de Qualification Professionnel "Chef d'Equipe (CQP)	3	273
Eco-Gestes	4	56
Techniques de nettoyage	4	84
Maitrise des compétences clé de la propreté	1	290
Employé de commerce et professionnalisation vente	1	295
Hygiène et conditions de travail	8	28
Permis C	1	80
Certificat de Prévention et de Sécurité (CSP) & CHSCT	10	280
Remise à niveau en français	25	673
Utilisation de plates formes élévatrices mobiles et Caces	2	63
Informatique (logiciel participation & logiciel métier)	4	203
TOTAL	60	3 312

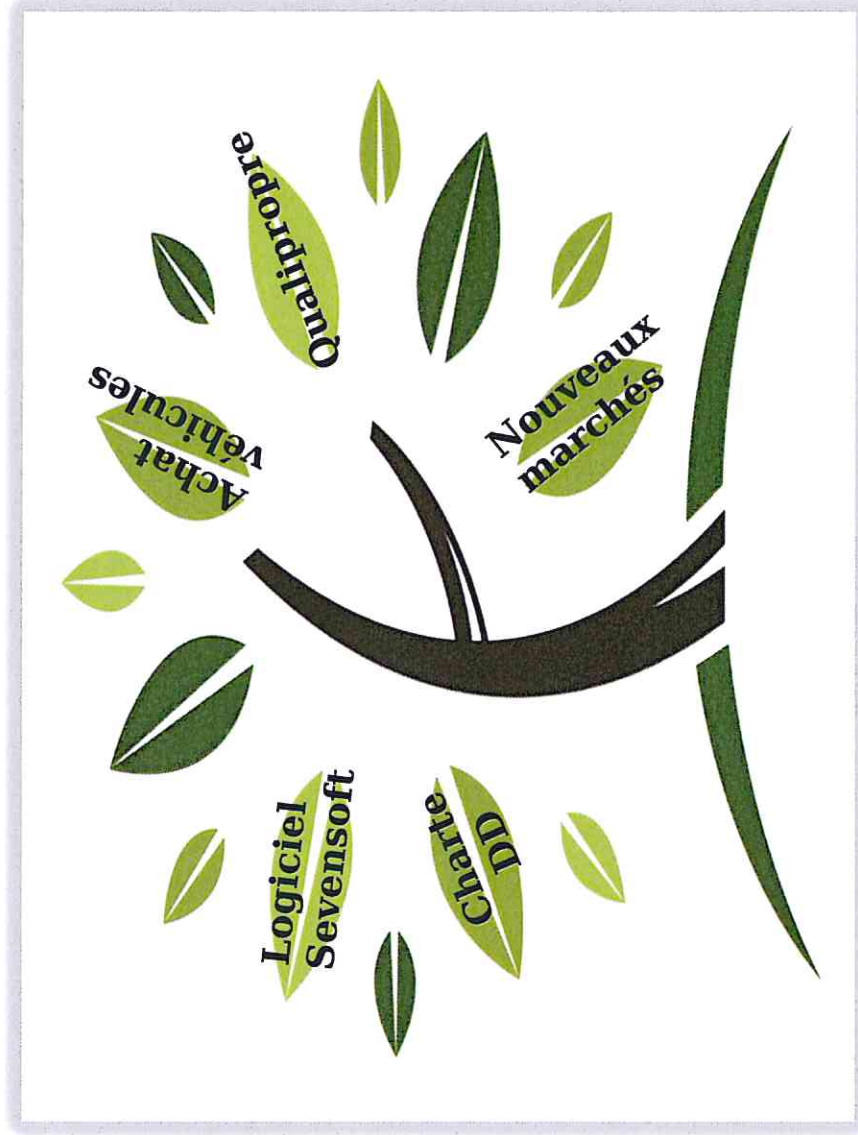
* 1 personne peut avoir suivi plusieurs modules

8 % de la masse salariale brute consacrée à la formation en 2012

2012 en quelques mots clés

« Entreprendre contre l'exclusion, ensemble et autrement »

« Une entreprise apprenante »

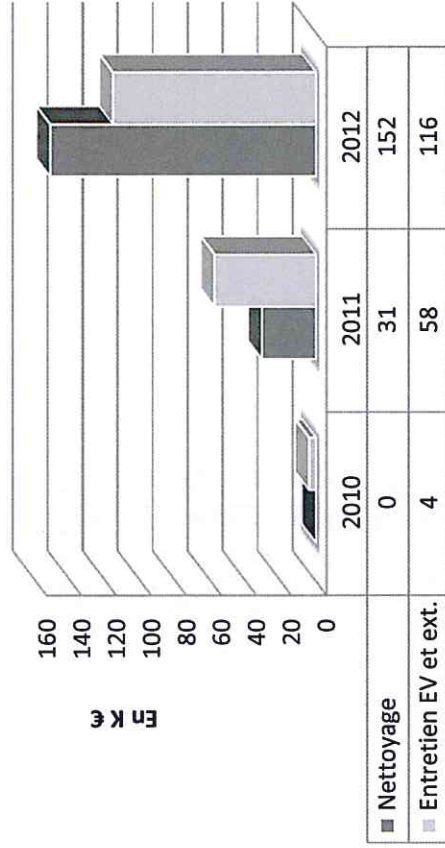


Extrait de la charte EA :

« La pérennité de l'entreprise adapté découle de sa vitalité commerciale, industrielle et financière, L'organisme gestionnaire s'inscrit dans cette démarche **entrepreneuriale** qui fait partie de l'**IDENDITE** de l'entreprise adaptée, faute de quoi sa finalité sociale ne pourrait s'exprimer efficacement. Les dirigeants affirment leur identité d'entreprise, économiquement **créatrice de richesses, humainement novatrice, socialement rentable**, Pour développer cette double vocation, un effort soutenu renforce la formation technique et humaine des personnels et l'évolution des structures, Ainsi l'entreprise adaptée veille à la qualité du personnel d'encadrement, à ses capacités d'accompagnement professionnel et **d'innovation nécessaire à sa pérennité.** »

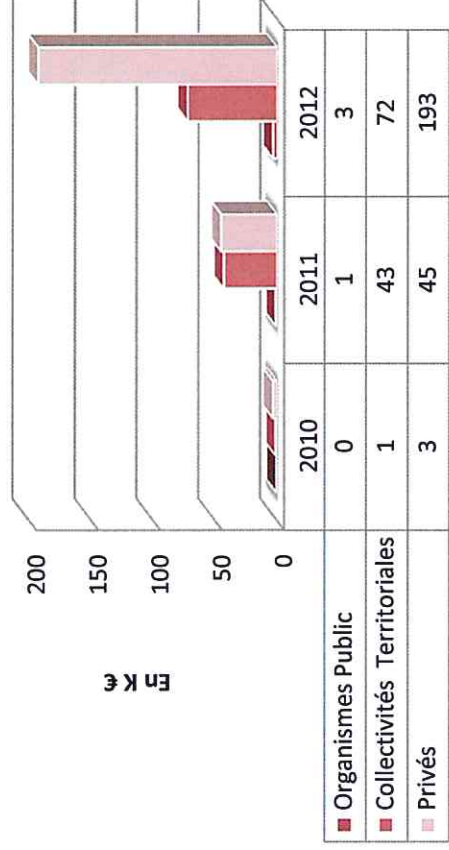
Les Chiffres d'Affaires

C.A. PAR ACTIVITES



Un développement d'activité réalisé grâce aux nouveaux marchés obtenus dans le cadre de l'« article 15 du code des marchés publics » et à l'augmentation du portefeuille clients.

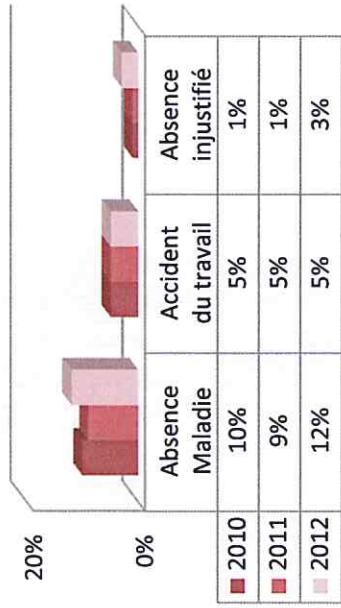
C.A. PAR TYPE DE CLIENT



- ✓ Des types de clients diversifiés
- ✓ Des marchés « en année pleine »
- ✓ Un réel potentiel de développement dans nos métiers

Les salariés

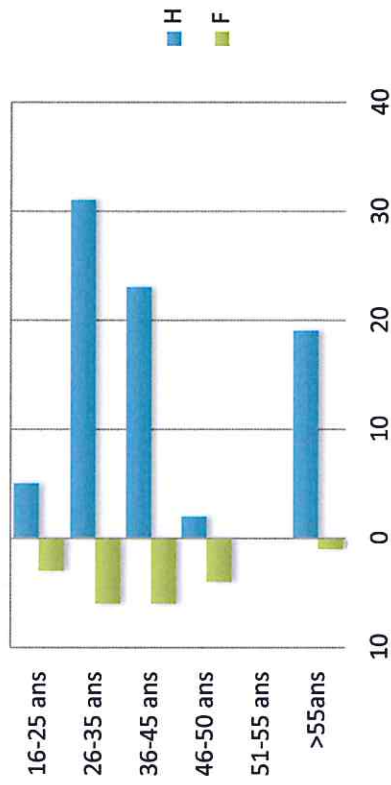
Absentéisme



Un taux d'absence total de 20 %.

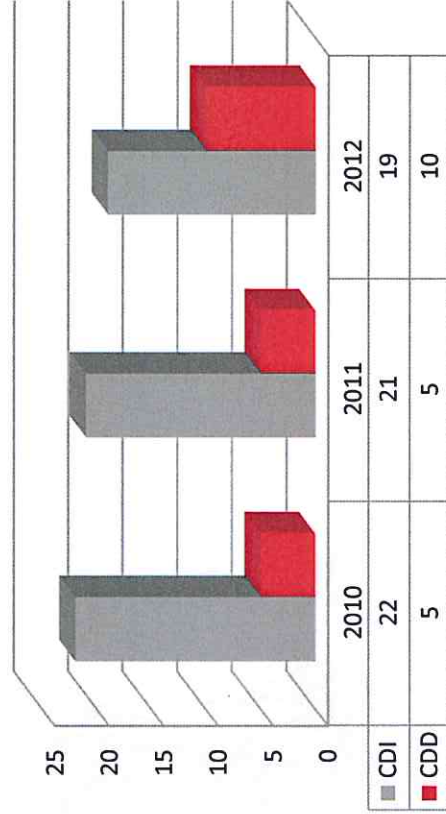
Un niveau d'absentéisme en augmentation par rapport à 2011 compensé par des recrutements en CDD.

Pyramides des Ages -2012



Un taux de féminisation stable entre 2012 et 2011.

Nature des contrats



Un conventionnement en baisse

- ✓ 2010 ⇨ 17 postes
- ✓ 2011 ⇨ 16 postes
- ✓ 2012 ⇨ 15 postes

La Formation

La Formation

INTITULES DES FORMATIONS	Nombre de salariés	Nombre d'heures
CAPA Paysagiste UC12	1	364
Eco-Gestes	2	28
Techniques de nettoyage	2	42
Certificat de Prévention et de Sécurité (CSP) & CHSCT	1	28
Remise à niveau en français	4	55
TOTAL	10	517

☞ 5 % de la masse salariale brute consacrée à la formation en 2012.

Problématiques sociales

	Nombre	%	Résolues	%
Logements	6	17	5	83
Santé	7	19	3	43
Administratives	11	31	10	91
Judiciaires	2	6	1	50
Familiales	3	8	1	33
Financières	7	19	3	43

* 1 personne peut avoir suivi plusieurs modules

☞ 36 problématiques sociales traitées en 2012 dont 64 % résolues.

Mobilité des salariés :

- ☞ 2 sorties en invalidité
- ☞ 1 réorientation et intégration en ESAT
- ☞ 1 suspension de contrat et intégration dans une collectivité avec un objectif de titularisation
- ☞ 1 mise à disposition (2 ans) en entreprise ayant débouché sur un CDI

Orientations

- ✓ Un travail engagé en 2012 avec le Conseil d'Administration pour formaliser des objectifs à 3 ans
 - Développement économique dans la filière propreté et activités connexes
 - Renforcement des partenariats avec les entreprises de propreté (type cotraitances)
 - Formalisation des pratiques par un référentiel type ISO et/ou AFAQ
 - Amélioration de la gestion des ressources humaines et de l'efficacité des accompagnements

- ✓ Une méthode adaptée permettant de déployer 35 actions
 - Réalisables
 - Quantifiables
 - Mesurables

À communiquer à l'ensemble des parties prenantes pour une mobilisation autour de la raison d'être de CRENO et de ces défis pour l'emploi des personnes en difficulté d'insertion et en situation de handicap.