



EVALUATION D'UTILITE SOCIALE ET TERRITORIALE

Le 1er juin 2021

RENFORCEMENT ET VALORISATION DES COMPETENCES

Dans le cadre du diagnostic professionnel réalisé, nous valorisons les compétences acquises et nombre d'heures de travail réalisées, via une **attestation d'expériences (30 en 2019 et 10 en 2020)**. Elles sont remises aux salariés et/ou transmises aux employeurs potentiels.

DÉMARCHE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Le bien être au travail, les conditions de travail sont au centre de nos préoccupations depuis des années. Aujourd'hui, nous sommes fiers de dire: - En moyenne, le nombre d'années d'ancienneté pour les salariés permanents est de **16 ans**.

- Le taux d'accident du travail, pour l'ensemble des salariés à Chorus est inférieur à 5 par an (soit 2 AT en 2020)

- Le nombre d'heures de formation représente **69h par salarié par an (en 2020)**

ACCES À L'EMPLOI DE QUALITE

ACCES À L'EMPLOI POUR CHACUN

En moyenne, un salarié effectue **318h** de travail/ an (en 2020).

CO-CONSTRUCTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

L'accompagnement socio-professionnel est le cœur de notre activité et représente 50% du parcours du salarié. Ainsi, nous contractualisons dès l'inscription, pour **100%** d'entre eux, une **convention d'Objectifs et de Moyens**.

"59 % de taux de sorties positives" (en 2020)

DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET LOCAL

PRODUCTION DE RICHESSES

Augmentation constante du Chiffres d'Affaires depuis des années, de 2018 à 2019 + **64 091€ soit 7% de hausse**.

En 2020, Chorus a versé **773 918€ de salaires**.

Ancrée sur le territoire, nous prouvons une économie locale. En 2020, nos achats locaux s'élèvent à...

"905 049€ CA en 2020"

"Pour 1€ investit, 3.44€ d'économies"

"Une des réponses existantes sur le territoire depuis plus de 25 ans"

GAINS ET ECONOMIES POUR LA COLLECTIVITE

En 2020, **14** salariés en parcours ont vu leur situation financière évoluée et se stabiliser en passant du RSA à l'ouverture de droits ARE.

RÉPONSE À DES BESOINS DU TERRITOIRES

Entre 2020 et début 2021, nous sommes à l'initiative de nouvelles actions lancées sur le territoire dont Chorus covoit', l'enlèvement des encombrants et des déchets, ZEST BTP. Depuis des années, nous permettons une continuité de services notamment au sein des écoles (mairies du bassin et des alentours), du transport scolaire (IME, ITEP, Autonomia), des remplacements dans les collèges (Conseil Départemental)...
7 actions en cours depuis 2020.

100% des salariés interviennent chez des clients situés dans un rayon de 25km.

ACCES AUX DROITS

Plus de **43** salariés en parcours ont pu ouvrir des droits en 2020 (prime d'activité, chômage, retraite...).

MOBILITE

Malgré la crise sanitaire en 2020 : **33** salariés ont été accompagnés dans le financement d'actions de mobilité.

16 ont obtenu le code, le permis et/ou un véhicule (voiture, scooter).

Depuis début 2021, dans le cadre de Chorus Covoit', **13** salariés ont bénéficié de ce service. 99 transports ont été réalisés.

RENFORCEMENT DU POUVOIR D'AGIR

CAPACITE FINANCIERE

Dans le cadre de l'accompagnement, nous veillons à faire évoluer, dans la mesure du possible, la situation financière des salariés. En 2020, **34** d'entre eux ont obtenu une main levée sur leurs avis à tiers détenteurs.

Le salaire moyen est de 4100€ par an, par salarié.

"40 salariés ont levé des freins durant leurs parcours au sein de Chorus, en 2020."

EVALUATION D'UTILITE SOCIALE ET TERRITORIALE

Le 1er juin 2021

FAIRE SOCIETE

RESPONSABILITE SOCIETALE

34% des salariés recrutés sont touchés par des lourdes problématiques d'exclusion ou de précarité professionnelle.

De fait, nous oeuvrons au quotidien à développer notre partenariat à l'échelle locale. Ainsi, nous avons participé à **14 rencontres avec des acteurs du territoire** (Pôle Emploi, Mission Locale, le Département et la DIRECCTE de l'Aveyron).

Sur le plan environnemental, Chorus contribue à la protection de l'environnement par le partenariat avec Recyclivre. En 2020, **3180 livres recyclés et mis en vente et 17 arbres sauvés.**

IMPLICATION CITOYENNE

En 2019, 3 actions ont été menées auprès des salariés en parcours afin de leur permettre de s'investir dans la vie de l'entreprise et dans la société (diffusion du rapport d'étonnement intégrant des idées d'améliorations et suggestions, l'enquête sur le numérique et la mise en place du CSE avec des permanences tous les mois).

En 2020, 2 salariés en parcours ainsi que des membres de l'équipe ont participé activement à l'hackathon à Rennes, organisé par le COORACE.

LIEN SOCIAL

Depuis des années, Chorus développe des rencontres à destination des salariés permettant ainsi davantage de participation et d'implication de leur part dans le vie de l'entreprise (en 2019: pôt de Noël, une réunion salariés de Capdenac/Direction, une rencontre d'un administrateur avec un groupe de salarié...).

Retour d'expérience de Jérôme, salarié de Chorus, suite à sa participation à l'hackathon à Rennes les 13 et 14 octobre 2020:

"Aujourd'hui, pour la revalorisation de certains métiers qui ne sont pas du tout valorisés et je trouve ça impeccable de pouvoir dire plus ou moins ce qu'on a à dire, par rapport à des métiers ingrats et difficiles dans notre société, par rapport au regard des autres"



INNOVATION SOCIALE

MISE EN OEUVRE D'UNE ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Chorus est dans une démarche d'amélioration continue depuis plus de 16 ans aujourd'hui (1ère certification en 2005). Depuis 2014, certifiée **Cèdre ISO 9001** au sein d'un groupe national et labellisée **RSE** depuis 2019.

En 2018, nous avons obtenu l'agrément **ESUS**.

"16 ans de certification qualité
381h dans le cadre des marchés
clausés en 2020

25 contractualisations sécurisées dans
le cadre des engagements
réciproques = 28 131 h de travail"

PROMOTION DES COOPÉRATIONS TERRITORIALES

Au niveau national et/ou régional:
C'est à **36** rencontres que nous avons participé activement cette année passée 2020. Sur le plan de l'amélioration de la qualité de l'offre de service, sur le plan économique et accompagnement professionnel, nous sommes acteur dans la conception de nouveaux outils, dans l'échange de pratiques avec d'autres structures de l'IAE.

Au niveau local:
En 2020, nous avons co-élaborés et co-signés avec **4** de nos clients des conventions d'engagements réciproques, permettant de sécuriser dans le temps: - pour Chorus, un nombre de mise à disposition et un partenariat durable - pour le client: le respect de ses exigences et obligations vis à vis des salariés mis à disposition - pour le salarié: la définition claire des tâches, des règles et obligations à respecter.
Plus de 25 salariés ont signé cette convention tripartite.