



sistra etcétéra!

Sous-traitance gagnante + insertion réussie

ÉDITO

MERCI AUX BÂTISSEURS DE POSSIBLES!

Chez Sistra, notre projet social est le fondement de notre action. Chaque jour, nous œuvrons pour créer et développer des opportunités d'emploi pour des personnes confrontées à des difficultés sociales et professionnelles. Freins financiers, manque d'expérience ou de diplôme... notre mission est de révéler les potentiels parfois invisibles et de favoriser l'autonomie sous toutes ses formes.



Estelle Demesse

Nous accomplissons cette mission avec conviction et détermination, grâce à une équipe de permanents engagés, inventifs et résolument tournés vers les solutions. Ils accompagnent, forment, orientent, motivent, soutiennent... pour que Sistra assume pleinement ses responsabilités envers celles et ceux qui en ont le plus besoin.

Dans un contexte où tant d'entreprises font face à l'incertitude, l'engagement sans faille de notre équipe permanente est une force. C'est aussi un atout pour nos clients, dont la confiance nous permet de faire vivre notre mission sociale. À eux, à nos partenaires, à tous ceux qui misent sur les valeurs humaines pour construire un avenir plus juste, j'adresse ma plus grande reconnaissance.

Estelle Demesse
Présidente



Michèle Spack

MISSION SOCIALE, CAP ENVIRONNEMENTAL

La responsabilité sociale de Sistra est notre raison d'être. Mais comment ignorer la dimension environnementale de la transition vers un monde plus durable ? Nous en apportons la preuve chaque jour, à travers nos certifications et nos décisions concrètes.

Lors de l'implantation de nos locaux en 2021, nous avons choisi un quartier accessible, proche des quartiers prioritaires – d'où viennent nombre de nos salariés en insertion – et bien desservi par les transports en commun, afin que la mobilité ne soit jamais un frein à l'emploi. Cette implantation est aussi un atout pour nos clients – plus de 8 sur 10 sont locaux – car elle limite l'empreinte carbone de notre logistique.

Nous agissons également sur nos propres pratiques : optimisation des consommations énergétiques de nos 3 000 m², recyclage de 90 % de nos déchets, acquisition d'une benne compacteuse pour diviser par deux les trajets vers les filières de valorisation, et bientôt moins d'usage du papier grâce à la Gestion Électronique des Documents.

Avec Sistra, faire les bons choix pour l'humain, c'est aussi faire le bon choix pour la planète.

Michèle Spack
Directrice

LE CHIFFRE QUI PARLE

3 étoiles au Label RSEi

En atteignant le niveau Confirmé du Label qui distingue les entreprises inclusives pour leur excellence sociale et environnementale, Sistra confirme ses engagements envers les meilleures pratiques RSE.



Sistra fait sa révolution numérique

Pour ses 25 ans, Sistra entre de plein pied dans l'ère numérique. Avec l'arrivée de la Gestion Électronique des Documents (GED) et l'optimisation de l'ERP Navision Microsoft, c'est toutes les opérations de gestion du personnel et de traitement des commandes qui progressent vers l'excellence opérationnelle.

“ Grâce à l'ERP et à la GED, nous gagnons en efficacité, en qualité et en traçabilité de chaque commande. ”

La GED optimise la gestion du personnel

“ Avec une équipe de salariés en insertion qui évolue en permanence, nous traitons beaucoup de données personnelles, parfois sensibles, dans de nombreux fichiers. Avec la GED, nous avons diminué le nombre de base de données salariés. Nous gérons, protégeons et stockons ces données de façon totalement sécurisée, et jamais au-delà du délai légal, explique Agathe Lebeau, en charge de ce projet et déléguée à la protection des données pour Sistra. Ces dossiers numériques ont très vite été adoptés par les équipes ressources humaines et comptabilité pour fiabiliser et optimiser la gestion du personnel. Cette évolution s'accompagnera à terme d'une nette diminution des archives papier, dans un souci d'écoresponsabilité. ”

Un ERP adaptable au suivi de nos clients

“ Autre chantier majeur dans la transition digitale de l'entreprise : l'évolution de l'ERP, particulièrement bénéfique pour les clients de Sistra et pour les équipes. « Nous gagnons un temps considérable dans le traitement de toutes les informations clients. Et surtout, nous gagnons en efficacité, en contrôle et en traçabilité de chaque commande » se réjouit Agathe. Le système a été adapté avec soin pour offrir une gestion sur-mesure, parfaitement sécurisée, et renforcer le suivi client grâce à des fonctionnalités dédiées. Génération des devis, création des bons de commande directement exploitables par la production, traçabilité et contrôle des lots, stockage, logistique... tous les process opérationnels et commerciaux gagnent en performance. « C'est une révolution dans tous les services de l'entreprise, qui se sont beaucoup investis dans le développement de chaque module de cet outil. En termes de productivité, de qualité, de compétences et de confort de travail, nous avons progressé sur toute la ligne ! » ”

easyboost

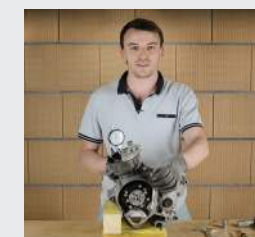
La réparabilité a le vent en poupe

Fabricant français d'outils et de pièces pour réparer soi-même scooters et motos de 50 cm³, Easyboost sous-traite à Sistra l'emballage et l'étiquetage des 300 références vendues sous sa marque.



Michel Kotoujansky, Easyboost

Michel Kotoujansky et son frère ont eu l'idée, en 2013, de fabriquer des outils simples et accessibles à tous pour entretenir ou réparer son 2 roues. Leur site internet fournit tous les tutoriels, dont ils ont rêvé plus jeunes. Grâce à internet, l'activité d'Easyboost n'a cessé de se développer, au point de sous-traiter le conditionnement annuel de 200 000 produits, pour répondre à la demande de leurs clients particuliers, de concessionnaires en France et en Europe et de la plateforme Amazon.



Daniel Kotoujansky, Tuto-Mécano, Easyboost

Flexibilité et qualité au rendez-vous

Habitué à travailler avec des ESAT pour la fabrication de certaines pièces, Easyboost s'est naturellement tourné vers une entreprise d'insertion pour conditionner ses produits. « Grâce à sa flexibilité et sa réactivité, Sistra a su accompagner la croissance et la saisonnalité de notre activité, explique Michel. Ils gèrent aussi bien des séries de 50 ou de 5 000 pièces. Ils font travailler pour nous de 1 ou 2 Équivalents Temps Plein par mois et jusqu'à 5 ou 6 le mois suivant. Seule une relation de confiance autorise à simplifier à ce point les commandes, se réjouit le gérant. »

Un partenaire à toute épreuve

De passage presque quotidiennement dans les locaux de Sistra, Michel apprécie le professionnalisme et la bienveillance de ses interlocuteurs : « L'organisation est très professionnelle et Sistra sait s'adapter à tous types de clients avec la même réactivité et la même écoute. C'est un prestataire qui ne rechigne pas à travailler avec une petite structure comme la nôtre, qui a besoin de souplesse sans jamais transiger sur la qualité. Les collaborateurs de Sistra ont à cœur de réussir toutes les missions qu'on leur confie et ils sont très moteurs pour apporter des solutions qu'un autre prestataire m'aurait demandé de résoudre moi-même ». Au fil des années, cette collaboration s'est transformée en véritable partenariat. Mieux encore : elle ouvre des perspectives. « Nous envisageons prochainement, de recruter certains salariés en insertion chez Sistra, avec lesquels nous travaillons régulièrement. »



Qui va >>> <<< Qui vient ?

Merci et bonne continuation

Edona, Jeanna, Olga, Bakur, Talia, Fjolla, Somayya, Honorine, Nawid, & Kristijan

Bienvenue à tous chez Sistra !

Angela, Anna, Armine, Maryna, Océane, Viktoria, Linda, Gizem, Cindy & Shaneze.

“ Nous levons toutes les barrières à l'employabilité ”

3 questions à Gul Demir, Directrice des Ressources Humaines de Sistra

Quelles sont les missions, des Ressources Humaines dans une entreprise d'insertion telle que Sistra ?

Gul : Comme dans toute entreprise, nous gérons les embauches et la professionnalisation des salariés permanents et des salariés en insertion. Mais notre particularité, c'est d'identifier dans le contrat d'accompagnement tous les freins qui empêchent les personnes en difficulté ou éloignées du monde du travail de retrouver un emploi. Nous faisons le relais avec les structures ou associations qui peuvent les aider à trouver un logement, à passer le permis, à gérer un dossier de surendettement, et ouvrons la possibilité pour nos salariés de travailler sur leur avenir professionnel. Chaque fois que nous parvenons à aider quelqu'un à s'extirper d'une situation difficile grâce au travail, ou à identifier un projet professionnel par l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles ou la découverte d'un métier, c'est une victoire pour nous tous.

Vous avez mis en place une formation en langue française chez Sistra. C'est une façon de monter en compétences ?

Gul : Notre politique RH met l'accent sur le développement du capital humain par la formation. Depuis près de 15 ans, nous proposons la formation Français Langue Professionnelle (FLP) pendant le temps de travail et sur place, car c'est une étape clé pour l'insertion et l'intégration de nos salariés. Elle permet de maîtriser le français nécessaire pour leur travail quotidien, mais aussi de renforcer leur confiance en eux face à un employeur. Nous proposons également une formation diplômante, le CAP Conduite d'Installations de Production, à certains salariés ayant réussi le test de positionnement, pour acquérir et valider de nouvelles compétences et ainsi augmenter leur chances d'accès à l'emploi en entreprise classique. Aujourd'hui, un CAP est souvent le minimum requis pour décrocher un poste dans la production, car il faut savoir gérer des documents, maîtriser des compétences spécifiques, comprendre des procédures liées à la qualité.

Quels conseils donnez-vous à vos salariés en insertion pour réussir chez Sistra ? Quelles sont vos satisfactions ?

Gul : Même si le poste d'opérateur de production peut sembler difficile, il faut persévérer, regarder au-delà des difficultés immédiates, cultiver un esprit d'ouverture et le souci du détail. Chaque métier a ses défis, mais c'est en les surmontant qu'on augmente ses qualités et qu'on construit son parcours professionnel. “J'y suis arrivé quand même” devrait être un mantra quotidien ! Notre objectif est d'aboutir à des sorties positives. Voir un salarié retrouver sa dignité, reprendre confiance, se projeter dans l'avenir, c'est notre plus belle réussite.

Des issues positives

+++++

Pour l'Etat,
la suite d'un contrat d'insertion s'évalue en « sortie positive », c'est-à-dire toutes les situations qui traduisent une dynamique dans le parcours professionnel de la personne.

En 2024, 75 salariés

en parcours d'insertion chez Sistra, ont connu une sortie positive dans les 6 mois suivant leur départ, dont :

- 11 embauches en CDD
- 8 embauches en CDI
- 8 entrées en formation
- 12 obtentions de CAP
- 36 personnes ont bénéficié d'une évaluation de compétences.

> 77% des salariés en insertion chez Sistra, ont connu une sortie positive dans les 6 mois suivant leur départ.

Un accompagnement jusqu'au bout... et même après

Chez Sistra,
chaque salarié en insertion bénéficie d'un suivi RH tous les quatre mois et plus, en fonction de leur demande.



Ce rendez-vous permet de faire le point sur ses éventuelles difficultés, mais aussi d'affiner son projet professionnel.

En fin de contrat, l'accompagnement se concentre sur la mise à jour du CV et la préparation à la recherche d'emploi.

Une fois le contrat terminé, le lien n'est pas rompu : pendant environ 6 mois, Estelle Herr, chargée de développement, garde un contact mensuel avec l'ancien salarié.

“ Ces échanges, toujours bienveillants, permettent parfois de débloquent encore des démarches. Chaque sortie positive est une vraie fierté pour l'équipe Sistra ! ”

La belle histoire d'Espérance

Espérance, originaire du Congo, est arrivée en France à 26 ans, après des études d'anglais au Rwanda. Après une formation en français et un bref passage chez Amazon, elle s'engage dans un parcours d'insertion professionnelle chez Sistra.

“ J'ai travaillé deux ans comme opératrice de production. J'y ai appris à contrôler les produits, respecter les process, organiser mon travail... On m'a encouragée, aidée à progresser et à régler mes soucis, avec un bon accompagnement du début à la fin. Aujourd'hui, j'ai un CDI chez Amazon, je suis à l'aise avec l'informatique et je prépare le permis ! Tout se construit étape par étape ! ”

Le Label RSEi c'est quoi ?

Le label Responsabilité Sociétale des Entreprises inclusives est une déclinaison de la norme ISO 26000 de l'AFNOR pour les entreprises qui revendiquent une mission d'inclusion. Créé en 2020, ce label s'aligne sur les meilleures pratiques RSE. Les entreprises sont évaluées selon les 3 piliers habituels de la RSE social, sociétal et environnemental.

En chiffres

En France, en 2024, 200 entreprises avaient obtenu le label RSEi. Dans le Grand Est, 15 entreprises d'insertion par l'activité économique (SIAE) ont obtenu ce label et seulement 10 ont atteint le niveau 3 Confirmé, comme Sistra.



RSEi

Sistra atteint le niveau Confirmé !

Déjà conforme à la norme ISO 22716 pour ses bonnes pratiques de fabrication, Sistra a également à cœur de faire reconnaître son excellence sociale et environnementale. C'est chose faite avec l'atteinte du 3^{ème} niveau RSEi en seulement 2 ans !

“ Depuis notre précédente évaluation en 2023, certaines prises de conscience et la motivation à atteindre le niveau 3 nous ont portés pour réviser notre projet d'entreprise et nos pratiques, explique Michèle Spack, directrice de Sistra. Notre démarche d'amélioration continue a permis de progresser sur presque tous les critères, car l'objectif est partagé par tous les salariés. ”



Ça progresse !

- **Les critères environnementaux** sont en hausse depuis l'installation dans les nouveaux locaux, la mise en place d'une charte d'achats responsables et le recrutement d'un animateur HSE & Qualité. La prévention de la pollution, la gestion des déchets et l'utilisation durable des ressources atteignent le meilleur niveau.
- **La qualité de vie au travail**, mesurée par une enquête annuelle auprès des salariés, et les efforts réalisés en matière de Santé et Sécurité au Travail améliorent leur score, notamment grâce à des efforts de prévention et d'ergonomie des postes de travail.
- **Les missions d'inclusion** atteignent le niveau maximal en termes de recrutement, d'intégration et d'accompagnement dans les parcours d'insertion...
- **Bilan : 14 critères se positionnent au niveau Confirmé et 9 au niveau Exemplaire.**



Une démarche vertueuse qui profite à tous

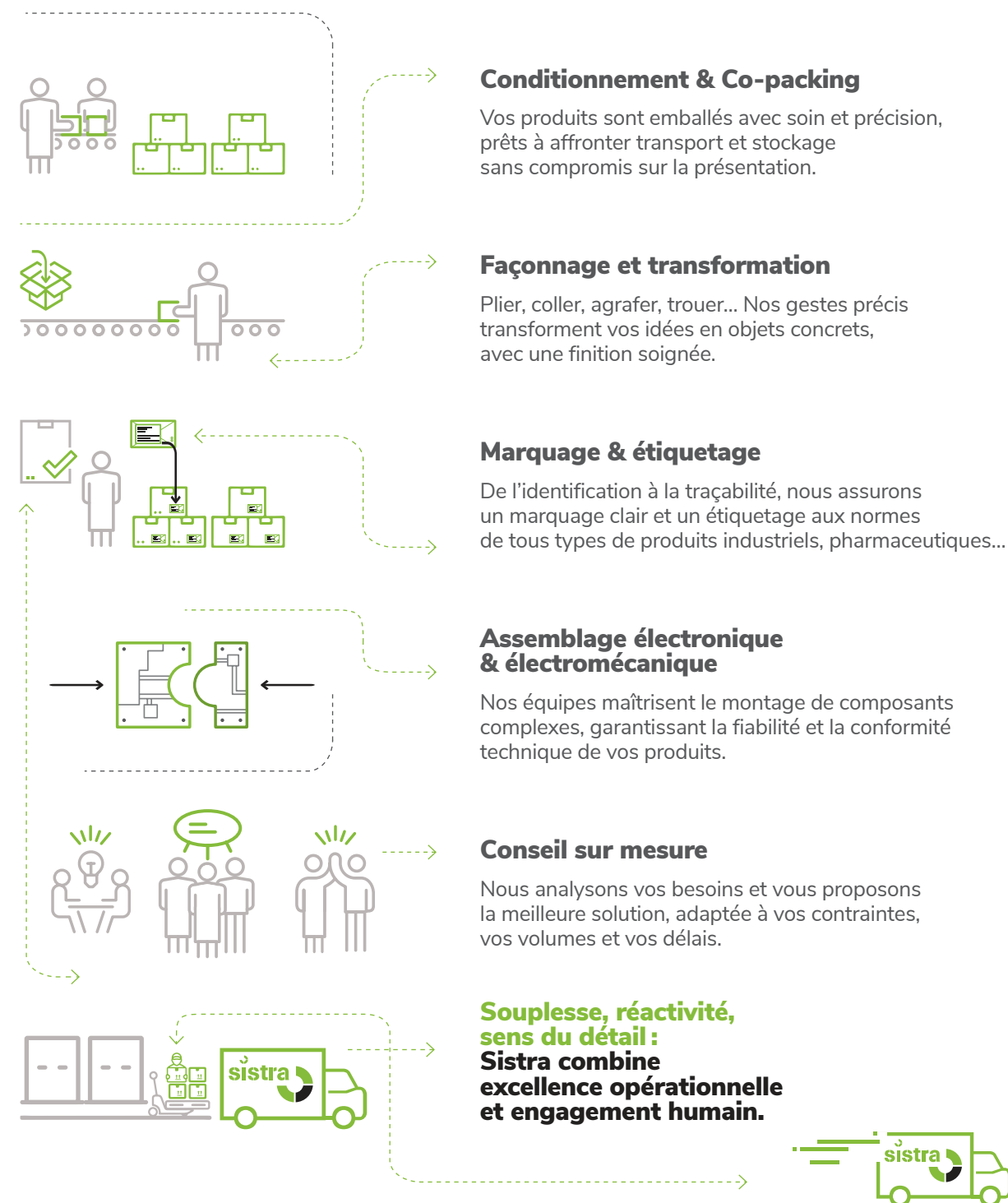
“ Finalement, ce sont nos clients et nos salariés qui bénéficient concrètement de ce label RSEi ” se réjouit Michèle Spack.

Les clients apprécient que la qualité des prestations s'accompagne de valeurs fortes. Pour les salariés, les conditions de travail progressent et le partage d'une culture d'entreprise centrée autour de certifications et de process rigoureux devient une compétence de plus à valoriser pour une future embauche.



Une expertise technique au service de vos projets

Sistra mobilise chaque jour un savoir-faire rigoureux et une palette de compétences industrielles au service de ses clients.



100 % de CAP



Le 24 juin, notre traditionnelle Cérémonie des Félicitations a célébré le parcours exemplaire de salariés en insertion qui ont brillamment obtenu leur CAP Conducteur d'Installations de Production (CIP). Ce diplôme marque l'aboutissement d'un parcours de 6 mois, à raison de 2,5 jours de cours par semaine au Lycée Marcel Rudloff de Strasbourg et 2,5 jours de mise en pratique chez Sistra. Nous leur souhaitons de décrocher rapidement un emploi durable pour la suite de leur parcours.

Un ballon, un maillot... et beaucoup de bonne humeur !

Le 13 juin, l'esprit d'équipe s'est déplacé des locaux de Sistra aux pelouses d'Entzheim. 16 entreprises ont répondu présentes lors de cette très chaude soirée, pour un tournoi de foot inter-entreprises, organisé par le club de foot local. Mario Capone, responsable logistique chez Sistra, a su embarquer une belle équipe de collègues pour porter son maillot aux 40 nationalités qui reflète la richesse de Sistra. « Le plus jeune a 25 ans, le doyen 60, mais on partage la même envie : se faire plaisir », raconte le « coach ». Un seul regret : pas de joueuses cette année dans l'équipe, mais un moment sportif comme on les aime, qui mêle cohésion, bonne humeur et fierté partagée.

Sistra a remporté la Coupe du Fair-Play lors de ce tournoi de foot inter-entreprises.

100% DE SALARIÉS ÉVALUÉS EN 2025

Un Portefeuille de Compétences pour s'envoler vers un autre emploi

Très engagée pour la montée en compétences de ses salariés, Sistra mène une politique volontariste d'évaluation des compétences selon la méthode AFEST (Action de Formation En Situation de Travail). À l'issue de 4 évaluations, les compétences validées sont consignées dans un Portefeuille de Compétences, que le salarié peut joindre à son CV pour booster son employabilité. En 2024, 60% des opérateurs de production et 80% des magasiniers ont été évalués. **En 2025, la création d'un poste dédié, confié à Tamari, ex-salariée en insertion, vise à atteindre 100% des salariés évalués.**

61% VALIDÉ ECOVADIS MÉDAILLE DE BRONZE

Notre score de 61% validé par Ecovadis est une belle reconnaissance de notre engagement social et environnemental. Atteindre 70% dans la catégorie Impact Social & Droits Humains est une fierté et témoigne de notre volonté de maintenir des pratiques salariales et commerciales éthiques et transparentes.



MAIS QUI EST SISTRA ?

- Entreprise d'Insertion par l'Activité Économique, Sistra emploie prioritairement des femmes en difficulté sociale et professionnelle, et les accompagne pour élaborer un projet professionnel.
- Entreprise de sous-traitance, Sistra propose depuis 1999 des prestations de qualité aux entreprises de multiples secteurs : industrie, santé, cosmétique, imprimerie, distribution...
- Entreprise de production, Sistra conditionne, assemble, façonne, teste, contrôle, stocke, expédie...
- Structure d'Insertion par l'Activité Économique SIAE
- Membre de la FDEI (Fédération des Entreprises d'Insertion)
- Adhérent à l'URISIA (Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Économie d'Alsace)
- Label RSEI, niveau 3 confirmé
- Effectif moyen en insertion : 110
- Effectif moyen de l'encadrement : 23
- Chiffre d'affaires annuel : 2,9 M€
- Plus petite commande traitée : 10 unités
- Plus importante commande traitée : 1,4 million d'unités