

YMCA Services Occitanie

Charte RSE 2024





Table des matières

- L'ENGAGEMENT DE YSO 2
- I. GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION 3
- II. DROITS DE L'HOMME 5
- III. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL 6
- IV. ENVIRONNEMENT 13
- V. LOYAUTE DES PRATIQUES..... 22
- VI. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS..... 23
- VII. COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL 24

L'ENGAGEMENT DE YSO

YMCA Occitanie est une association loi 1901 composée d'une entité médicosociale, YMCA ESMS Occitanie, et d'une filiale entreprise adaptée, YMCA Services Occitanie (YSO). C'est la force d'un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire, constitué par 800 personnes qui contribuent chaque jour à construire une société pour tous en développant des solutions qui conjuguent utilité sociale et efficacité.

Notre entreprise YSO est née le 1er janvier 2017 de la réunion de deux entreprises adaptées :

- L'Entreprise adaptée YMCA de Colomiers qui avait des activités d'entretien d'espaces verts et de Logistique des vêtements de travail d'Airbus.
- Altariva qui avait des sites sur Beauzelle et sur Cahors avec des activités d'entretien des espaces verts, d'assemblage mécanique, de câblage.

Notre croissance s'est poursuivie. La société YSO a absorbé la société Aéro XV le 1er décembre 2020 et a modifié sa dénomination pour s'appeler Aéro XV – YMCA Services.

En juin 2022, la société déménage son siège social de Colomiers à Cornebarrieu, change de logo et de nom pour s'appeler YSO.

Le groupe YMCA Occitanie, affirme ainsi sa volonté de voir l'Entreprise Adaptée YSO être un fer de lance de l'économie sociale et solidaire régionale, en mesure d'assurer, de démontrer et de valoriser la promotion de nos savoirs faire collectifs et individuels.

YSO a pour mission de :

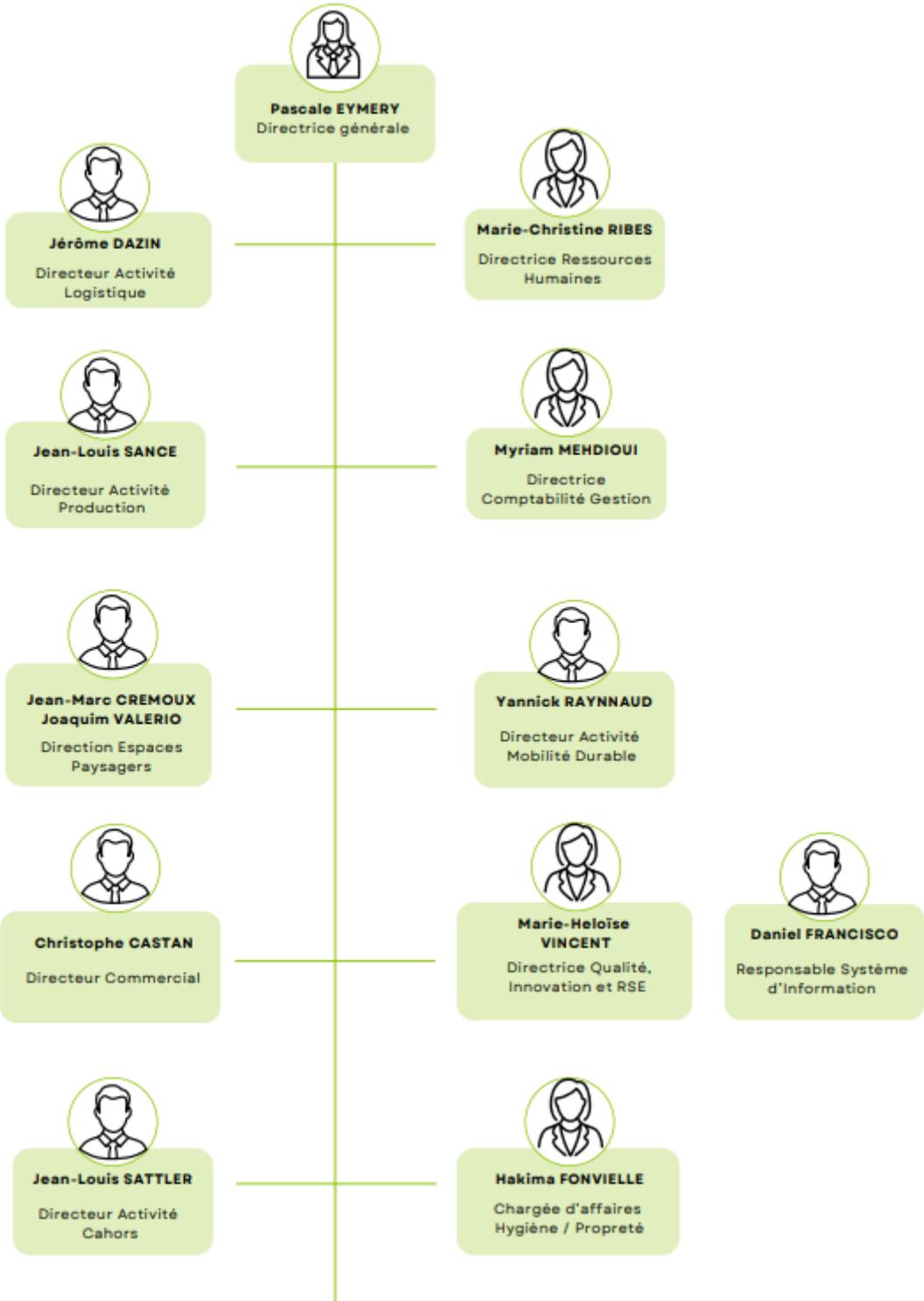
- Développer l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Construire et structurer les trajectoires professionnelles des personnes en situation de handicap,
- Répondre aux besoins de chacun de nos salariés.

C'est dans cet état d'esprit que YSO a décidé de mettre en œuvre une démarche RSE qui est détaillée dans cette Charte. La démarche RSE YSO mise en place se base sur les principes de l'ISO 26000. Cette norme articule la RSE autour des axes ci-après. Cette charte décrit les actions menées dans chacun de ces piliers.

ISO 26000



I. GOUVERNANCE DE L'ORGANISATION



La gouvernance de YSO est organisée pour assurer participation et transparence.

Les CODIR mensuels (COmité de DIRection) : Tous les mois l'ensemble des directeurs de YSO ainsi que les responsables achats-contrôle de gestion, comptabilité et informatique sont réunis pour partager les éléments clés de la vie et de la performance de l'entreprise.

Les Points hebdomadaires : Tous les lundis matin, l'ensemble des directeurs de YSO ainsi que les responsable achats-contrôle de gestion, comptabilité et informatique sont réunies pour échanger rapidement sur les actualités opérationnelles de la semaine.

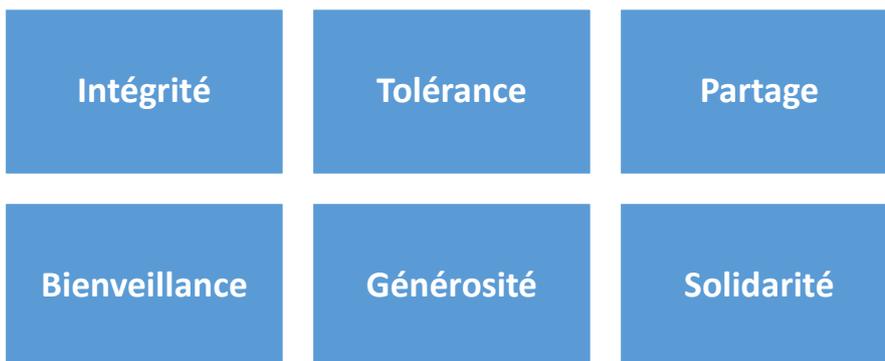
Les Réunions encadrement/support : Tous les trimestres, l'ensemble des personnes ayant un rôle d'encadrement ou bien faisant partie d'un métier support (RH, Achats, Comptabilité, Informatique, Qualité...) est convié à une réunion de partage d'information sur les actualités importantes de la période. La seconde partie de la réunion est consacrée à des activités en plus petit comité pour que chacun puisse s'exprimer.

Les Petit déjeuner d'intégration nouveaux arrivants : Chaque trimestre, nous organisons un petit-déjeuner d'intégration dédié aux nouveaux collaborateurs. Ce moment convivial rassemble l'ensemble du personnel autour d'un temps d'échange et de présentation.

L'objectif : accueillir les nouveaux salariés, leur faire découvrir les différents services de l'entreprise, et leur transmettre les valeurs qui nous animent au quotidien. C'est aussi l'occasion de poser des questions, de mieux comprendre le fonctionnement de la structure et de créer du lien dès les premiers jours.

Le Conseil d'Administration et ses commissions ainsi que l'Assemblée Générale de l'association : Tout au long de l'année des commissions sont organisées avec l'association YMCA Occitanie, notre actionnaire principal, pour partager sur les résultats et les projets de YSO. Le Comité de Direction de YSO est convié à l'Assemblée Générale ordinaire annuelle.

Les différents organes de gouvernance s'attachent à faire vivre les valeurs communes de l'association et de l'entreprise adaptée au quotidien :



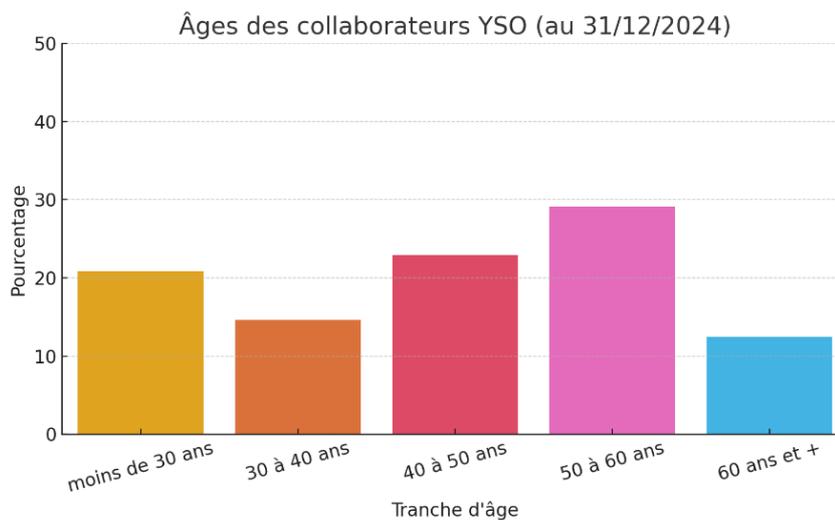
II. DROITS DE L'HOMME

YSO lutte contre les discriminations et en faveur des droits civiques, économiques, sociaux et culturels.

Tout d'abord, comme objectif premier de l'entreprise avec son agrément d'entreprise adaptée, YSO participe activement à l'intégration des personnes en situation de handicap en leur offrant un accès à l'emploi. En effet, le taux de chômage de cette population est nettement supérieur à la moyenne nationale.

En plus de cette volonté d'inclusion des personnes en situation de handicap, YSO lutte contre différentes discriminations malheureusement présentes dans notre société aujourd'hui par son recrutement inclusif :

- 24 pays de naissance différents et 21 nationalités (hors France) différents parmi nos collaborateurs
- L'index d'égalité homme/femme 2024 de YSO établi par le Ministère du Travail était de 98/100.
- Pyramide des âges qui intègre de manière significative les moins jeunes
- Travail avec les Missions Locales du territoire
- Acceptation totale de toutes les orientations sexuelles et les identités de genre



Un Accord d'Entreprise relatif à **l'égalité professionnelle, à la qualité de vie et des conditions de travail et au droit à la déconnexion** a été signé le 13 juillet 2022 pour une durée de validité de 4 ans.

III. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

YSO met en place de nombreuses actions pour assurer le bien-être de ses salariés.

Des moyens d'échanges et de dialogue sont en place :

- Au minimum 2 entretiens par collaborateur avec son manager par an : un entretien de développement au premier semestre et un entretien d'évaluation au second semestre
- Réunions collectives 2 fois par an sur chaque activité avec un moment convivial offert par l'entreprise
- Gouvernance et organes de décision (voir I.)
- Organisation du CSE défini dans l'Accord d'entreprise relatif au Comité Social et Economique du 29 juin 2023 à durée indéterminée
- Séminaire du Comité de Direction une fois par an pour échanger sur les orientations de l'entreprise

En amont, différents canaux permettent de veiller à la santé des salariés :

- Accompagnement quotidien par les managers techniques
- Etablissement et revue du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) pour le rendre utile à tous
- Liens étroits avec les services de prévention et de santé au travail
- Implication des partenaires sociaux et des instances représentatives du personnel dans la construction des conditions de santé → un accord sur les risques professionnels a été mis en place en novembre 2023.
- Suivi des accidents de travail et des causes
- Accompagnement de salariés en difficultés

Afin d'offrir des conditions de travail adaptée, en particulier aux travailleurs handicapés, YSO propose plusieurs aménagements à ses collaborateurs :

- Aménagement des postes de travail
- Aménagement des horaires de travail
- Espace de travail bien aménagés avec des espaces collaboratifs colorés
- Accord sur le télétravail signé le 10 mai 2022 pour une durée indéterminée

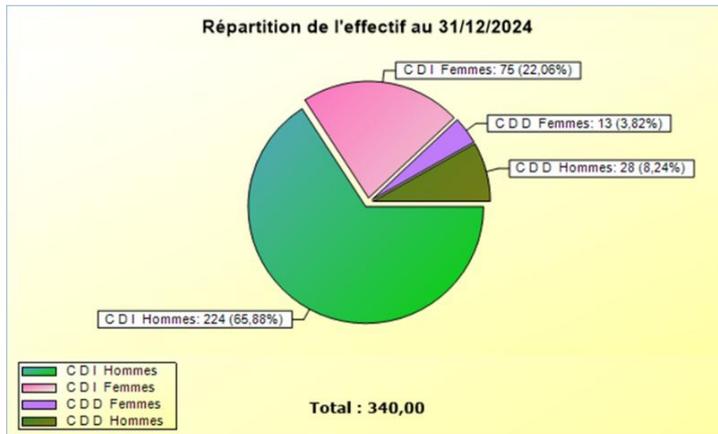
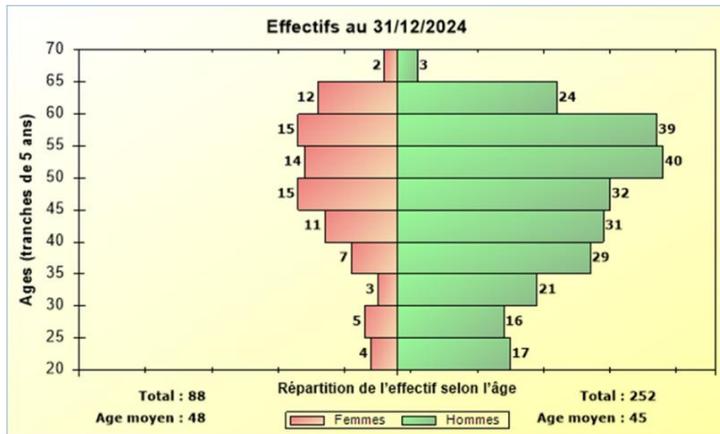
Chaque salarié de YSO dispose de la mutuelle et de la prévoyance de l'entreprise. Le CSE offre également des prestations aux salariés.

Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

Données sociales (bilan social de SILAE)

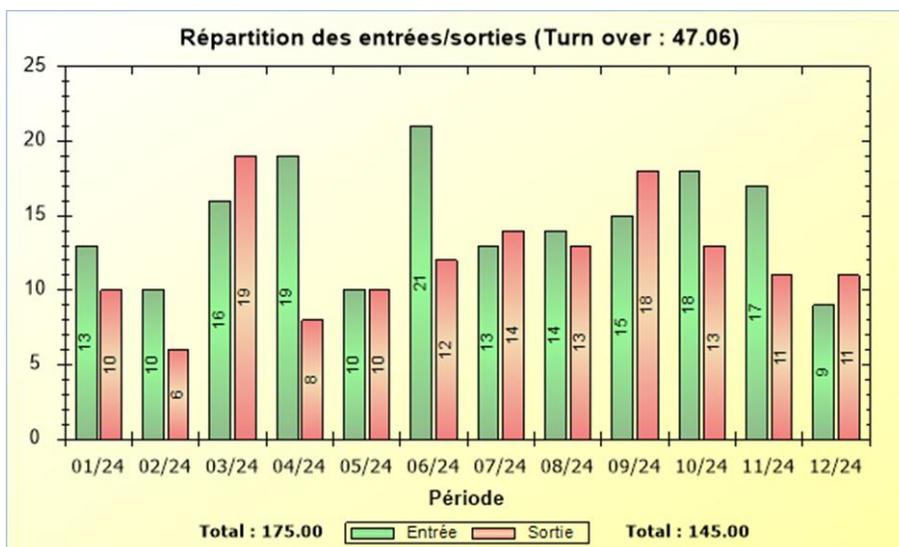
Des données sociales sont calculées tous les trimestres pour chaque entité de YSO. Elles sont partagées avec le CSE de l'entreprise. On y trouve les graphiques et indicateurs suivant :

- Effectifs par mois et par âge, par type de contrat, par sexe et par compte analytique



Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2024									
Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
EA-CAHORS	8	36	44	7	34	41	1	2	3
EA-ESPACES PAYSAGERS	7	55	62	6	47	53	1	8	9
EA-LOGISTIQUE	28	59	87	24	52	76	4	7	11
EA-MANUF	7	42	49	7	41	48		1	1
EA-MOB	3	28	31	2	24	26	1	4	5
EA-MONTPELLIER		1	1		1	1			
EA-PRETEX	15	12	27	12	10	22	3	2	5
EA-SIEGE	20	19	39	17	15	32	3	4	7
Total	88	252	340	75	224	299	13	28	41

- Entrées/sorties



YSO assure le dialogue social et la santé et la sécurité au travail.

Accompagnement socioprofessionnel

Au-delà des échanges avec le CSE, YSO met à disposition de l'ensemble de ses collaborateurs des permanences pour échanger avec des professionnels médico-sociaux :

- Une assistante sociale
- Deux psychologues
- Une conseillère socio-professionnelle

	Psychologue	Assistante sociale	Accompagnement socio pro	Total
2023	19	191	219	431
2024	90	364	100 (Juillet à décembre)	554

Nombre de rendez-vous entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024.

Sécurité

La promotion d'une démarche Qualité, Sécurité et Environnement est un des 4 objectifs de la politique Qualité 2021-2024 de YSO.

Cela se traduit par la présence d'un animateur sécurité qui est rattaché à la Direction des Ressources Humaines, il assure les missions suivantes autour de différentes thématiques :

- Analyse :
 - o L'analyse des accidents du travail et la mise en place de plan d'actions d'amélioration
 - o L'analyse des risques professionnels et la mise en place des mesures appropriées de prévention
- Documentation :
 - o La mise à jour de tous les documents uniques d'évaluation des risques (DUERP)
 - o La participation au suivi des plans de prévention et l'assistance à l'élaboration si besoin
 - o La participation au suivi des protocoles de sécurité et l'assistance à l'élaboration si besoin
- Opérations :
 - o La concertation autour des aménagements de l'environnement de travail avec les membres du CSE et la médecine du travail
 - o Les aménagements individuels des postes de travail
 - o Le lien avec les opérationnels sur le terrain en collaboration avec l'animateur Qualité
- Suivi :
 - o Le suivi des contrôles obligatoires des équipements en lien avec les responsables d'activités et de sites
 - o Le suivi des autorisations de conduite/habilitations
 - o Le suivi des formations obligatoires en lien avec la sécurité
 - o Le suivi et la veille réglementaire sur les sujets sécurité

Les managers sont sensibilisés aux problématiques de la sécurité au travail. Les différentes définitions (accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle) et les enjeux de prévention associés (humains, économiques, juridiques et sociétaux) leur ont été présentés. Des indicateurs sont produits mensuellement et présenté en Comité de Direction pour évaluer la sécurité au travail chez YSO et mettre en place les actions pertinentes.

En complément, une politique de prévention des risques Santé et Sécurité au travail est en place pour veiller au bien-être de nos collaborateurs (actions de formations, accords d'entreprise, évènements festifs fédérateurs : galette, repas de Noël...).

Commission SSCT du CSE

Bien que YSO n'y soit pas obligée par sa taille, une commission SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) du CSE a été mise en place dès la constitution du nouveau CSE dont les élections ont eu lieu fin 2023. Cette commission, désormais active, permet de surveiller les pratiques internes pour assurer ses missions de santé, sécurité et conditions de travail (enquêtes à la suite d'accidents du travail, analyse des risques professionnels...).

Sensibilisation et accompagnement des salariés

D'autres campagnes de formation sont menées pour assurer la sécurité des salariés, le tableau ci-dessous donne quelques chiffres sur ces formations.

Formations	2023	2024	2025 à fin mars
Gestes et postures	2	0	0
Incendie	1	5	0
Défibrillateur	0	0	0
Incendie + Evacuation	1	0	0
Travail en hauteur		1	0
STT	4	4	1
Premiers Secours Santé Mentale (PSSM)	0	1	1
CACES	15	6	3
Habilitations électriques	14	9	3
Montage/démontage et vérification d'un échafaudage roulant	3	1	0
TOTAL	91	102	42

Actions ciblées

En complément de ces formations transverses, YSO propose à ses collaborateurs des actions de sensibilisation et d'accompagnement individualisé à l'intégration autour de handicaps spécifiques. Pour l'instant, deux types de handicaps sont traités : les troubles du spectre autistique et les handicaps psychiatriques et cognitifs. Des coachs et formateurs expérimentés nous permettent de préparer et de suivre l'intégration de ce type de profils.

	2022	2023	2024
Personnes formées aux handicaps psychiatriques et cognitifs	14	20	8

YSO développe son capital humain.

Recrutement

Par la nature même de l'entreprise, le capital humain de YSO est sa force, le recrutement est donc un réel enjeu pour le développer. Notre équipe de recrutement contacte tous les candidats intéressés par notre entreprise.

Un travail de proximité avec les partenaires de l'emploi (Cap Emploi, APEC, Pôle Emploi, Missions Locales, PLIE...) est en place depuis de nombreuses années. Des partenariats se mettent aussi en place avec des structures de formation et d'enseignement afin d'aller à la rencontre des candidats. En complément, nous sommes affiliés à des jobboards afin d'accroître nos possibilités de sourcing avec l'accès à leurs CVthèques. Cela nous permet aussi de multiplier nos canaux de diffusions des offres d'emploi.

Nous participons aux différents salons pour l'emploi de nos territoires et nous organisons en complément des réunions d'informations régulières sur nos sites. Pour être en phase avec les méthodes actuelles et les nouvelles générations, ces méthodes sont complétées par une activité dynamique sur notre site internet et sur les réseaux sociaux.

Formation

Au-delà de recruter des personnes en situation de handicap, l'objectif de YSO est de les faire monter en compétence. Notre politique formation est donc un moyen concret et efficace de développer notre capital humain. Elle s'articule autour des thématiques suivantes :

- **Un plan de développement des compétences cohérent avec les besoins de l'entreprise et des collaborateurs**

Les compétences de chaque collaborateur sont évaluées annuellement et enregistrées. Cela permet de définir un plan de développement des compétences en adéquation avec les besoins des collaborateurs et de l'entreprise. En plus de compétences classiques (conduite d'engin et habilitation électrique, informatique), nous positionnons nos collaborateurs par rapport aux fiches ROME de pôle emploi pour développer leur employabilité. Les compétences au poste de travail sont aussi évaluées.

Pour accompagner les managers de l'entreprise, un questionnaire des bonnes pratiques est revu annuellement avec la Direction Générale pour identifier les points forts et les axes d'amélioration. Des formations dédiées aux managers sont organisées.

	Plan réalisé/prévu (HT)	% Masse salariale
2021	53 356€	1.1%
2022	87 792€	1.4%
2023	68 856,80 €	2%
2024	65 889,01 €	2%
Au 31/03/25	39 486,55 €	2%

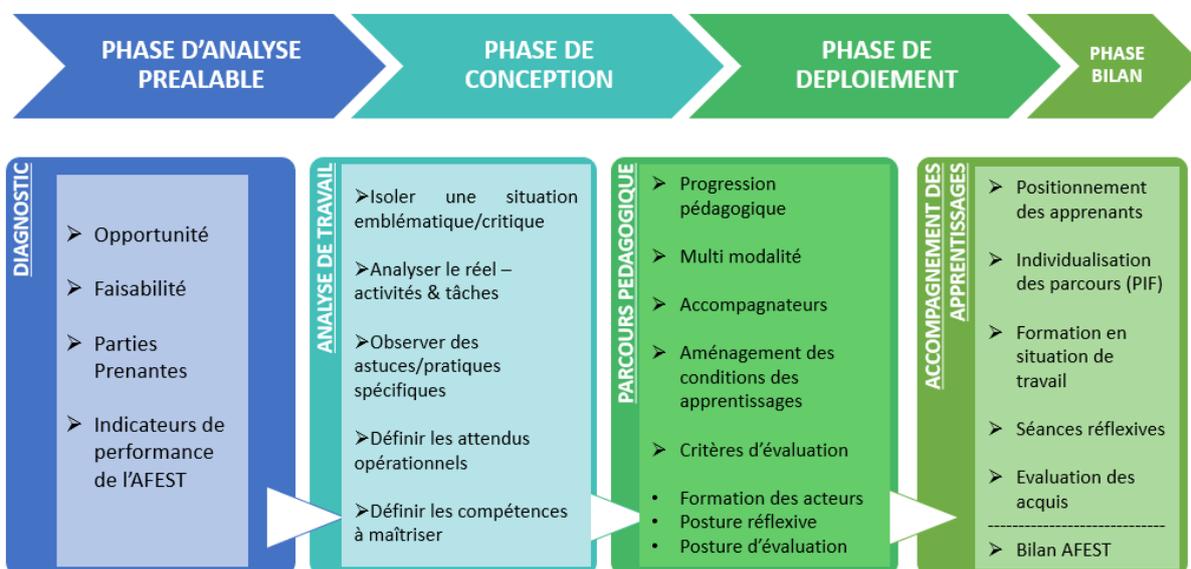
Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

- La valorisation des formations internes au poste de travail par l'AFEST (Action de Formation En Situation de travail)

Les avantages de la mise en place d'une AFEST sont nombreux :

Pour les salariés formés	Pour le formateur expert	Pour l'entreprise adaptée
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveauté : formation individualisée, adaptée au rythme du salarié • Développer son employabilité • Être acteur et accompagné • Être reconnu • Être force de proposition • Avoir un parcours d'intégration formalisé • Participer à la cohésion d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Enrichir le poste et les compétences du formateur • Montée en compétences des managers en tant que formateurs avec méthodologie et outils adaptés • Valoriser et partager son expertise métier • Participer à la cohésion d'équipe • Développer et faire reconnaître ses pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'organisation de temps de formation • Aspect économique • Répondre aux obligations légales (obligation de former les salariés à minima tous les 6 ans) • Assurer le développement et la pérennité de l'entreprise par le développement des compétences • Développer la marque employeur (motiver les salariés et être un employeur attractif) • Favoriser la mobilité interne • Formation transposable et adaptable aux différentes activités • Atout commercial

Les phases et étapes d'un projet AFEST



Année	Sujet AFEST	Nombre apprenants	Commentaires
2022	I-Percut - production	5	273 heures de formation au total
2023	ODOO - logistique		En cours d'élaboration
	Cahors - Qualipac		
2024	Cahors - Qualipac	1	11 heures au total
2025	Cahors - Qualipac	1	11 heures au total
	Espaces Paysagers	4 à 5	En cours de développement
	Logistique	50	

- **La valorisation de l'expérience de nos collaborateurs**

Une démarche est en cours pour informer nos collaborateurs sur les dispositifs de valorisation de leur expérience (VAE, CLEA via YMCA Formations...).

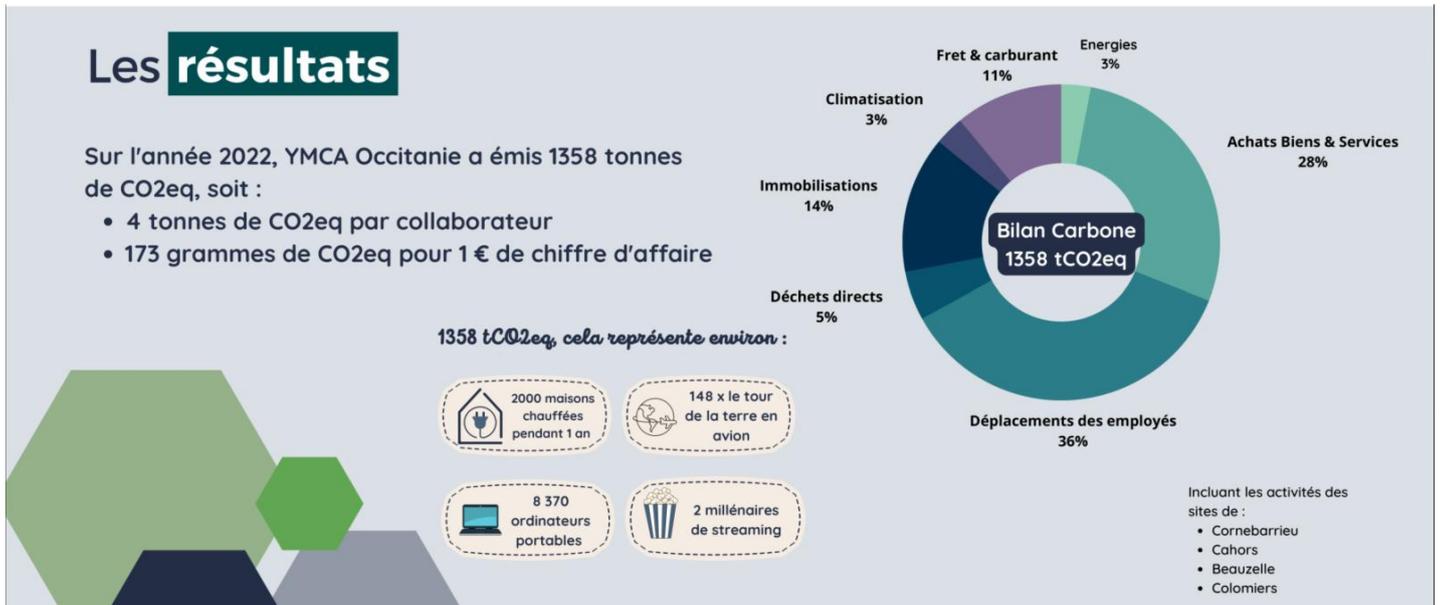
YSO travaille en étroite collaboration avec ses OPCO (ATLAS et OCAPIAT) sur ces sujets. YSO a aussi la chance de pouvoir s'appuyer sur YMCA Formations, l'organisme de formation de l'association YMCA Occitanie.

IV. ENVIRONNEMENT

YSO agit pour la prévention de la pollution et l'utilisation durable des ressources.

BILAN CARBONE 🌱

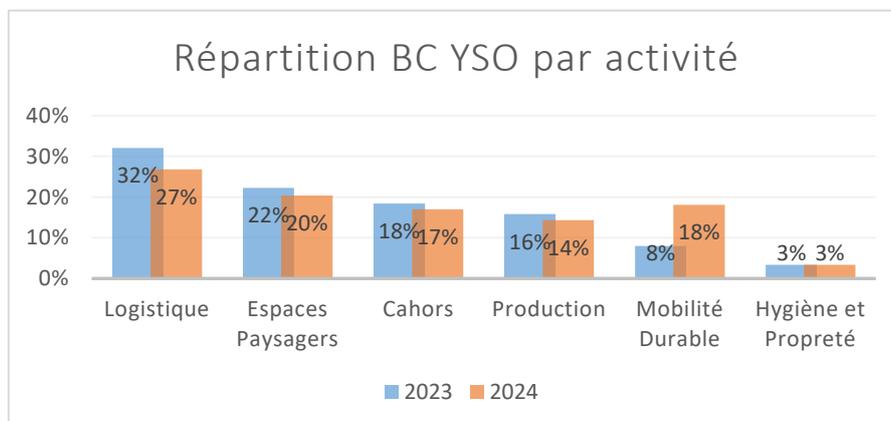
YSO a réalisé son Bilan Carbone 2022 de manière volontaire et va le mettre à jour annuellement afin d'évaluer la réduction de son impact carbone.



YSO a mis en place L'analyse de ce Bilan Carbone 2022 a conduit à la mise en place d'un plan d'actions axé principalement sur la mobilité qui représente 36% des émissions carbone.

YSO a donc réalisé une 2nd fois l'emprunte carbone pour 2023 et 2024.

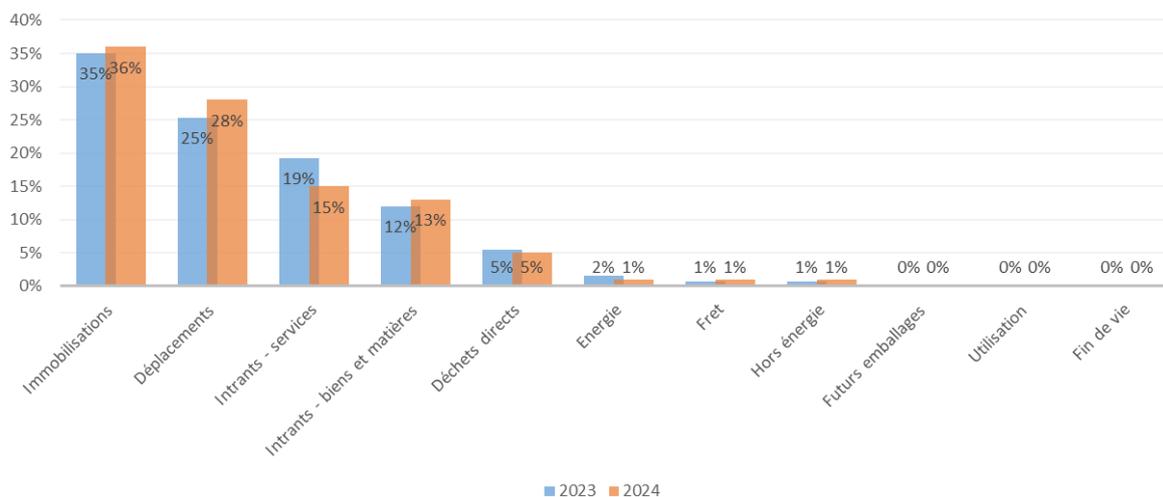
Voici ses résultats par activité :



YSO - Postes principaux

- Immobilisation :
 - 2023 : 55% bâtiments, 30% véhicules et machines, 15% informatique
 - 2024 : 45% bâtiments, 45% véhicules et machines, 10% informatique
- Déplacements : 75% trajets domicile-travail – 25% professionnel (répartition stable)
- Intrants – services : Assurance, honoraires, maintenance, sous-traitance (utilisation des ratios monétaires)

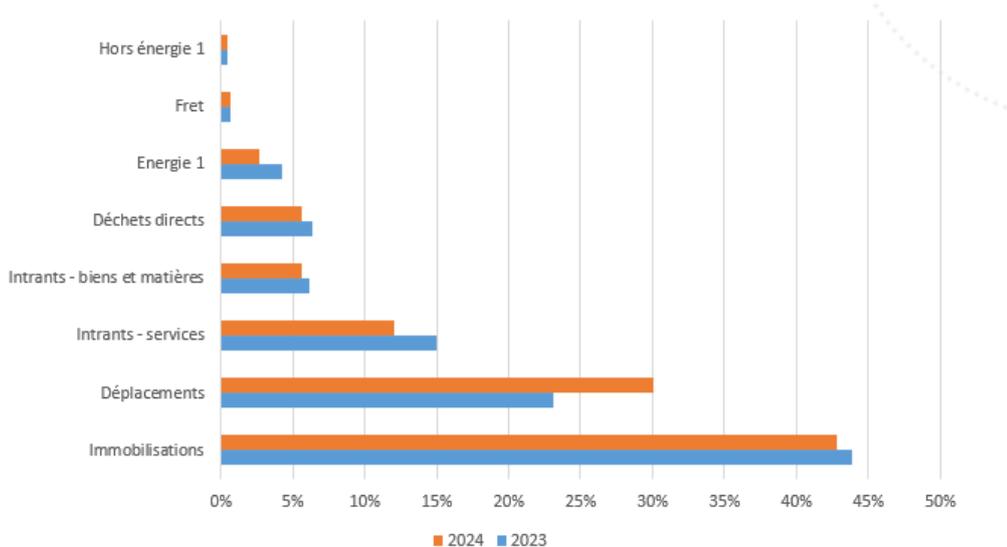
Répartition BC YSO par poste



CAHORS - Postes principaux

- Immobilisation : bâtiment pour le 2/3 (approche par les m²)
- Déplacements : trajets domicile-travail
- Intrants – services : principalement location matériel EV et nettoyage des locaux

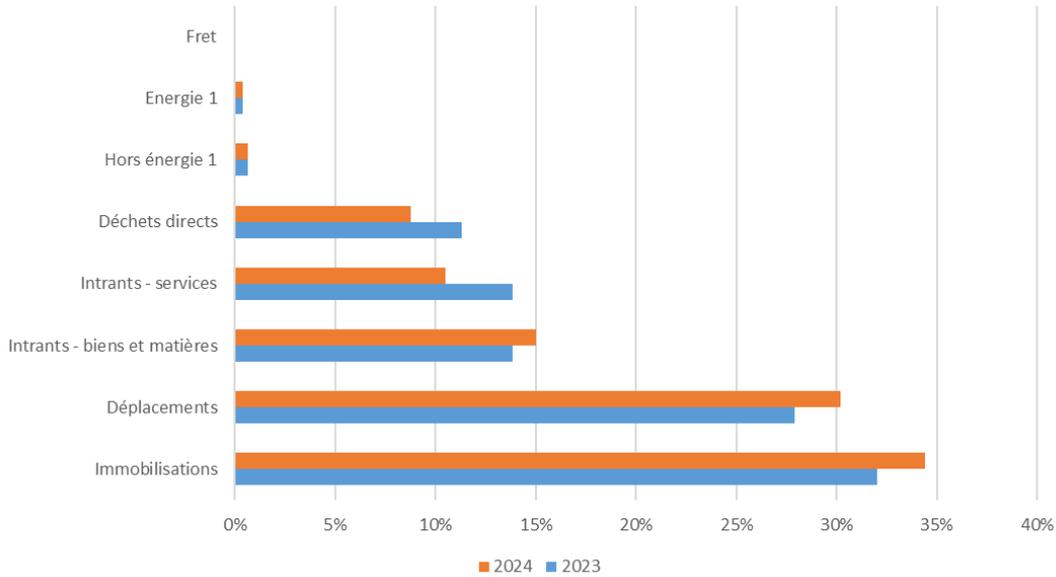
Détail BC Cahors par poste en %



ESPACES PAYSAGERS - Postes principaux

- Immobilisation : 70% véhicules et machines, 30% bâtiment
- Déplacement : 65% domicile-travail, 35% professionnel
- Intrants – biens et matières : EPI, petit matériel, matière première chantiers
-

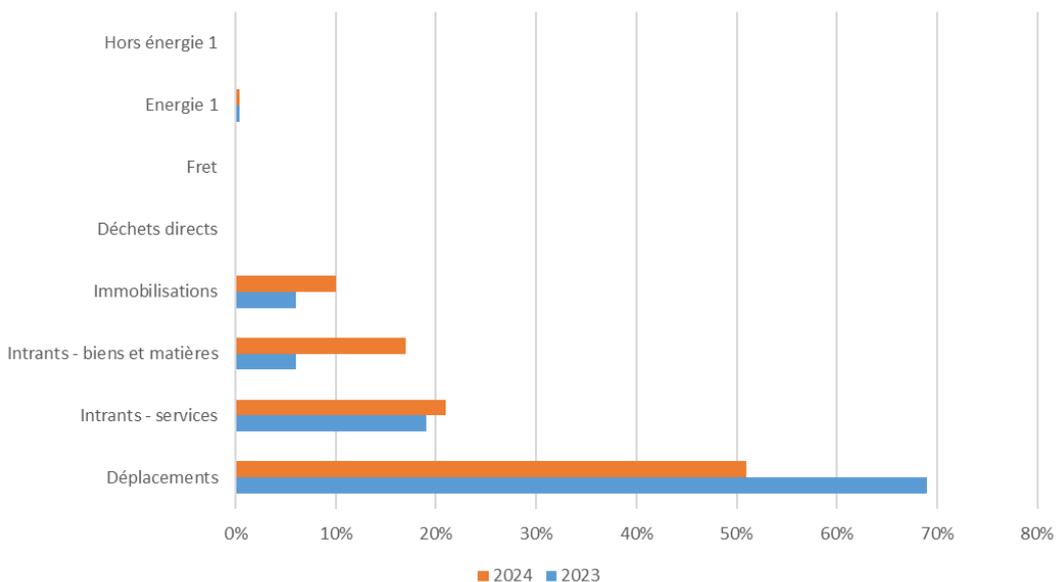
Détail BC Espaces Paysagers par poste en %



HYGIENE ET PROPRETE - Postes principaux

- Déplacements : + de 85% domicile-travail
- Intrants – bien et matières : EPI + petit matériel et fourniture à partir de 2024
- Intrants – services : prestations / sous-traitance

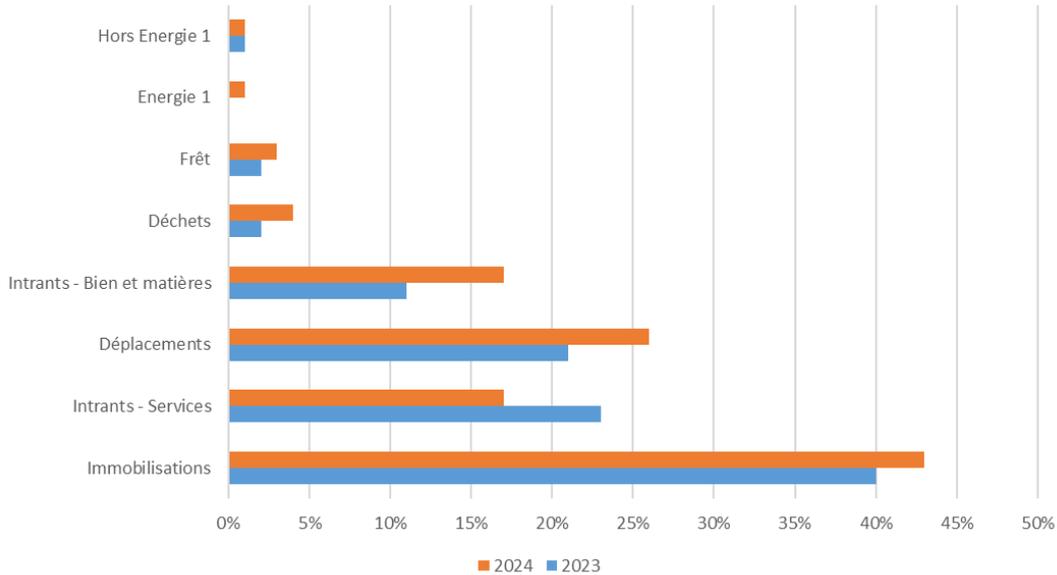
Détail BC Hygiène et Propreté par poste en %



LOGISTIQUE - Postes principaux

- Immobilisation : 45% bâtiments, 30% véhicules et machines et 25% informatique
- Intrants – services : locations / sous-traitance
- Déplacements : 70% domicile-travail, 30% professionnel

Détail BC Logistique par poste en %

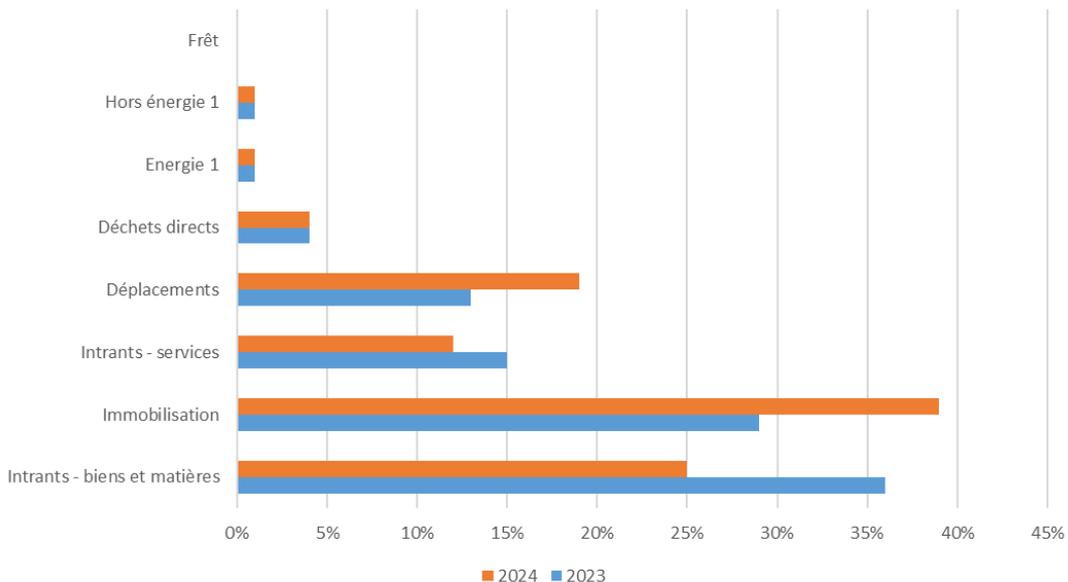


MOBILITE DURABLE - Postes principaux

- Intrants – biens et matières : pièces de rechange
- Immobilisation : 65% véhicules et machines
- Intrants – services : locations / sous-traitance

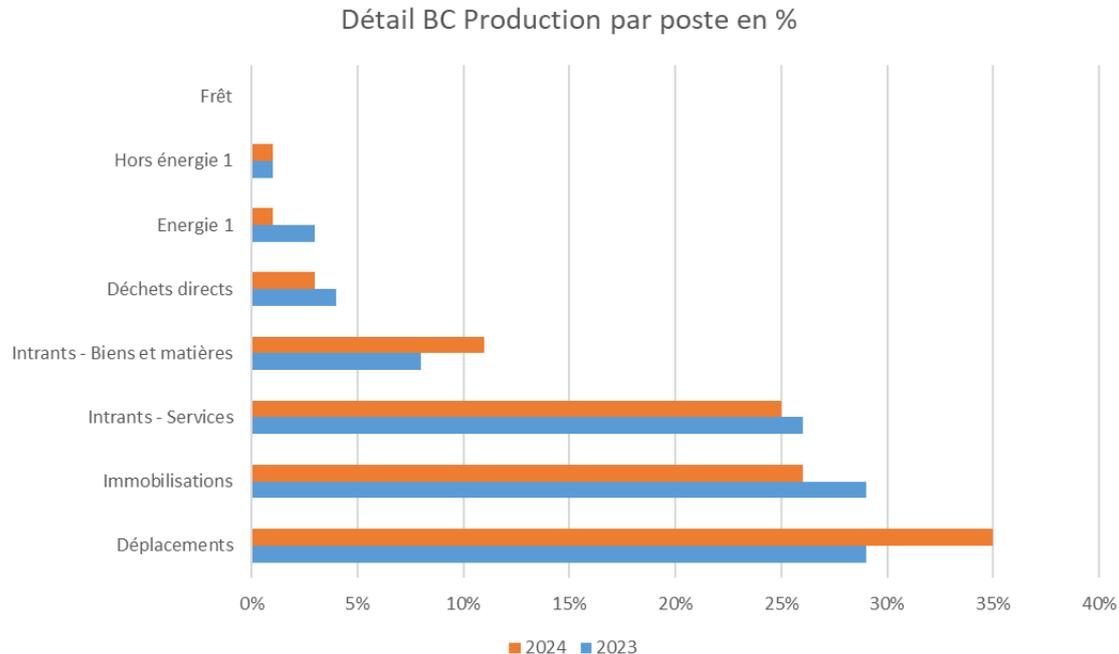
Déplacements : 70% domicile-travail, 30% professionnel

Détail BC Mobilité Durable par poste en %



PRODUCTION - Postes principaux

- Déplacements : 85% domicile-travail
- Immobilisation : 60% bâtiments, 25% véhicules et machines et 15% informatique
- Intrants – services : prestations (BTOH)



Ce plan d'actions vient en complément des mesures ci-dessous.

TRANSPORT 🚗

YSO a mis en place les outils et les pratiques suivantes afin de limiter les déplacements des collaborateurs et la pollution associée :

- Accord d'entreprise sur le télétravail du 10 mai 2022 à durée indéterminée (2 jours de télétravail possible si la fonction le permet, parfois plus en fonction des contre-indications médicales)
- Accord d'entreprise relatif au forfait « mobilités durables » du 18 juillet 2022 pour une durée de validité de 2 ans (indemnisation financière de l'entreprise sur les trajets domicile/travail réalisés en vélo ou en covoiturage)
- Digitalisation des pratiques : utilisation de Teams, utilisation d'outils web très accessibles, salles équipées+2 de systèmes de visioconférence...
- Favorisation du covoiturage lors du déplacement entre les différents sites de l'entreprise
- Actions de communication sur les mobilités douces (articles dans Newsletter, journée vélo...)
- Installation de bornes de recharge pour les véhicules électriques sur le site de Cornebarrieu
- Réflexion sur la mise à disposition de moyens de transport électriques (véhicules, vélos...) pour les déplacements inter-sites
- Réflexion sur la mise en place d'une formation à l'écoconduite couplée à une formation sur la sécurité routière

Retour en images sur la matinée de formation du 14 janvier 2025 : « Rouler en sécurité à vélo, prise en main vélo à assistance électrique »



CONSOMMATION ⚡

Différentes actions et bonnes pratiques existent chez YSO afin de limiter la consommation au sens large dans l'entreprise :

- Le siège dispose d'une salle commune avec de la vaisselle en grande quantité ainsi qu'un lave-vaisselle. Cela permet de ne pas utiliser de vaisselle jetable et de limiter la consommation d'eau pour la vaisselle. Des gourdes de l'entreprise et des tasses du CSE sont mises à disposition des salariés.
- La plupart des lumières fonctionnent avec détecteurs de mouvement afin d'éviter qu'elles restent allumées. Un affichage de rappel est positionné à côté des interrupteurs classiques
- Message automatique dans la signature des mails « **Adoptez l'éco-attitude. N'imprimez ce courrier que si nécessaire et n'oubliez pas de le recycler.** »

Bonnes pratiques informatiques :

- En partenariat avec le service Achat, notre service informatique propose du matériel reconditionné à nos collaborateurs.
- Notre service informatique réalise un entretien régulier et suivi des postes de travail pour favoriser leur longévité.

RECYCLAGE

Pour assurer une meilleure valorisation de ses déchets, YSO dispose de poubelles de tri sur l'ensemble de ses sites :

- Papiers (récupéré par l'ESAT de YMCA Occitanie)
- Cartons (récupéré par l'entreprise solidaire ELISE)
- Imprimantes (récupéré par l'entreprise solidaire ELISE)
- Piles (récupéré par l'entreprise solidaire ELISE)
- Bouteilles plastiques et métal (récupéré par l'entreprise solidaire ELISE)

Des sensibilisations sont organisées auprès de nos collaborateurs et un affichage sur site permet de partager ces bonnes pratiques. Chaque activité traite par ailleurs ses déchets de manière maîtrisée : déchets verts pour les espaces paysagers, cartons et déchets électroniques sur Cahors...

ACHATS RESPONSABLES

Le service achat a rédigé une charte « Achats Responsables » qui définit les principes qui ont vocation à assurer des relations commerciales éthiques et durables avec nos fournisseurs et nos sous-traitants, dans le respect des lois et des réglementations applicables et des engagements de la société en matière de RSE. Cette charte sera transmise à l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants pour signature.

L'objectif est de déployer tous les efforts nécessaires pour prévenir et diminuer les risques ainsi que les atteintes et violations graves en matière d'éthique, d'environnement et de droits humains liés à nos activités et pour optimiser nos impacts positifs dans le cadre d'une démarche d'achats responsables. Cela se traduit au quotidien par le choix de privilégier :

- Les fournisseurs locaux pour moins de transport et plus de proximité
- Les PME face aux grands groupes pour préserver le tissu social
- Les entreprises françaises pour favoriser notre bassin économique
- Les entreprises de l'économie sociale et solidaire

CERTIFICATION

YSO étudie l'opportunité d'une certification ISO14001.

ISO 9001:2015 : Norme internationale qui définit les critères pour un système de management de la qualité, garantissant une amélioration continue des processus et la satisfaction client.

EN 9100:2018 : Norme spécifique au secteur aéronautique et spatial, basée sur l'ISO 9001, qui inclut des exigences supplémentaires pour assurer la qualité et la sécurité dans la chaîne d'approvisionnement aéronautique.

COMMUNICATION

Un livret d'accueil est distribué à tous les nouveaux arrivants dans l'entreprise. Une sensibilisation aux écogestes est incluse dans ce livret. En complément, lors de la réunion d'intégration à laquelle l'ensemble des nouveaux collaborateurs doit participer, un rappel de ces bonnes pratiques est réalisé.

YSO protège l'environnement, la biodiversité et la réhabilitation des habitats naturels.

Les activités d'espaces paysagers proposent des prestations avec un traitement différencié des espaces, certains ne sont donc pas tondues et la biodiversité a toute sa place.

Formation aux écogestes :

Nous mettons en place une formation dédiée aux écogestes pour l'ensemble du personnel chargé de l'exécution des prestations de nettoyage. Cette formation vise à sensibiliser et à éduquer les équipes sur les pratiques respectueuses de l'environnement, telles que l'optimisation de la consommation d'eau et d'énergie, l'utilisation responsable des produits de nettoyage, la gestion efficace des déchets, et l'identification des étiquettes de danger pour manipuler les produits chimiques en toute sécurité. L'objectif est d'intégrer ces gestes au quotidien afin de réduire l'impact environnemental de nos activités, tout en garantissant la qualité des services fournis.

Certification Certibiocid :

La formation Certibiocide est un dispositif national destiné à former les professionnels utilisant, vendant, ou achetant des produits biocides spécifiques. Cette certification individuelle, délivrée par des centres de formation habilités et enregistrés auprès du ministère de l'Environnement, vise à assurer une utilisation durable et raisonnée des produits biocides.

Création du Pôle Mobilité Durable :

En 2024, avec l'acquisition de Cocoon Auto, service de nettoyage automobile, Nous avons créé le pôle Mobilité Durable. Ce nouveau pôle regroupe désormais deux activités complémentaires :

- L'atelier mécanique, déjà en place à Cornebarrieu
- Le centre de lavage automobile basé à Saint-Alban

À Saint-Alban, nous assurons le nettoyage extérieur de véhicules pour les particuliers et les PME via un tunnel de lavage de 20 mètres. Celui-ci enchaîne différentes étapes adaptées à chaque phase du lavage, avec un pré-lavage haute pression et des produits de finition biodégradables : cire de brillance et produits auto-séchants.

Notre installation peut traiter jusqu'à 300 véhicules par jour, avec une consommation située entre 200 et 300 litres d'eau par voiture. Pour limiter l'impact environnemental, nous utilisons exclusivement des produits certifiés biodégradables ou d'origine végétale.

L'eau utilisée provient majoritairement de la récupération des eaux de pluie et de ruissellement depuis les toits et parkings du site. Elle est ensuite traitée dans trois bassins de phyto-épuration, sans aucun

Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)

additif chimique, puis réutilisée pour alimenter notre chaîne de lavage. Ce circuit fermé, unique en France, permet de fonctionner sans rejet dans l'environnement.

Chaque jour, nos bassins peuvent traiter entre 17 et 35 m³ d'eau, garantissant une autonomie quasi totale grâce à une cuve de stockage de 25 000 litres d'eau propre. L'eau issue du bassin atteint une qualité quasi potable, renforçant notre exigence en matière de durabilité.

Ce dispositif s'ajoute aux autres initiatives durables présentes sur le site : éclairage solaire, bornes de recharge pour véhicules électriques, et bâtiments éco-conçus.

V. LOYAUTE DES PRATIQUES

YSO lutte contre la corruption et assure un engagement politique responsable

L'actionnariat de YSO est principalement détenu par YMCA Occitanie, une association loi 1901 dont les valeurs et le fonctionnement assurent un engagement responsable au niveau de l'entreprise adaptée.

YSO promet la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur

Être acteur de l'économie sociale et solidaire, développer des partenariats durables avec un sous-traitant, travailler en collaboration avec des professionnels spécialistes de leur métier ou encore réduire sa contribution Agefiph sont autant de raisons pour une entreprise d'avoir recours à une entreprise adaptée. Le partenariat avec une entreprise adaptée permet à l'entreprise ordinaire de s'inscrire dans la diversité et la solidarité et d'abonder sa charte éthique tout en remplissant ses obligations en matière de RSE. YSO travaille avec de grands groupes et constitue aussi des GME (Groupement Momentané d'Entreprises) avec des entreprises partenaires, ce qui permet d'ajouter une responsabilité sociétale chez ces acteurs.

YSO respecte les droits de propriété

Une sensibilisation sur les droits de propriété de l'ensemble des collaborateurs des fonctions supports et des personnes avec un rôle d'encadrement est prévue lors de la réunion encadrement/support de décembre 2023. Les personnes qui ne pourront pas être présentes à cette réunion recevront les supports utilisés par mail. Cette sensibilisation sera renouvelée régulièrement auprès des publics concernés.

VI. QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

Les problématiques relatives aux consommateurs ne s'appliquent pas à l'ensemble des activités de YSO. Aujourd'hui seules les activités Espaces Paysagers et le pôle Mobilité Durable comprenant l'atelier mécanique et le lavage automobile travaillent en direct avec des particuliers.

- *Pratiques loyales en matière de commercialisation, d'information et de contrats :*

Les conditions générales de vente YSO spécifiques aux particuliers sont jointes systématiquement à tout devis envoyé à un client particulier. Le consommateur est ainsi informé de l'ensemble de nos pratiques.

- *Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs :*

Les activités d'Espaces Paysagers n'utilisent plus de produit phytosanitaire ce qui permet de protéger la santé des clients de ces activités.

- *Protection des données et de la vie privée des consommateurs :*

Le DPO (Délégué à la protection des données) YSO veille quant à lui au respect des principes de la RGPD dans notre traitement de l'information et des données personnelles.

VII. COMMUNAUTE ET DEVELOPPEMENT LOCAL

Comment YSO s'implique auprès des communautés locales ?

YSO est directement liée à YMCA Occitanie son actionnaire majoritaire. YMCA Occitanie est une association basée sur la ville de Colomiers depuis 1959. L'association propose ainsi d'un centre de formation, des foyers d'hébergement, un ESAT et une entreprise adaptée aux personnes en situation de handicap de la Région. Un vrai parcours entre les différents établissements peut ainsi s'organiser.

Comment YSO agit au niveau local pour l'éducation et la culture ?

Sensibilisation au handicap auditif – Journée Mondiale des Sourds le 3 octobre 2024

À l'occasion de la Journée Mondiale des Sourds, YMCA Services Occitanie a organisé une journée dédiée à l'inclusion et à la sensibilisation au handicap auditif.

La journée a débuté par des Portes Ouvertes avec des stands, des conférences et des ateliers pour mieux comprendre les défis rencontrés par les personnes sourdes, notamment une initiation à la Langue des Signes Française (LSF).

En soirée, une représentation théâtrale « Parle Plus Fort ! » a permis de sensibiliser le public à travers une expérience culturelle accessible, combinant français et LSF.

Favoriser l'inclusion par le sport et l'emploi – Handi Move 2024

Dans le cadre de notre engagement pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, nous avons participé à l'événement Handi Move 2024, un forum qui combine activités sportives adaptées et job dating dans une ambiance inclusive.

Aux côtés des Spacer's et du Comité Handisport 31, des ateliers sportifs accessibles à toutes et tous ont été proposés, favorisant la cohésion, le dépassement de soi et la mixité.

En parallèle, près de 30 entreprises ont échangé avec des candidat-es en situation de handicap (RQTH) pour les accompagner dans leur parcours professionnel. Ces moments de rencontre ont permis de créer du lien, d'ouvrir des perspectives et de potentiellement pouvoir recruter des candidat.es.

Engagement pour l'inclusion – Journée Mondiale de l'Autisme le 2 avril 2025

À l'occasion de la Journée Mondiale de l'Autisme, nous avons organisé un après-midi dédié à l'inclusion professionnelle des personnes autistes, en ouvrant les portes de YMCA Services Occitanie.

Cet événement a permis à une cinquantaine de participants – collaborateurs, professionnels et publics externes – de se réunir autour de tables rondes interactives. Animées par des experts engagés, elles ont abordé les réalités du trouble du spectre de l'autisme (TSA), les défis rencontrés au quotidien, ainsi que les bonnes pratiques favorisant une meilleure intégration en milieu professionnel.

Les témoignages poignants de personnes concernées, dont un salarié exerçant chez YSO a enrichi cette rencontre, apportant un éclairage humain et concret aux échanges.

Ces initiatives s'inscrivent pleinement dans notre démarche RSE, en renforçant notre engagement pour la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances dans le monde du travail.

En complément, YSO promeut l'alternance dans son recrutement quand cela est possible. Aussi, YSO accueille de nombreux demandeurs d'emploi dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de leur permettre de découvrir le monde du travail et les métiers de l'entreprise.

Est-ce que YSO crée de l'emploi et développe des compétences ?

Le nombre de salariés de YSO augmente depuis la création de l'entreprise. Comme précisé dans l'introduction de ce document, la création d'emploi de personnes en situation de handicap est une des missions de l'entreprise. La politique de formation précédemment citée permet le développement des compétences de nos collaborateurs.

Année	Effectif (CDI/CDD)
2016	185
2018	272
2020	266
2022	278
2023	317
2024	340

Effectif physique de 2016 à 2024

Au-delà de ces activités internes, YSO agit aussi à l'extérieur de l'entreprise en adhérant à différentes structures :

Réseau Entreprendre	https://www.reseau-entreprendre.org/fr/creation-entreprise/ Réseau qui a pour objectif de faire réussir des entrepreneurs à potentiel de création d'emplois en leur transmettant le savoir-faire et l'expérience de chefs d'entreprise expérimentés et en activité, au travers d'échanges constructifs et inspirants, de pairs à pairs. En plus de l'adhésion, YSO propose la participation de Pascale Eymery, directrice générale de YSO. Elle participe activement à la sélection des entrepreneurs accompagnés par le réseau et assure le mentorat d'un entrepreneur.
FACE 31	A propos de nous Face 31 Club d'entreprises membre de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, son objectif est de permettre aux entreprises de mettre en œuvre leur responsabilité sociétale en agissant concrètement pour lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté
UNEA	https://www.unea.fr/ Union Nationale des Entreprises Adaptées qui vise à développer l'emploi dans les Entreprises Adaptées, milite pour une société solidaire et inclusive et participe au développement de l'entrepreneuriat adapté
ANDRH Midi-Pyrénées	https://www.andrh.fr/groupe-andrh/midi-pyrenees Association qui défend les intérêts de ses membres et accompagne les grandes mutations qui impactent le monde du travail et la fonction RH.
GIPI	https://gipi.org/ Club d'innovation pour l'industrie, sa mission est de favoriser l'émergence de projets innovants et de contribuer au développement économique régional en créant du lien entre les entreprises, les laboratoires de recherche et le monde académique
CLSO	https://clublogistique.fr/ Club Logistique du Sud-Ouest, association qui regroupe plus de 100 adhérents issus des métiers liés à la logistique et la Supply Chain
SPACE AERO	https://www.space-aero.org/ Association qui propose un ensemble de services visant à améliorer la performance industrielle et la compétitivité au sein de la supply chain de l'industrie aéronautique civile et l'industrie spatiale
Mecanic Vallée	https://www.mecanicvallee.com/ Cluster d'entreprises industrielles sur les régions Nouvelle-Aquitaine et Occitanie
Union des entreprises lotoises	https://www.uel46.org/ Association patronale regroupant les dirigeants d'entreprises et entrepreneurs du Lot

Comment est-ce que YSO développe les technologies et l'accès à la technologie ?

Un recrutement en avril 2022 a permis d'initier une stratégie Innovation pour YSO. Les axes suivants ont été identifiés :

- Innovations au service de la performance des métiers de YSO
 - Projet de mise en place d'un outil de gestion intégré de l'ensemble de l'entreprise ODOO, digitalisation de l'ensemble des processus
 - Veille technologique sur les nouveautés de nos différents secteurs d'activité
- Innovations au service de l'adaptation de poste pour les personnes en situation de handicap :
 - Veille technologique sur les solutions de bien-être au travail
 - Collaboration avec les responsables d'activités sur l'amélioration de certains postes de travail

L'ensemble de ces projets permet de à la fois de développer des nouvelles technologies et de donner accès à la technologie à nos collaborateurs.

YSO créé des richesses et des revenus.

YSO donne un travail à des personnes éloignées de l'emploi, touchées par un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale. Cela permet d'offrir un revenu à des personnes habituellement dépendantes des aides de l'Etat. Nos collaborateurs gagnent ainsi en indépendance et en qualité de vie. L'amélioration de leur pouvoir d'achat contribue à l'économie nationale.

YSO agit pour la santé.

YSO entretient un lien très fort avec la médecine du travail. Ce lien est complété par des services médico-sociaux (psychologues, assistante sociale, conseillère socio-professionnelle) et des formations régulières (gestes et postures). YSO agit donc de manière continue pour la santé.

En complément, YSO débute des activités de réveil et de renforcement musculaire pour ses collaborateurs.