



BILAN SOCIAL 2023

**Association Insertion
par l'Activité Economique
et Solidaire**



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

Groupe addap13



Sommaire

Bilan Social 2023

Association d'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



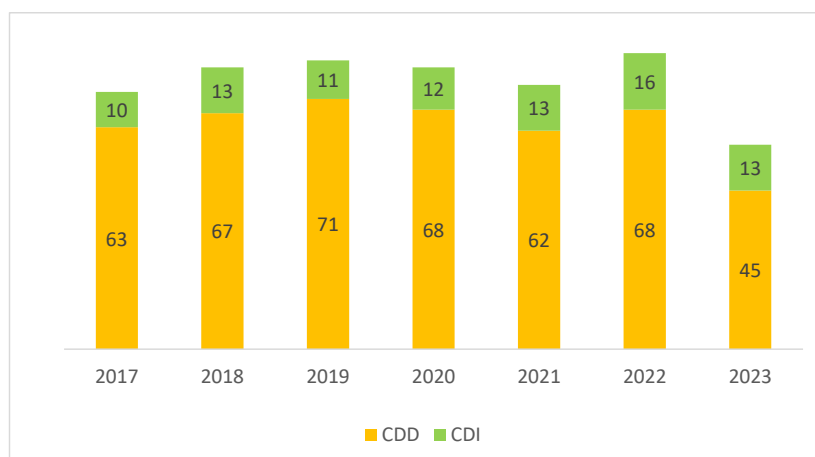
1

LES EFFECTIFS

Bilan social 2023



Evolution des effectifs CDD/CDI (en pers)



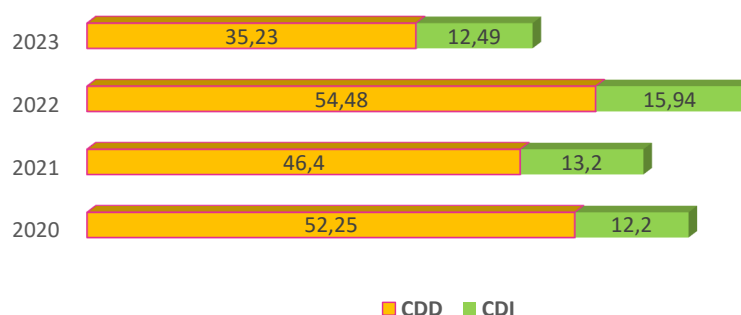
En 2023 : 45 CDD et 13 CDI (en pers.)

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

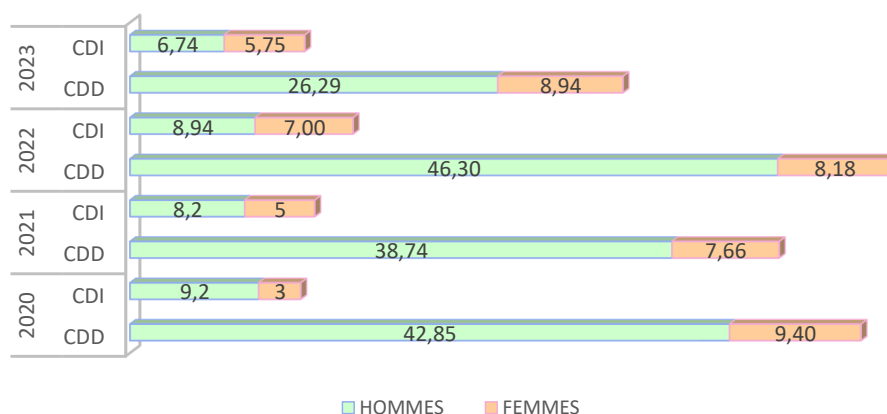
L'effectif a nettement diminué dû à la perte de Chantiers d'insertion.

La majorité des CDD sont des contrats aidés : **43 CDDI** (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) ; **2 CDD** (contrats à durée déterminée de droit commun en remplacement de salarié en arrêt maladie ou maternité) ; **13 sont en CDI** (dont une salariée Groupe addap13 refacturée à temps plein) et **1 CDI Inclusion**.

Evolution des effectifs CDD/CDI (en ETP)



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



En 2023 : CDD => 25% de femmes + 75% d'hommes

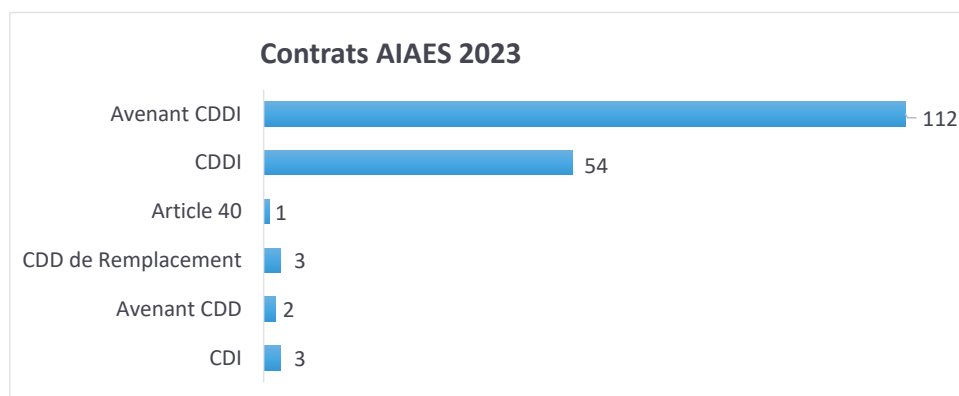
CDI => 46% de femmes + 54% d'hommes

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

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

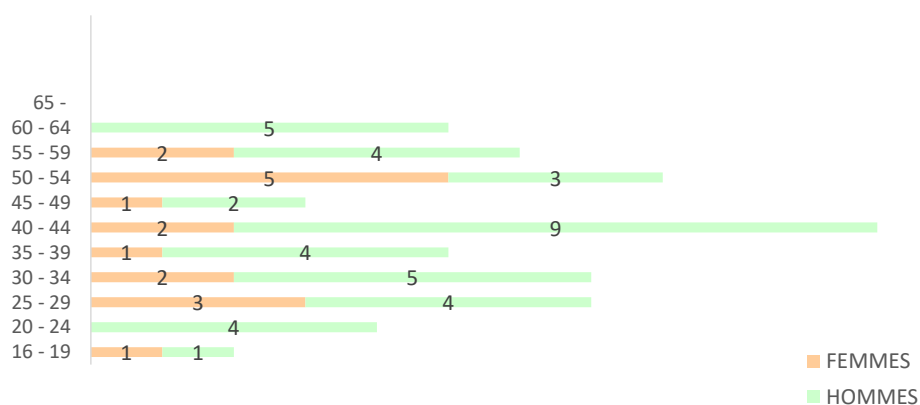
Nombre de femmes faisant l'objet d'une refacturation : 1 par l'association Groupe addap13 (soit 1 ETP)

Rédaction de contrats de travail



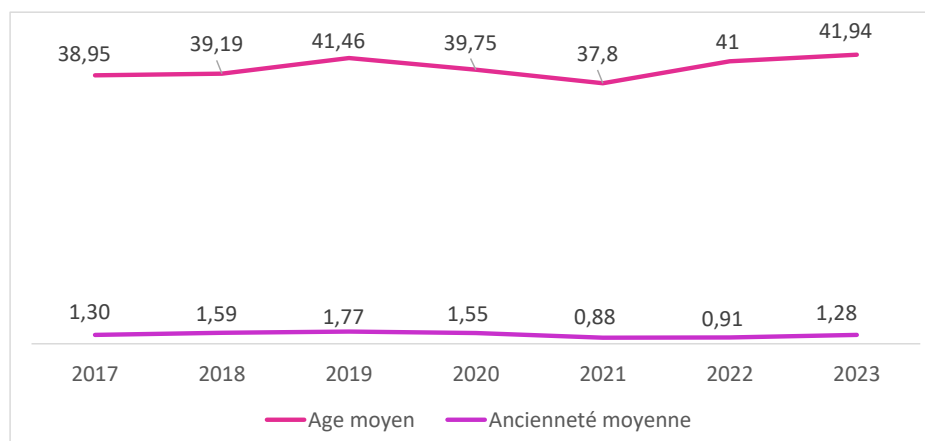
En 2023, 175 contrats (embauche et avenants) ont été rédigés par le service RH.

Répartition du personnel par tranche d'âge



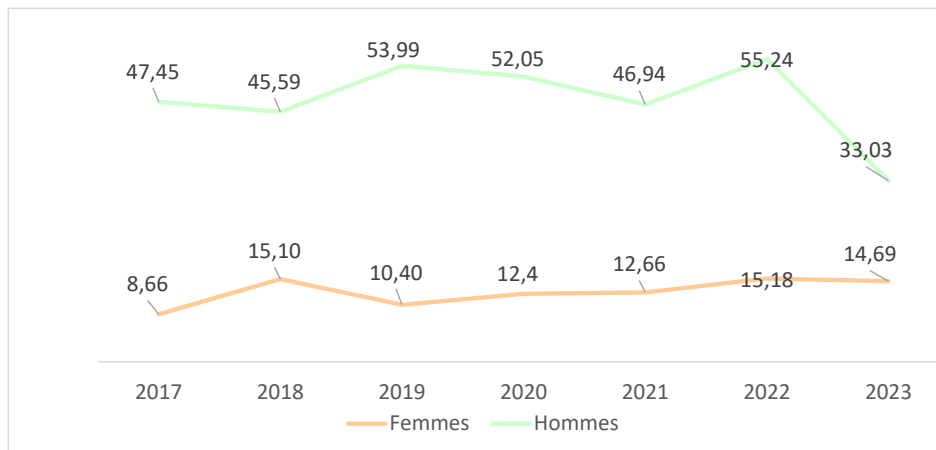
La tranche des 40-44 ans est la plus représentée, bien que cela soit à peu près équivalent aux autres tranches d'âge.

Moyenne d'âge et d'ancienneté



L'âge moyen est de 41,94 ans et l'ancienneté moyenne est de 1,28 an, ce qui a légèrement augmenté depuis 2022.

Répartition Femmes / Hommes (en ETP)



En personnes

En 2023 => 17 femmes et 41 hommes
En 2022 => 17 femmes et 67 hommes

En Pourcentage

En 2023 => 31% femmes et 69% hommes
En 2022 => 22% femmes et 78%

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'AlAES - 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 : 15 salariés.

=> pas de contribution à payer

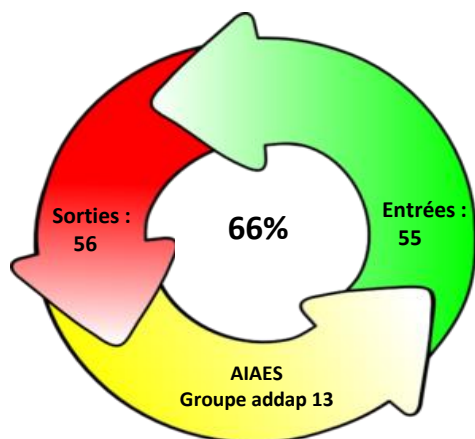
Taux de mobilité interne



Effectif moyen 2023 : 60,92 pers. (en 2022 : 77,33 pers.)

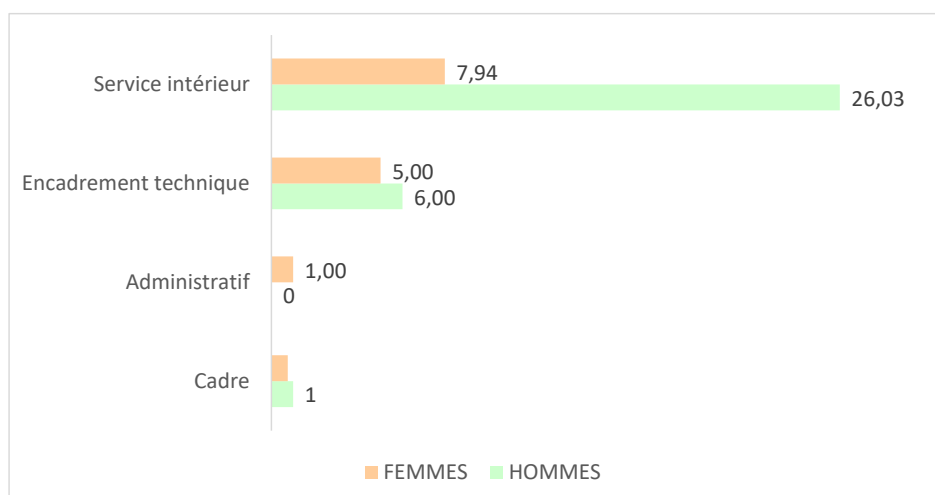
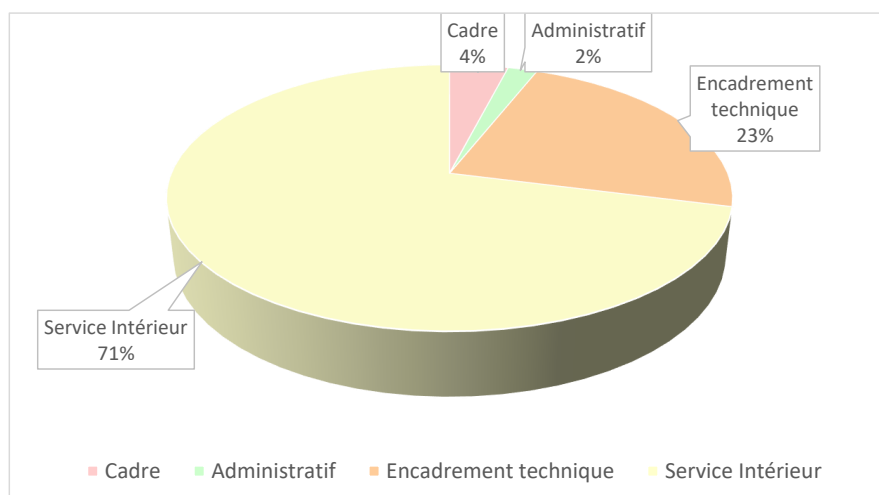
En 2023 il y a eu **1 promotion ; 2 reclassements et 8 mutations** (l'Entreprise d'Insertion Multiservices vers les ACI et inversement).

Taux de rotation



En 2022 : taux de rotation : 135,50 %
(88 entrées et 95 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	2023
Cadre Hors classe - DGA	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,75
Cadre classe 1 niveau 1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
Cadre classe 1 niveau 2	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Cadre classe 2 niveau 2	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Cadre classe 2 niveau 3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
	2,0	2,0	2,2	1,2	1,8	1,75

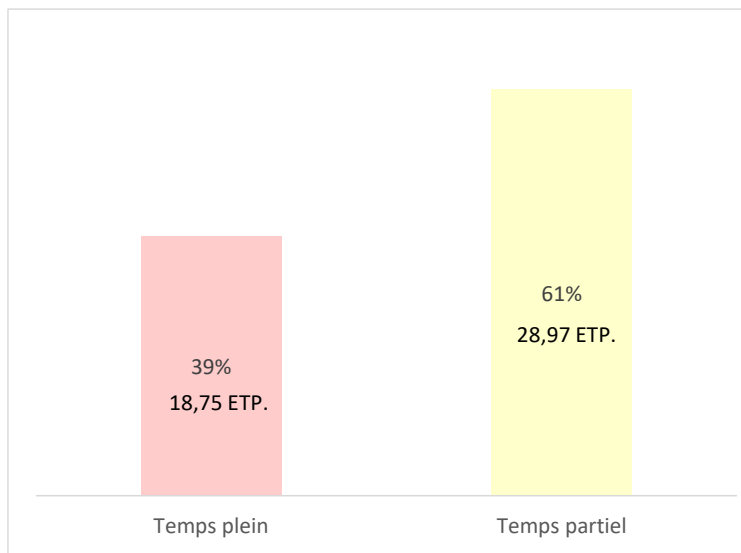
Classification du personnel administratif (en ETP)

Classification	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Technicien supérieur	0	0	1	2	2	1

Classification du personnel d'encadrement technique (en ETP)

Classification	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Educateur spécialisé (CIP)	3	3	3	3,0	4	5
Ouvriers qualifiés	3	2	4,22	3,0	3	2
Moniteur adjoint d'animation	1,74	1	1	0,0	1	0
Educateur technique spécialisé	1	1	0	0,0	1	0
Moniteur d'atelier 2ème classe	1	3	3	3,0	3	2
Moniteur d'atelier 1ère classe	0,0	0,0	1	0,0	0	0
Eleve éducateur	0,0	0,0	1	1,0	0	0
Agent technique	0,0	0,0	0	0,0	1	1
	0,0	0,0	0	1,0	0	1
	9,74	10	12,22	11,0	13	11

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

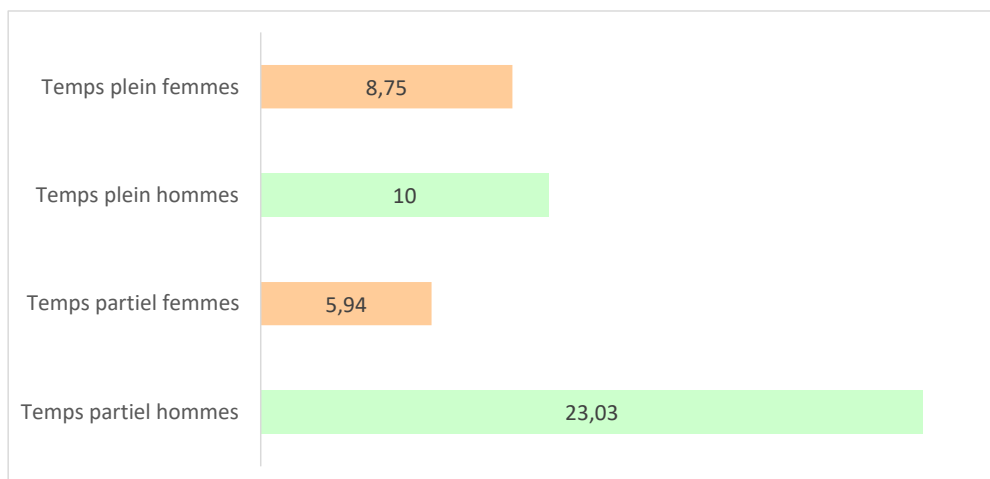


En 2022 ==> temps plein : 39,42 ETP (44 %)
temps partiel : 31 ETP (56 %)

TEMPS PLEIN :

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

Répartition temps plein - temps partiel (ETP.)



TEMPS PLEIN :

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

Absentéisme (jours et nombre)

	Nombre de jours	
Maladie	1438	49 AM
Accident du travail	451	6 AT
Mi-temps thérapeutique	404	3 MTT
Maternité	126	1 MAT
Article 24	19	7 Art 24
Abs. non rémunérées	912	415 ANM

Les absences non rémunérées correspondent à des absences non justifiées. Parmi ces absences injustifiées, sont également comptabilisées : 12 jours de mise à pied à titre conservatoire ou disciplinaire.

Les articles 24 correspondent aux absences pour garde d'enfant et aux congés pour événements familiaux.

6 salariés ont été concernés par un arrêt maladie de plus de 90 jours.

Analyse des chiffres de l'absentéisme

	2022		2023	
	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>	8,64%	11,87%	10,96%	15,07%
Absentéisme de longue durée (+ 90 jours) <i>Nbre total de jours d'absence > 90 j / Nbre de jours calendaires</i>	1,73%	2,12%	8,16%	8,16%
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>	2,92%	5,04%	2,64%	4,51%
Micro absentéisme (- 4 jours) <i>Nbre total de jours d'absence < 4 j / Nbre de jours calendaires</i>	0,07%	2,48%	0,17%	2,39%
Durée moyenne des absences <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre d'absences</i>	19,54	3,89	36,94	6,97
Fréquence des absences <i>Nbre total des absences / Effectif moyen</i>	0,88	9,03	1,08	7,90

Effectif moyen 2022 : 77,33 **Effectif moyen 2023 : 60,92**
La gravité de l'absentéisme diminue, passant de **3532 jours en 2022 à 2721 jours d'absences.**

Le micro absentéisme (<4j) a diminué ; 699 en 2022 à 532 en 2023

Le nombre de jours total d'arrêts a augmenté en 2023, passant de 2276 en 2022 à **3350 en 2023**;

En revanche, le nombre d'arrêts a diminué, passant de 700 en 2022 à 481 en 2023.

Eléments du bilan du CSSCT

Nombre de réunions ordinaires :	11
Nombre de réunions extraordinaires :	6
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 :	3

Accidents du travail

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

Le nombre d'AT a diminué en 2023 passant de 8 sur 2022 à 5.

Moyens spécifiques mis en œuvre

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 œuvre 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 et de conditions de travail

Chaussures de sécurité : 877,12 Euros

Gants : 64,06 Euros

Pharmacie : 177,69 Euros

Total des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail : 1 118,87 Euros



3



FORMATION DES PERSONNELS

Bilan social 2023

PERSONNEL EN FORMATION

Départs en formation = 64 salariés

2 056h de formation

18



593 h

soit 84 journées de formation

46



1 463 h

soit 209 journées de formation

En 2022, 82 départs en formation, soit une baisse de 21%
et 2 127 heures de formation réalisées, soit une baisse de 4%.

Formations des séniors (45 et +) = 13 salariés

451h de formation

5



137 h

soit 19 journées de formation

8



314 h

soit 44 journées de formation

Thèmes et niveaux des formations individuelles

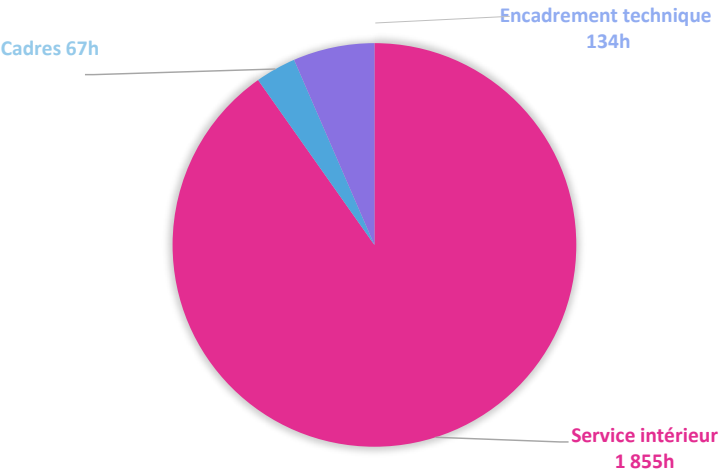
Nombre de salariés salariés	Thèmes des formations	Niveaux

Aucune formation diplômante n'a été engagée en 2023.

Formations diplômantes
Résultats au 31 décembre 2023

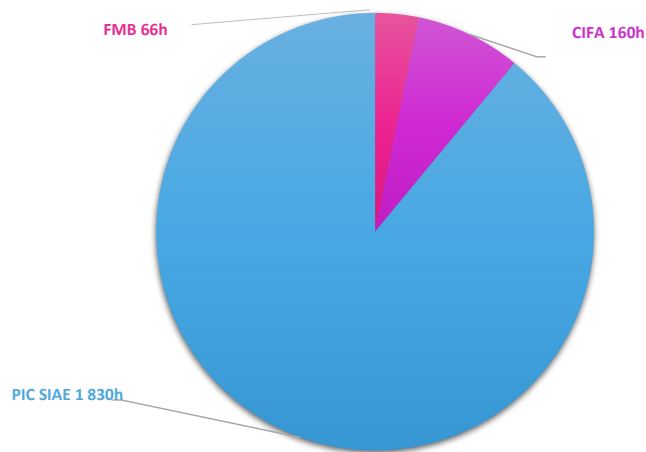
Nombre de salariés	Thèmes des formations

Ventilation des heures par catégorie de personnel



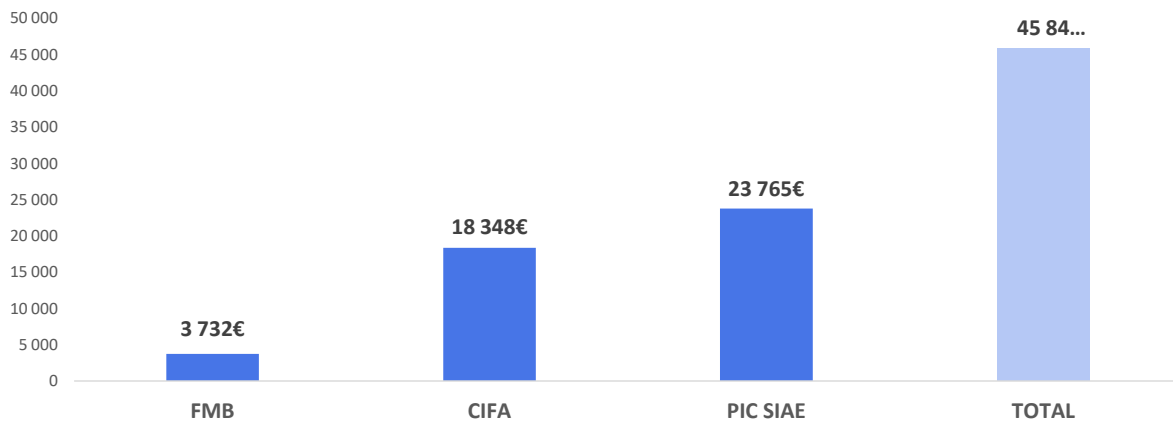
Cadres	1 femme
Encadrement technique	20 personnes dont 8 femmes et 12 hommes
Service intérieur	43 dont 8 femmes et 35 hommes

Ventilation des heures par dispositif



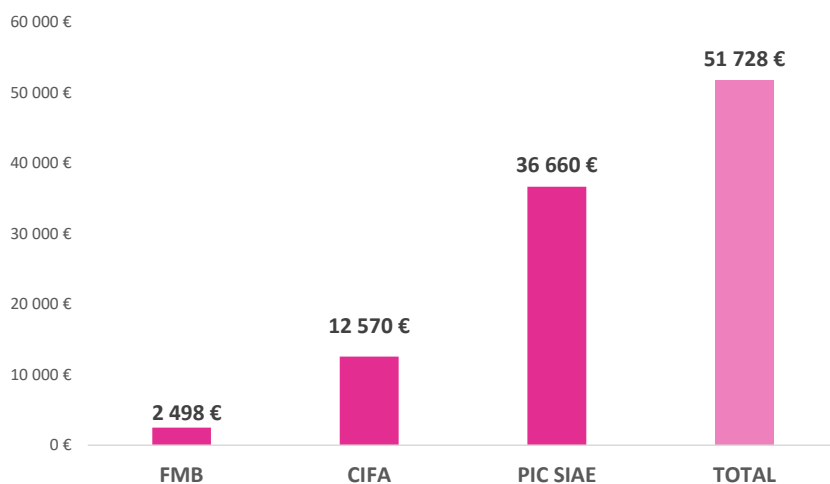
Somme versée à l'OPCO SANTE en 2023 : 14 204€

Engagement par dispositif

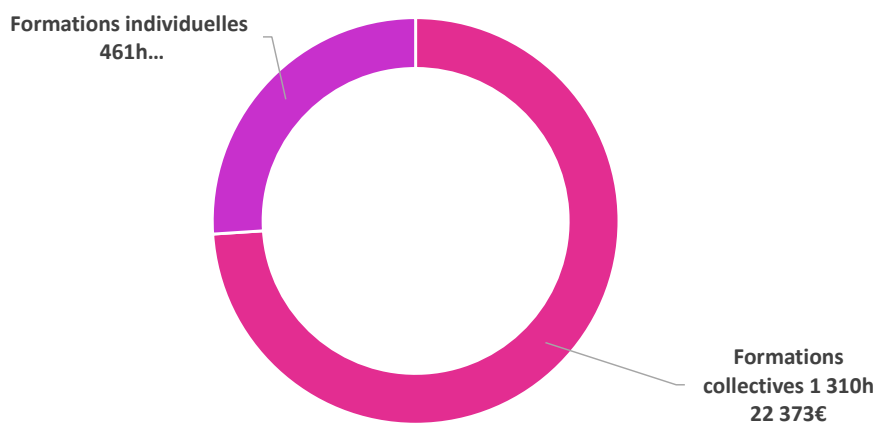


AIAES a bénéficié d'une enveloppe financière supplémentaire (PIC SIAE) pour les CDDI de 23 765 €

Dépenses en formation par dispositif



Répartition des heures et du budget engagé par type de formation



Tutorat

Aucune formation de maître d'apprentissage n'a été financée.

Stagiaires accueillis

AIAES a accueilli 2 stagiaires venant du Collège Coopératif et du Lycée Jean Baptiste Colbert

Formations dispensées par des salariés

Aucune.