



BILAN SOCIAL 2022
AIAES



**Insertion par l'activité
économique et solidaire**

Groupe addap13



Sommaire

Bilan Social 2022

Insertion par l'activité économique et solidaire

LES EFFECTIFS

Évolution CDD-CDI

Pyramide des âges et ancienneté

Répartition hommes-femmes

Emploi de personnel handicapé

Mobilité interne et taux de rotation

Catégories de personnel

LES CONDITIONS ET TEMPS DE TRAVAIL

Répartition du temps de travail

Absentéisme

Prévention des risques et amélioration des conditions de travail

FORMATION DES PERSONNELS

Personnel en formation

Thèmes et niveaux des formations individuelles

Ventilation des heures par catégories de personnel et par dispositifs

Ventilation du budget par dispositif

Répartition des heures et du budget par type de formation

Accueil des stagiaires et tutorat

Accueil et accompagnement de la pratique professionnelle

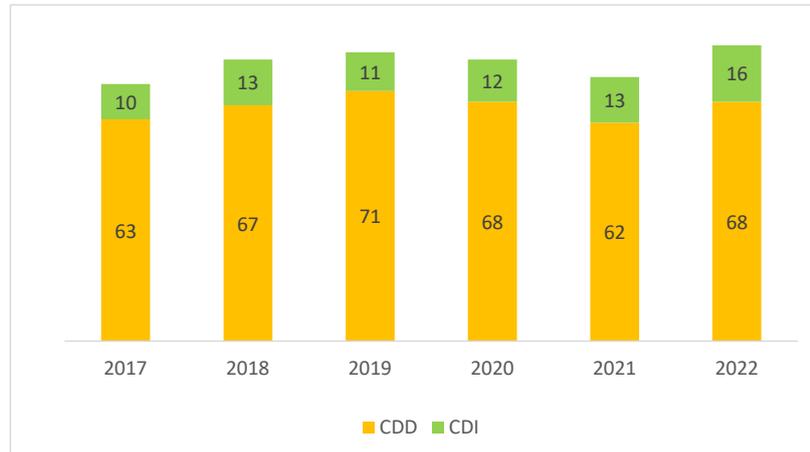
Formations dispensées par des salariés



1

LES EFFECTIFS
Bilan social 2022

Evolution des effectifs CDD/CDI (en pers)



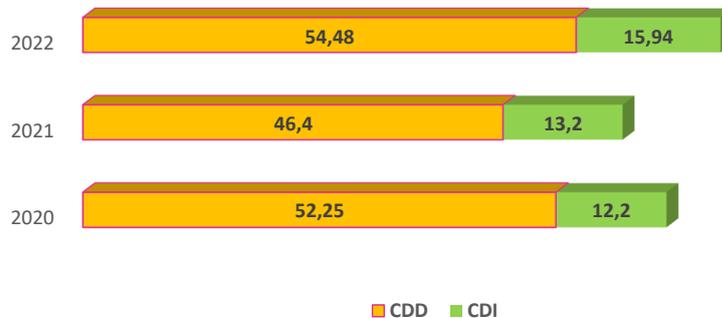
En 2022 : 68 CDD et 16 CDI (en pers.)

En 2021 : 62 CDD et 13 CDI (en pers.)

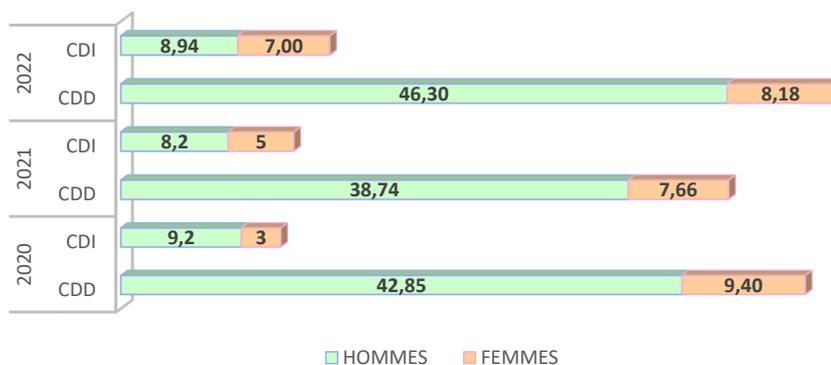
L'association reste constante en terme d'effectifs sur 2022.

La majorité des CDD sont des contrats aidés : 66 CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) ; 2 CDD (contrats à durée déterminée de droit commun) ; 15 sont en CDI (dont une salariée Groupe addap13 refacturée à temps plein) et un premier CDI Inclusion a été conclu.

Evolution des effectifs CDD/CDI (en ETP)



Evolution des effectifs CDD/CDI (Femmes-Hommes ETP)



En 2022 : CDD => 15% de femmes + 85% d'hommes

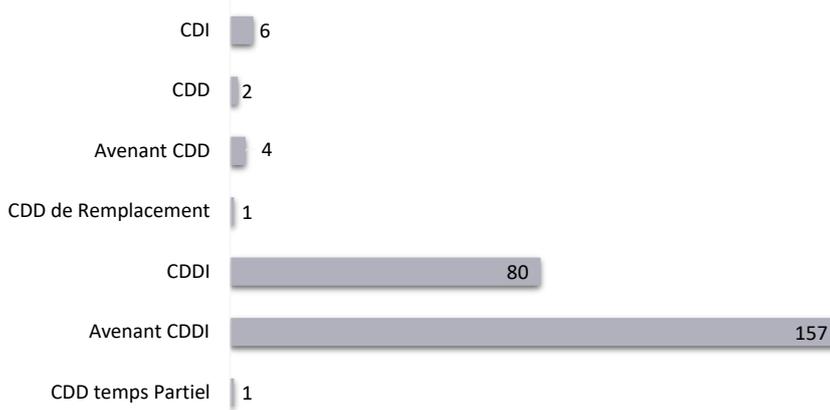
CDI => 44% de femmes + 56% d'hommes

En 2021 : CDD => 17% de femmes + 83% d'hommes

CDI => 38% de femmes + 62% d'hommes

Nombre de femmes faisant l'objet d'une refacturation : 1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)
 Nombre d'hommes faisant l'objet d'une refacturation : 1 par l'Association Groupe addap13 (soit 0,2 ETP)

Rédaction de contrats de travail



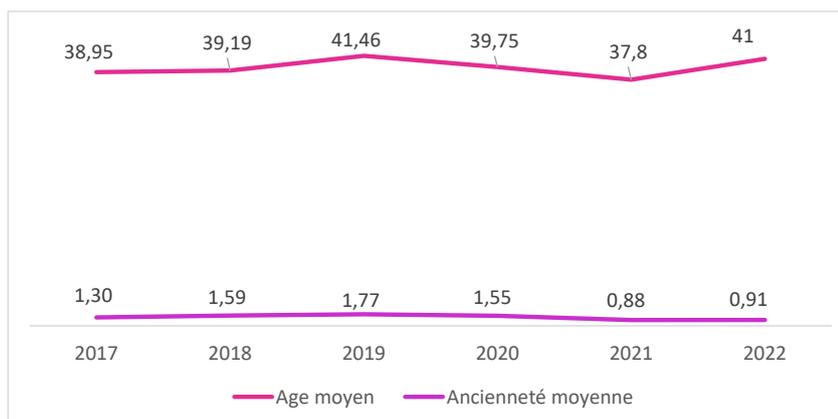
En 2022 : 251 contrats (embauche et avenants) ont été rédigés par le service RH

Répartition du personnel par tranche d'âge



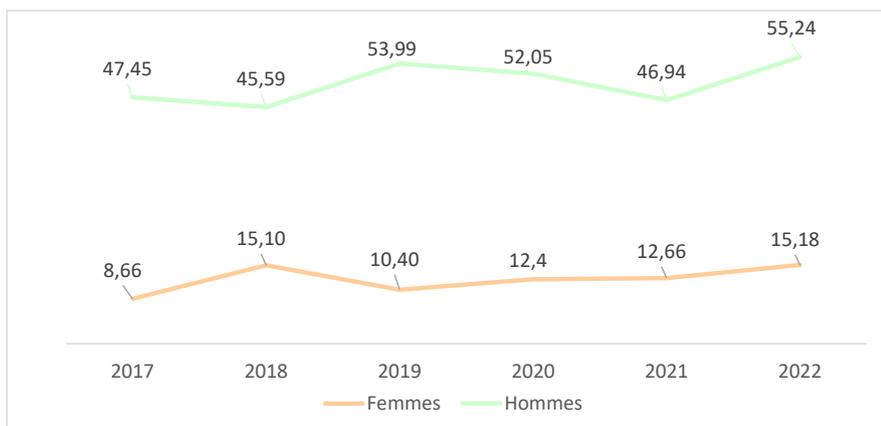
La tranche des 20-24 ans est la plus représentée avec celle des 60-64 ans.

Moyenne d'âge et d'ancienneté



L'âge moyen est de 41 ans et l'ancienneté moyenne est de moins d'1 an, à savoir 0,91 an en 2022.

Répartition Femmes / Hommes (en ETP)



En personnes

En 2022 => 17 femmes et 67 hommes

En 2021 => 15 femmes et 60 hommes

En Pourcentage

En 2022 => 22 % femmes et 78% hommes

En 2021 => 21% femmes et 79% hommes

La grande majorité des embauches sont masculines liée au travail sur les chantiers d'insertion.

Emploi de personnel en situation de handicap



L'effectif d'assujettissement pris en compte pour l'AIAES - Groupe addap13 étant inférieur à 20 salariés, celle-ci n'est pas concernée par l'obligation des 6% légaux.

En effet, seul le personnel permanent est pris en compte pour le calcul : 18 salariés.

=> pas de contribution à payer

Taux de mobilité interne



6,47 %

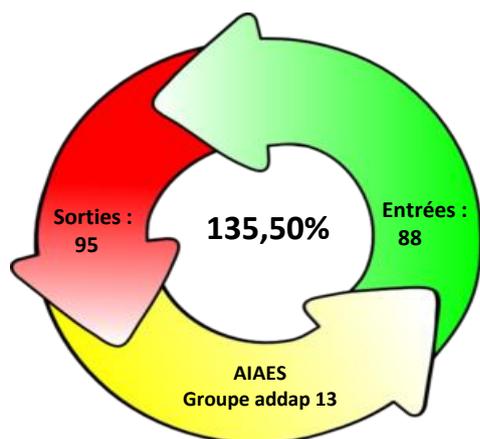
En 2021 : 1,54%

Effectif moyen 2022 : 77,33 pers. (en 2021 : 71,17 pers.)

En 2022 il y a eu une seule mutation (un encadrant technique a été muté sur l'Entreprise d'Insertion Multiservices).

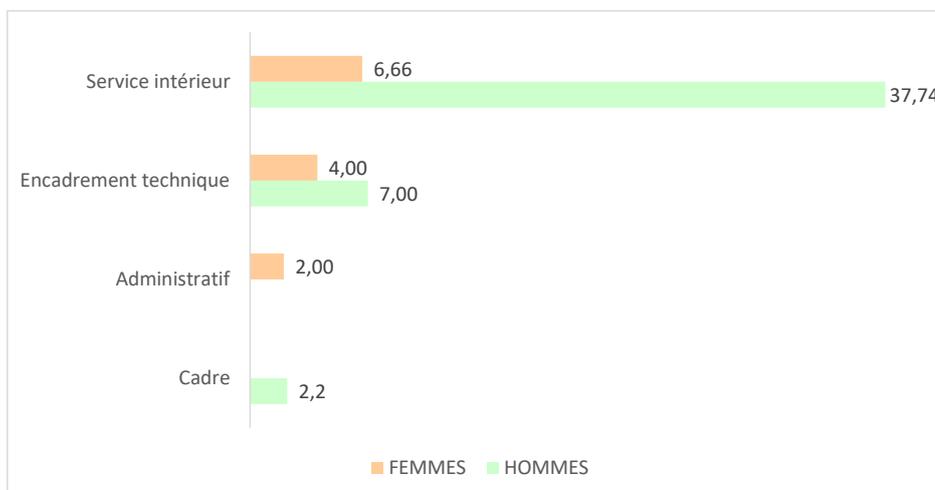
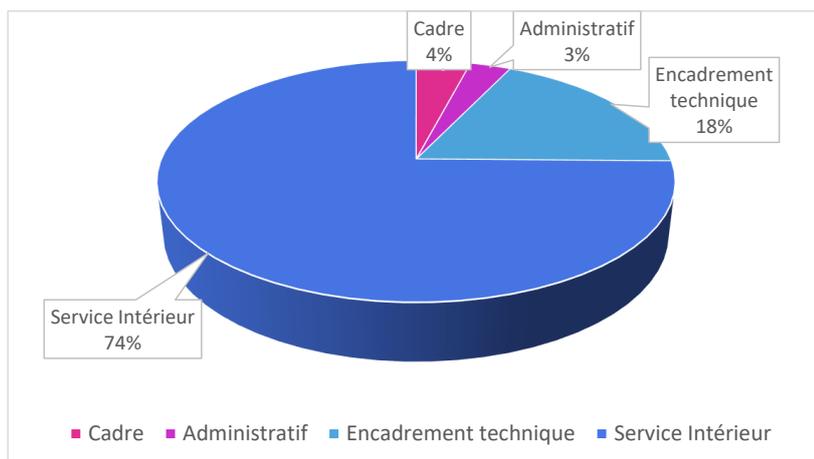
et 3 reclassements suite à obtention de diplôme (1 CIP et 2 Encadrants Techniques) et 1 promotion

Taux de rotation



En 2021 : taux de rotation 128,95 %
(93 entrées et 103 sorties)

Catégories de personnel (en % et en ETP)



La catégorie encadrement technique comprend les CIP et les encadrants techniques affiliés aux chantiers d'insertion.

Quant aux services intérieurs, il s'agit du personnel en insertion.

Nombre de temps plein faisant l'objet d'une refacturation :
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

Classification du personnel cadre (en ETP)

Classification	2018	2019	2020	2021	2022
Cadre Hors classe - DGA	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2
Cadre classe 1 niveau 1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Cadre classe 1 niveau 2	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Cadre classe 2 niveau 2	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0
Cadre classe 2 niveau 3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	2,0	2,0	2,0	2,2	2,2

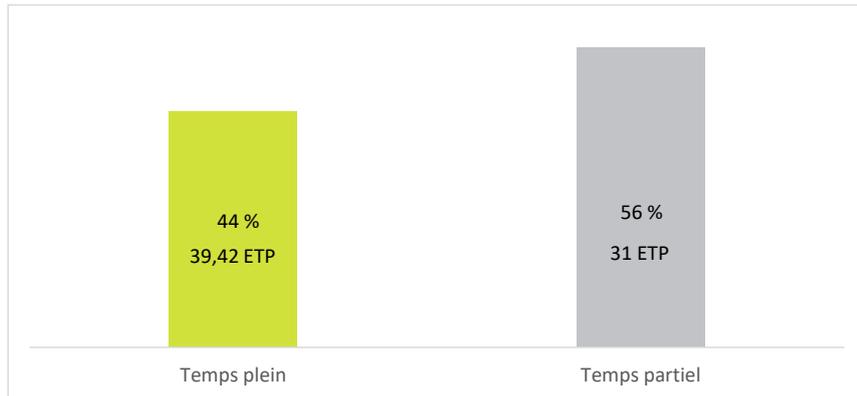
Classification du personnel administratif (en ETP)

Classification	2018	2019	2020	2021	2022
Technicien supérieur	0	0	1	2	2

Classification du personnel d'encadrement technique (en ETP)

Classification	2018	2019	2020	2021	2022
Educateur spécialisé (CIP)	3	3	3	3,0	4
Ouvriers qualifiés	3	2	4,22	3,0	3
Moniteur adjoint d'animation	1,74	1	1	0,0	1
Educateur technique spécialisé	1	1	0	0,0	1
Moniteur d'atelier 2ème classe	1	3	3	3,0	3
Moniteur d'atelier 1ère classe	0	0	1	0,0	0
Eleve éducateur	0	0	1	1,0	0
Agent technique	0	0	0	1,0	1
	9,74	10	12,22	11,0	13

Répartition temps plein - temps partiel (en ETP et %)



En 2021 ==> temps plein : 15 personnes (24 %)
temps partiel : 60 personnes (76 %)

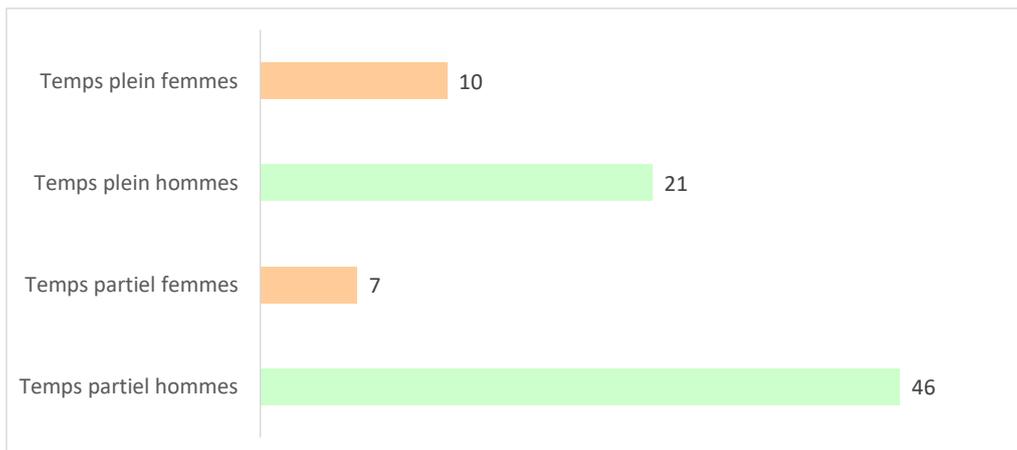
TEMPS PLEIN :

Nombre de temps plein faisant l'objet d'une refacturation :
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

TEMPS PARTIEL :

Nombre de temps partiel faisant l'objet d'une refacturation :
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 0,20 ETP)

Répartition temps plein - temps partiel (pers.)

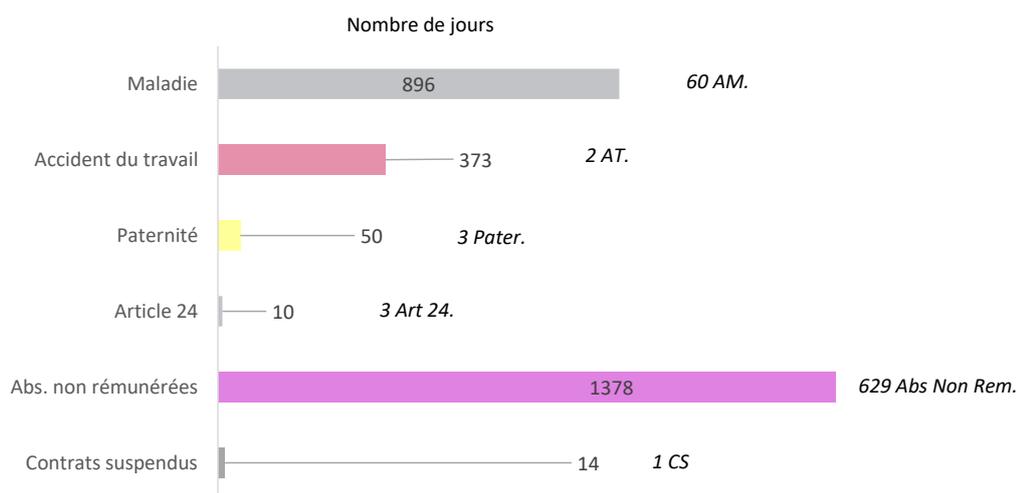


TEMPS PLEIN :

Nombre de temps plein femme faisant l'objet d'une refacturation :
1 par l'Association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

Nombre de temps plein homme faisant l'objet d'une refacturation :
1 par l'Association Groupe Addap13 (soit 0,2 ETP)

Absentéisme



Les absences non rémunérées correspondent à des absences non justifiées par des salariés en CDDI.
 Les articles 24 correspondent aux absences pour garde d'enfant et aux congés pour événements familiaux.
 1 salarié a été en longue maladie (+ de 90 jours).

Analyse des chiffres de l'absentéisme

	2021		2022	
	Hors Abs. non rémunérées	AIAES - GROUPE ADDAP13	Hors Abs. non rémunérées	AIAES - GROUPE ADDAP13
Gravité de l'absentéisme <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre de jours calendaires</i>	5,12%	10,47%	5,00%	10,00%
Absentéisme de longue durée (+ 90 jours) <i>Nbre total de jours d'absence > 90 j / Nbre de jours calendaires</i>	2,79%	3,16%	2,00%	2,00%
Absentéisme de moyenne durée (de 4 à 89 jours) <i>Nbre total de jours d'absence de 4 à 89j / Nbre de jours calendaires</i>	3,23%	7,53%	3,00%	5,00%
Micro absentéisme (- 4 jours) <i>Nbre total de jours d'absence < 4 j / Nbre de jours calendaires</i>	0,15%	2,91%	0,00%	2,00%
Durée moyenne des absences <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre d'absences</i>	22,24	7,15	19,54	3,89
Fréquence des absences <i>Nbre total des absences / Effectif moyen 2022</i>	1,01	6,94	0,88	9,03

La gravité de l'absentéisme s'est améliorée sur 2022 et passe de 3532 jours à **2721 jours d'absences.**

Éléments du bilan du CSSCT

Nombre de réunions ordinaires :	5
Nombre de réunions extraordinaires :	1
A la demande des représentants du personnel :	0
A la suite d'un accident :	0
Nombre d'enquêtes menées par le CSSCT :	0
Nb de cas de mise en oeuvre de la procédure prévue en cas de danger grave et imminent :	0
Nombre de cas de recours à un expert :	0
Nombre de représentants du personnel formés :	4

Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement :	8
Nombre d'accidents AVEC arrêt de travail :	3
<i>Dont nombre d'accidents de trajet :</i>	<i>1</i>
<i>Dont nombre d'accidents du travail :</i>	<i>2</i>
<i>Nombre d'accidents de déplacement :</i>	<i>0</i>
Nombre d'accidents SANS arrêt de travail :	5

Le nombre d'AT a diminué en 2022 passant de 17 sur 2021 à 8 en 2022.

Moyens spécifiques mis en oeuvre

Plan d'Evaluation des Risques Professionnels

- DUERP en cours d'actualisation.

Un diagnostic préalable des expositions aux facteurs de risques a été réalisé après l'alerte de la CARSAT sur le nombre d'accidents de travail.

Actions menées et mise en oeuvre du programme

Un accord relatif à la prévention de l'exposition des risques professionnels a été conclu le 22 septembre 2022.

Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité

3 salariés en CDDI formés aux habilitations électriques : 2412 Euros

1 salarié en CDDI : 249 Euros

ASMI (mise à disposition d'une assistante sociale 3T2022 : 18 personnes reçues UES) : 230,65 €

Fournitures Covid

Pas de dépenses

Total des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail : 2 891,65 €



3

**FORMATION
DES PERSONNELS
Bilan social 2022**

PERSONNEL EN FORMATION

Départs en formation = 82 salariés

2 127 h de formation

35



932 h

soit 133 journées de formation

47



1 829 h

soit 261 journées de formation

En 2022, 82 salariés sur un effectif moyen annuel de 77 ont suivi une formation, soit 100% (chaque départ en formation est comptabilisé, 1 personne peut être engagée sur plusieurs formations sur la même année)

En 2021, 70 salariés sur un effectif moyen annuel de 71 ont suivi une formation, soit près de 98 %.

Formations des séniors (45 et +) = 37 salariés

621 h de formation

14



315 h

soit 45 journées de formation

24



306 h

soit 43 journées de formation

Thèmes et niveaux des formations individuelles

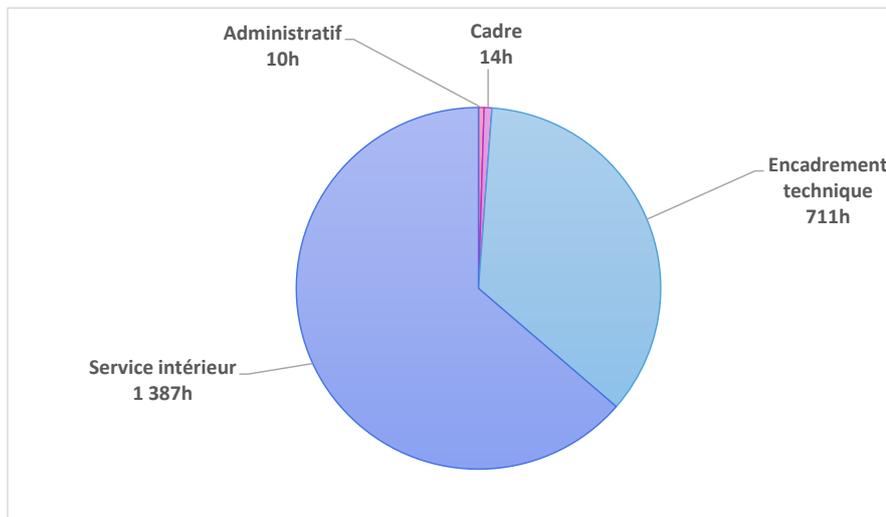
Nombre de salariés salariés	Thèmes des formations	Niveaux
1	DEETS	5
1	Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle	5

2,81 % du personnel en formation est engagé dans une formation diplômante (3 salariés).

Formations diplômantes Résultats au 31 décembre 2022

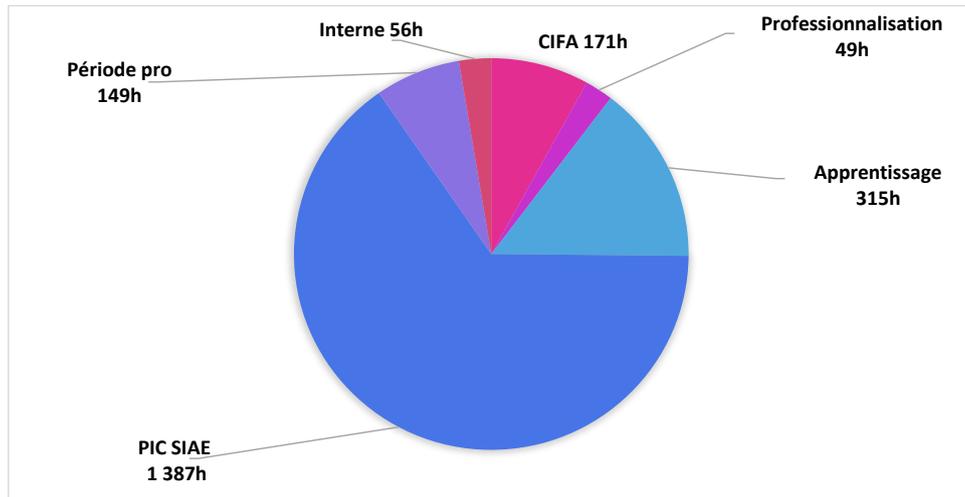
Nombre de salariés	Thèmes des formations
1	DEETS
1	Titre professionnel Conseiller en Insertion Professionnelle

Ventilation des heures par catégories de personnel



Cadres	1 femme
Administratif	2 femmes
Encadrement technique	36 personnes dont 17 femmes et 19 hommes
Service intérieur	43 dont 15 femmes et 28 hommes

Ventilation des heures par dispositif

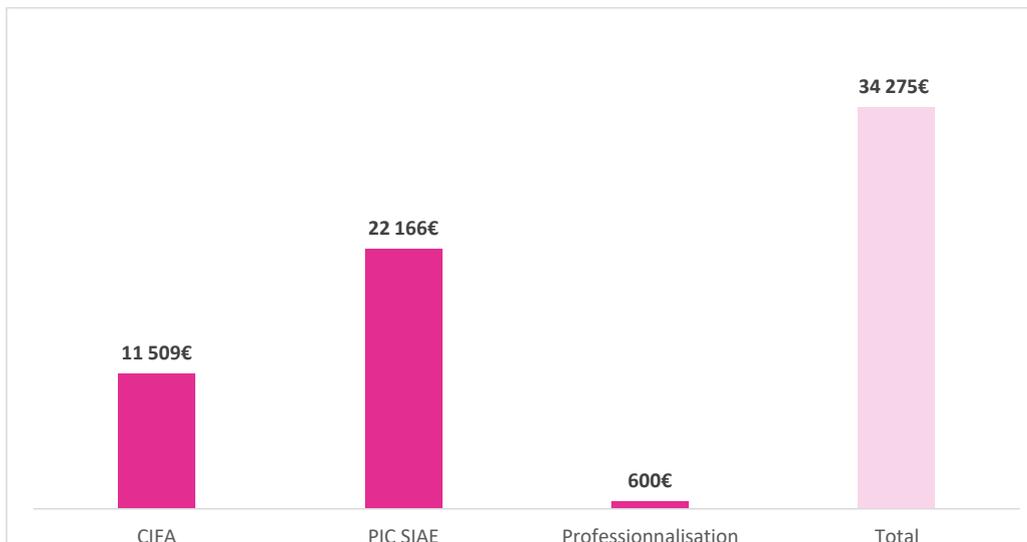


Depuis janvier 2022, l'URSSAF collecte mensuellement la contribution légale de la formation professionnelle correspondant à 1% de la masse salariale. L'URSSAF reverse à France Compétence qui répartit entre les différents OPCO. L'OPCO SANTE collecte toujours 1,30% de notre masse salariale, correspondant à notre obligation conventionnelle (1%) et 0,30% (contribution volontaire).

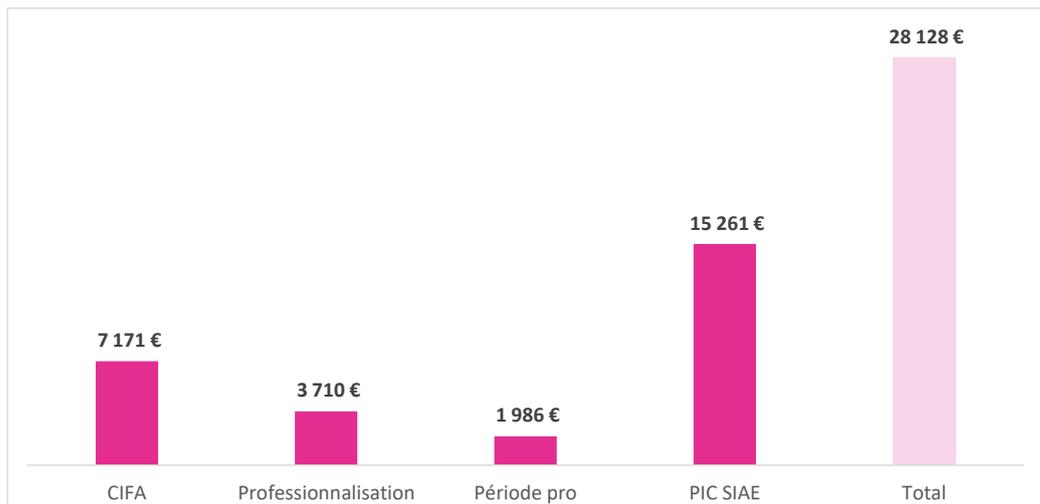
Cette évolution s'inscrit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Somme versée à l'OPCO SANTE en 2022 : 19 570 €

Engagements par dispositif



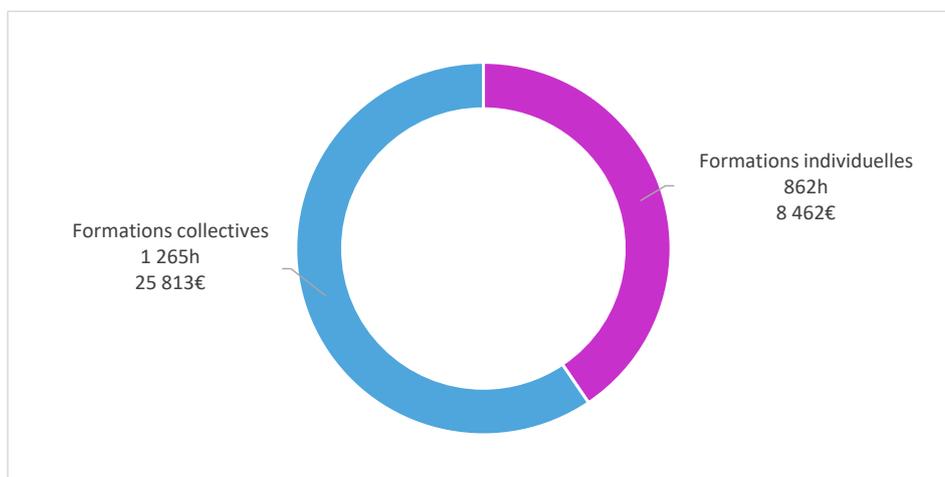
Dépenses en formation par dispositif



AIAES a bénéficié d'une enveloppe financière supplémentaire (PIC SIAE) pour les CDDI de 24 000 €.

12 232€ de notre budget CIFA non utilisé en 2022 est reporté sur 2023

Répartition des heures et du budget engagé par type de formation



Tutorat

En 2022 : 1 maître d'apprentissage certifié pour 1 apprentie CIP.

Stagiaires accueillis

AIAES a accueilli 3 stagiaires venant du Collège Coopératif, du GRETA et de l'Association insertion Pilotine

Formations dispensées par des salariés

Le Directeur de service a dispensé des formations SST (sauveteur secouriste du travail) pour :

- 4 salariés en CDDI au sein d'AIAES
- 8 salariés en CDDI au sein d'Equilibre
- 20 salariés du Groupe addap13