



**BILAN SOCIAL 2022**  
**AMCS**



**Médiations et  
cohésion sociale**

Groupe  addap13



# Sommaire

**Bilan Social 2022**  
**Médiations et cohésion sociale**

**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

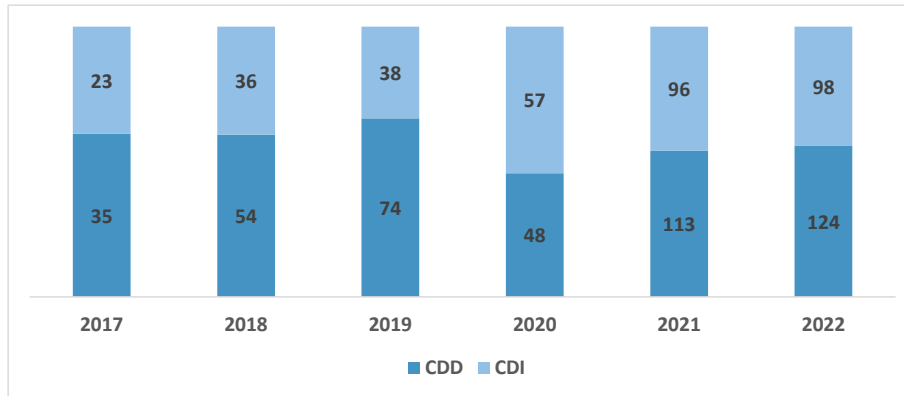


**1**

# **LES EFFECTIFS**

## **Bilan social 2022**

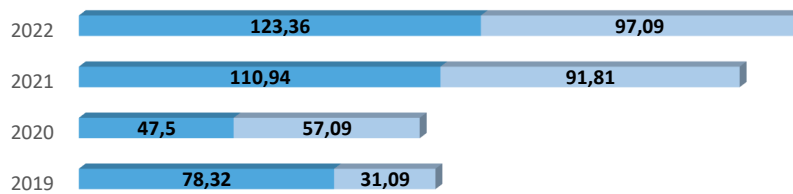
## Evolution des effectifs CDD/CDI (en pers.)



L'AMCS - Groupe addap13 est restée à un effectif constant entre 2021 et 2022,  
 En 2022 : 124 CDD et 98 CDI (en pers.)  
 En 2021 : 113 CDD et 96 CDI (en pers.)

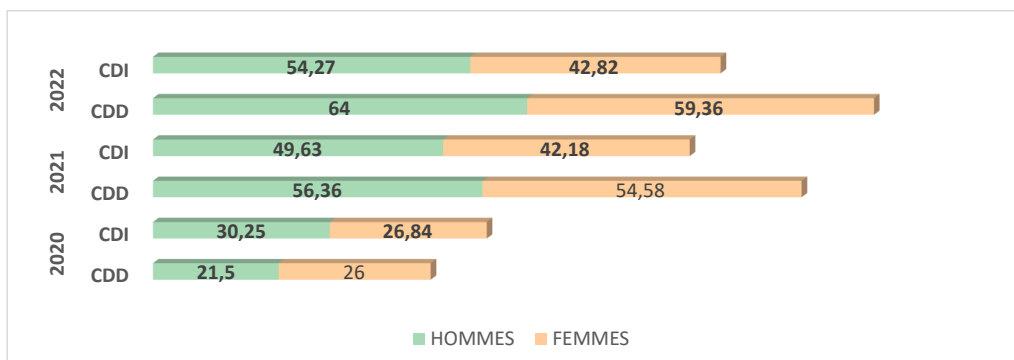
Sur les 124 salariés en CDD, 50 sont en contrat d'apprentissage ; 1 est en contrat PEC (parcours emploi et compétences) ; 63 salariés sont en contrat Adultes-Relais et 10 sont sur des CDD de droit commun.

## Evolution des effectifs CDD/CDI (en ETP)



Plusieurs salariés font l'objet d'une refacturation (partielle ou totale) de l'Association Groupe addap13 à l'AMCS - Groupe addap13 : 4 à AMCS - Groupe addap13 représentant 4 ETP.

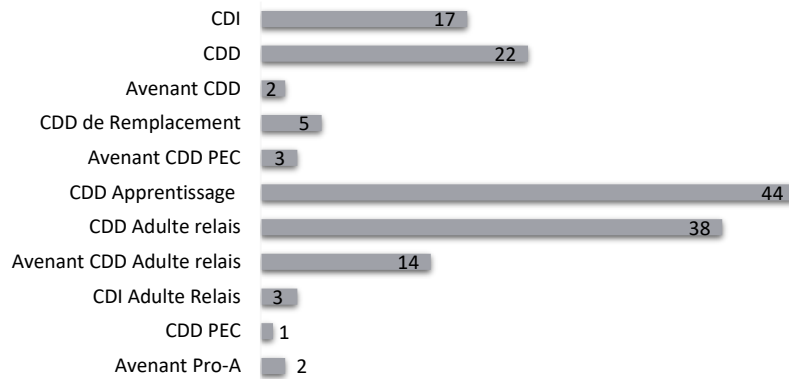
## Evolution des effectifs CDD/CDI (Femmes-Hommes)



En 2022 : CDD => 48 % femmes et 52 % hommes  
 CDI => 44 % femmes et 56 % hommes  
 En 2021 : CDD => 49 % femmes et 51 % hommes  
 CDI => 46 % femmes et 54 % hommes

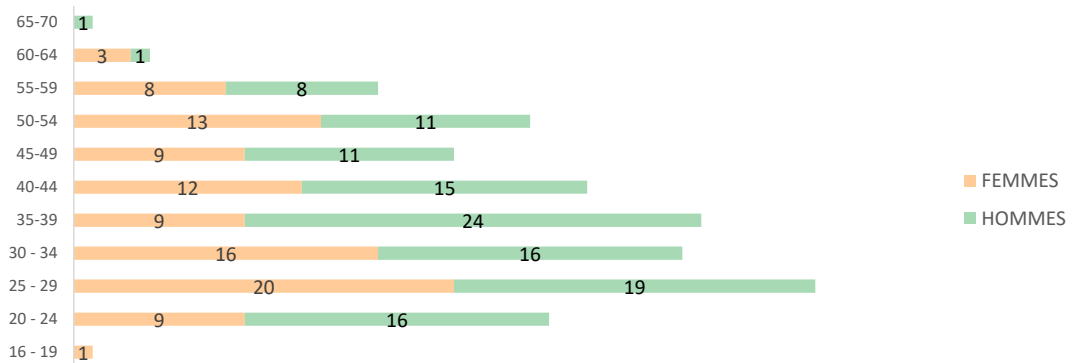
Nombre de femmes faisant l'objet d'une refacturation totale : 3 par l'Association Groupe addap13 )  
 Nombre d'hommes faisant l'objet d'une refacturation totale : 1 par l'Association Groupe addap13

## Rédaction des contrats de travail

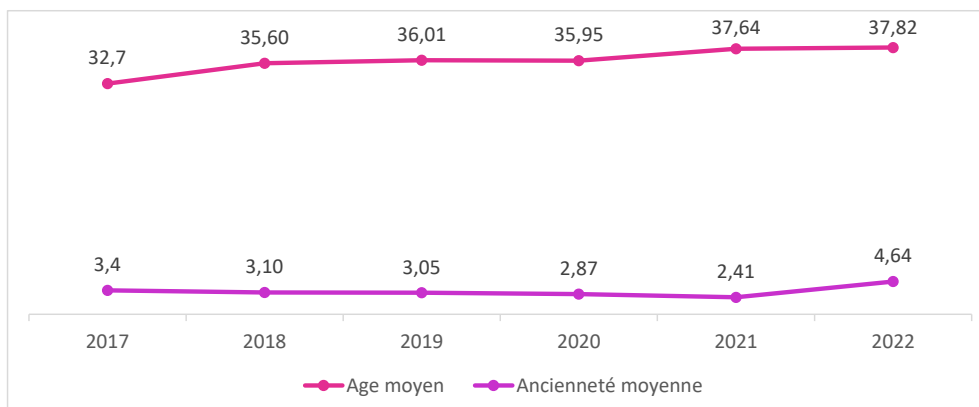


151 contrats ont été rédigés par le service RH au cours de l'année 2022.

## Répartition du personnel par tranche d'âge

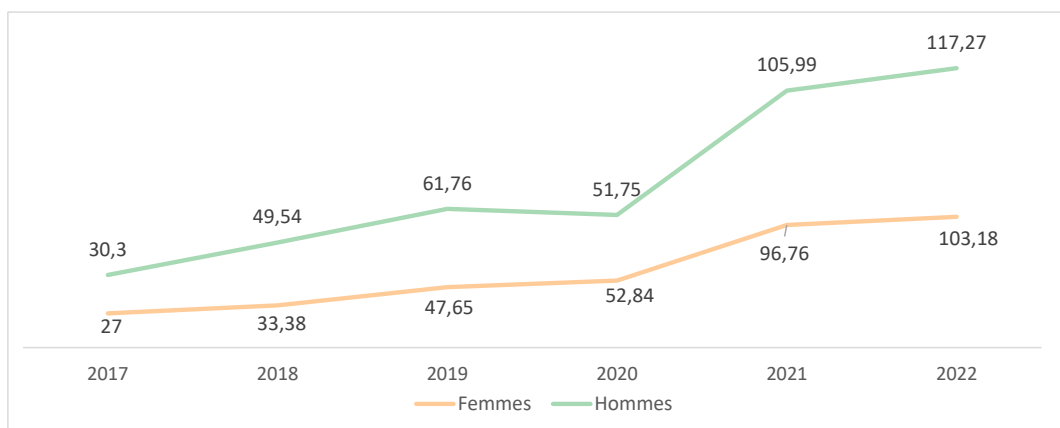


## Moyenne d'âge et d'ancienneté



En 2022 l'âge moyen est de 37,82 ans et l'ancienneté moyenne est de 4,64 ans.

## Répartition Femmes / Hommes (en ETP)



### En personnes

En 2022 => 100 femmes et 122 hommes  
En 2021 => 100 femmes et 109 hommes

### En pourcentage

En 2022 => 47% de femmes et 53% d'hommes  
En 2021 => 49% de femmes et 51% d'hommes

## Emploi de personnel en situation de handicap



Effectif d'assujettissement : 93,95

=> Pas de contribution à payer

## Taux de mobilité interne



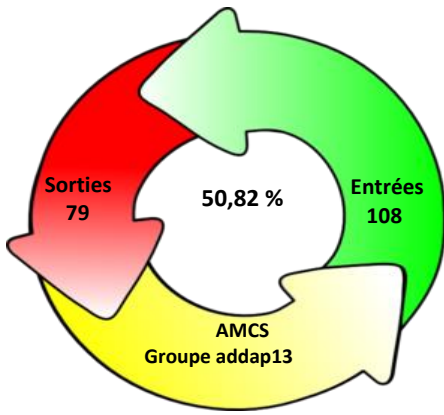
**5,22 %**

En 2021 : 8,26 %

Effectif moyen 2022 : 210,87 (en 2021 : 181,6)

Le taux de mobilité tient compte des mutations (0) des promotions (2) et des reclassements (9)

Un transfert d'association a eu lieu en 2022 : un salarié Groupe addap13 a été transféré sur l'AMCS Groupe addap13 et a été promu chef de service paie sur l'AMCS - Groupe addap13.



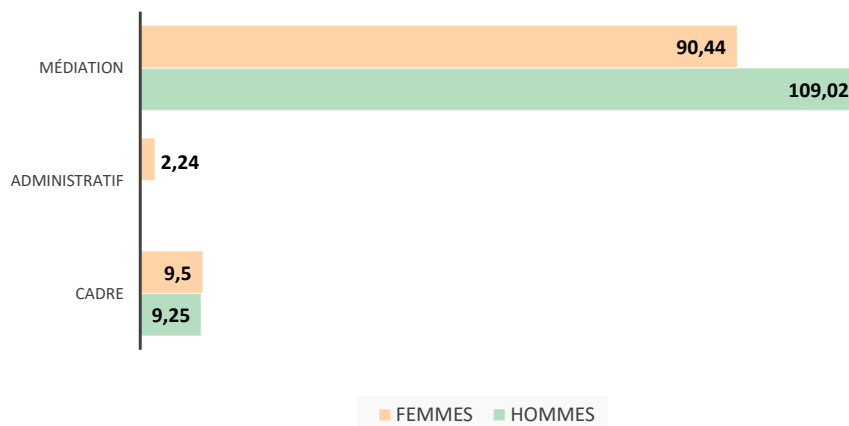
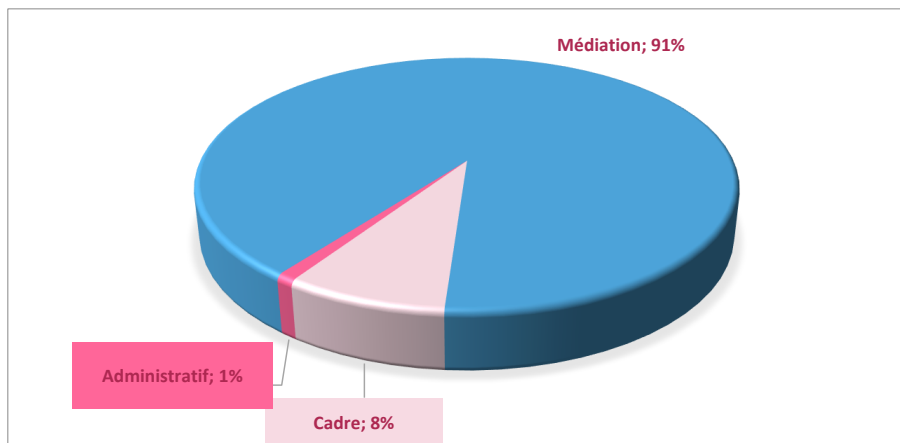
## Taux de rotation

Le taux de rotation correspond au turnover.

En 2021 : taux de rotation 151,04%  
(188 entrées et 102 sorties)

Le taux de rotation sur l'année 2021 était élevé  
dû à la fusion-absorption de l'association  
Adelies.

## Catégories de personnel (en ETP et %)



## Les métiers du personnel cadre (en ETP)

Métiers	2018	2019	2020	2021	2022
Cadre Hors classe - DGA	0,34	0,34	1,75	2,75	2,75
Cadre Classe 1 Niveau 1	0	1	0,00	0	0
Cadre classe 1 niveau 2	2	2,00	1,00	0	1
Cadre classe 2 niveau 2	4,65	5,55	6,50	9,5	10
Cadre classe 2 niveau 3	1	1,00	2,00	4	4
Cadre technicien niveau 2	0	0,00	0,50	0,5	1
	<b>7,99</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>16,75</b>	<b>18,75</b>

Nombre de cadres faisant l'objet d'une refacturation :  
 3 femmes et 1 homme par l'Association Groupe addap13  
 2,75 ETP occupent des postes de Direction.  
 9 ETP occupent des postes de chef de service éducatif.  
 7 ETP occupent des postes de cadres administratifs.

## Les métiers du personnel administratif (en ETP)

Métiers	2018	2019	2020	2021	2022
Agent administratif principal	0	0	1	1	0,8
Technicien qualifié	0,2	0,70	0,2	0,10	0,60
Technicien supérieur	1,55	1,39	0,84	0,84	0,84
	<b>1,75</b>	<b>2,09</b>	<b>2,04</b>	<b>1,94</b>	<b>2,24</b>

Nombre de personnel administratif faisant l'objet d'une refacturation : 1 salariée du Groupe addap13.  
 0,44 ETP correspondent à des refacturations du Groupe addap13 sur l'AMCS : 4 secrétaires de service de prévention spécialisée  
 1 salariée est à temps partiel (0,8 ETP)

## Les métiers du personnel éducatif (en ETP)

Métiers - CCN66	2018	2019	2020	2021	2022
Educateur spécialisé	6	4,00	2,80	1,8	3
Moniteur adjoint d'animation	25,18	35,10	21,00	63,04	71,74
Aide médico-psychologique	0	0,00	0,00	2	2
Elève moniteur éducateur	17	16,00	20,00	34	35
Auxiliaire de vie sociale	0	0,00	0,00	1	1
Moniteur éducateur	11	13,00	13,00	20	13
Educateur sportif niveau 4	1	4,48	4,00	3	9
Eleve médiateur social	0	0,00	8,00	16,5	13
Animateur	7	19,74	18,00	38,72	41,72
Animateur socio-éducatif	2	2,00	2,00	3	3
Educateur sportif niveau 3	2	2,00	2,00	1	1
Educateur scolaire	1	1,00	0,00	0	0
CESF	1	0	0	0	1
Eleve éducateur spécialisé	0	0	0	0	3
Ouvrier qualifié	0	0	0	0	1
Aide soignant	0	0	0	0	1
	<b>73,18</b>	<b>97,32</b>	<b>90,80</b>	<b>184,06</b>	<b>199,46</b>

L'AMCS-Groupe addap13 continue son ambition d'être une entreprise apprenante en ayant recours à l'apprentissage : **51 apprentis en 2022.**

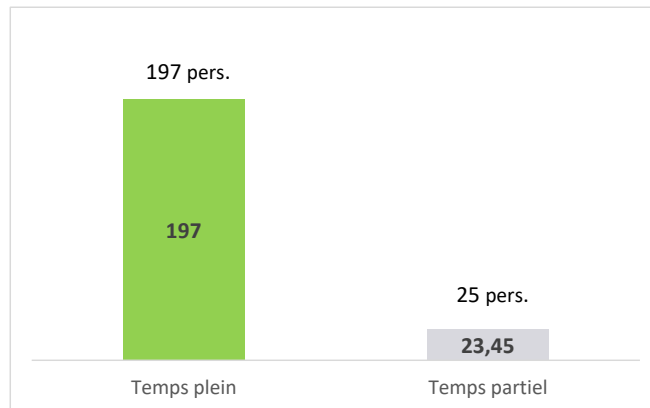




**2**

**LES CONDITIONS  
ET TEMPS  
DE TRAVAIL**  
**Bilan social 2022**

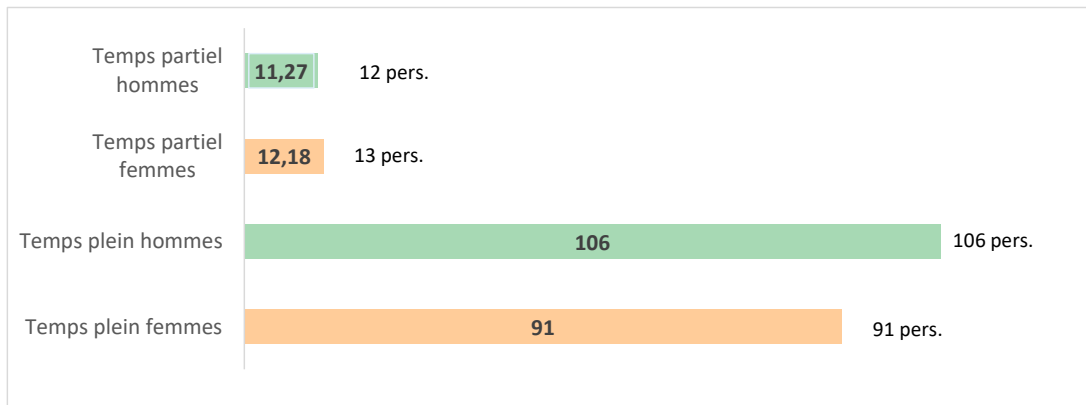
## Répartition temps plein - temps partiel (ETP)



Les temps partiel ont nettement augmenté en 2021 dû à la fusion absorption avec Adelines. Cependant au 1er janvier 2023, les 12 salariés concernés par une organisation pluri hebdomadaire du temps de travail (30h semaine) passeront à temps plein. 8,86 ETP correspondent à des refacturations.

En 2021 => temps plein : 191 personnes  
temps partiel : 18 personnes

## Répartition temps plein - temps partiel femmes - hommes (en ETP)



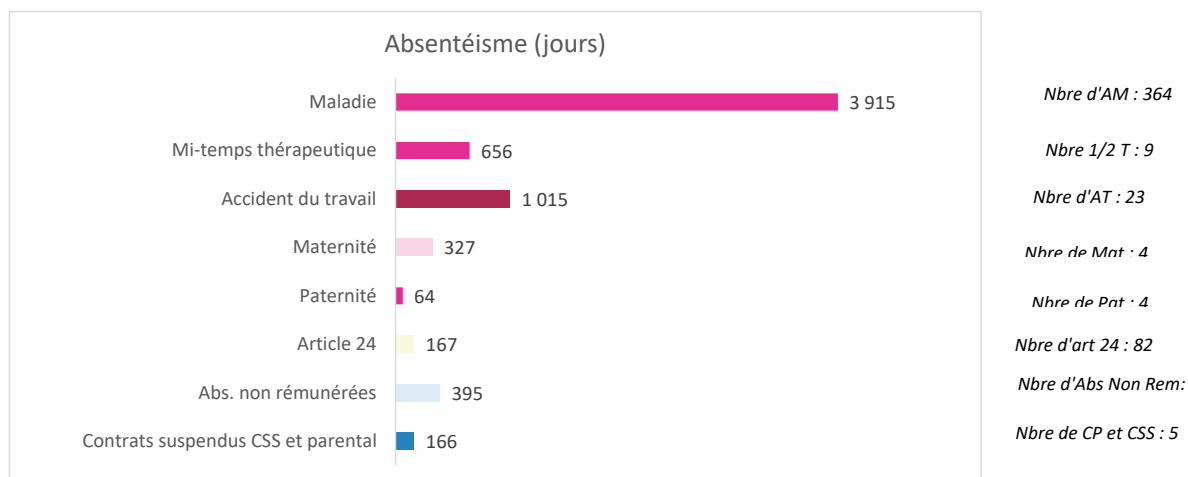
### TEMPS PLEIN :

Nombre de temps plein femme faisant l'objet d'une refacturation :  
5 par l'Association Groupe addap13.

### TEMPS PARTIEL :

1 salariée à temps partiel est en contrat aidé - Parcours Emploi Compétences (PEC) à 26h  
12 salariés issus de la fusion absorption d'adelines sont à temps partiel (4 femmes et 9 hommes).

## Absentéisme



Les absences non rémunérées correspondent à des absences non justifiées, notamment sur des temps de formation.  
 Les articles 24 correspondent aux absences pour garde d'enfant et aux congés pour événements familiaux.

### 5 Contrats suspendus :

- 1 congé parental : 149 jours
- 2 congés sans solde : 17 jours

560 jours d'arrêts maladies correspondent au Covid19.

## Analyse des chiffres de l'absentéisme

	2021		2022	
	Hors Abs, non rémunérées	Avec Abs non rem	Hors Abs non rémunérées	Avec Abs non rem
<b>Gravité de l'absentéisme</b> <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre de jours calendaires</i>	8,31%	9,35%	7,98%	8,96%
<b>Absentéisme de longue durée (+ 90 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence &gt; 90j / Nbre de jours calendaires</i>	2,95%	3,14%	2,74%	3,18%
<b>Absentéisme de moyenne durée (de 4 à 89 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence de 4 à 89j / Nbre de jours calendaires</i>	4,99%	5,51%	4,76%	4,95%
<b>Micro absentéisme (- 4 jours)</b> <i>Nbre total de jours d'absence &lt; 4 j / Nbre de jours calendaires</i>	0,36%	0,70%	0,56%	0,83%
<b>Durée moyenne des absences</b> <i>Nbre total de jours d'absence / Nbre d'absences</i>	15,34	10,54	12,64	9,39
<b>Fréquence des absences</b> <i>Nbre total des absences / Effectif moyen</i>	1,98	3,24	2,31	3,49

**Effectif moyen 2022 : 210,83 et effectif moyen 2021 : 181,67 personnes**

La gravité de l'absentéisme passe de à 6199 jours à 6898 jours.

Le taux d'absentéisme de courte durée (- 4 jours) a légèrement augmenté  
 8 salariés sont en longue maladie (+ 90 jours) et sont pris en charge par la prévoyance Chorum.  
 Un congé parental de 149 jours a été pris par une salariée et vient donc impacter le taux d'absentéisme de longue durée.

## 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
Nombre 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 :	26
<b>Nombre d'accidents AVEC arrêt de travail :</b>	<b>23</b>
<i>Dont nombre d'accidents de trajet :</i>	<i>7</i>
<i>Dont nombre d'accidents du travail :</i>	<i>16</i>
<i>Nombre d'accidents de déplacement :</i>	<i>0</i>
<b>Nombre d'accidents SANS arrêt de travail :</b>	<b>3</b>

En 2021, le nombre d'AT était de 27.

## Moyens spécifiques mis en oeuvre

### Plan d'Evaluation des Risques Professionnels

- DUERP en cours d'actualisation

### Actions menées et mise en oeuvre du programme

#### Actions de formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Défibrillateur + extincteurs eurofeu : 3 495,18€  
ASMI (mise à disposition d'une assistante sociale 3T2022 : 18 personnes reçues UES) : 988,50 €

#### Fournitures Covid

Masques et gels hydroalcooliques : 2 357,93€

**Total des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail : 6 841,61 Euros**



**3**

**FORMATION  
DES PERSONNELS  
Bilan social 2022**

**Personnel en formation**  
**Départs en formation = 250 salariés**  
16 178 h de formation



**8 762 h**  
soit 1 252 journées de formation



**7 416 h**  
soit 1 059 journées de formation

En 2022, 250 salariés sur un effectif moyen annuel de 210 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, 136 salariés sur un effectif moyen annuel de 182 ont suivi une formation, soit plus de 74%.

**Formations des séniors (45 ans et +) = 69 salariés**  
2 786 h de formation



**1 226 h**  
soit 175 journées de formation



**1 534 h**  
soit 219 journées de formation

Effectif des séniors (45 ans et plus) au 31/12/2022 = 65 salariés.

## Thèmes et niveaux des formations individuelles

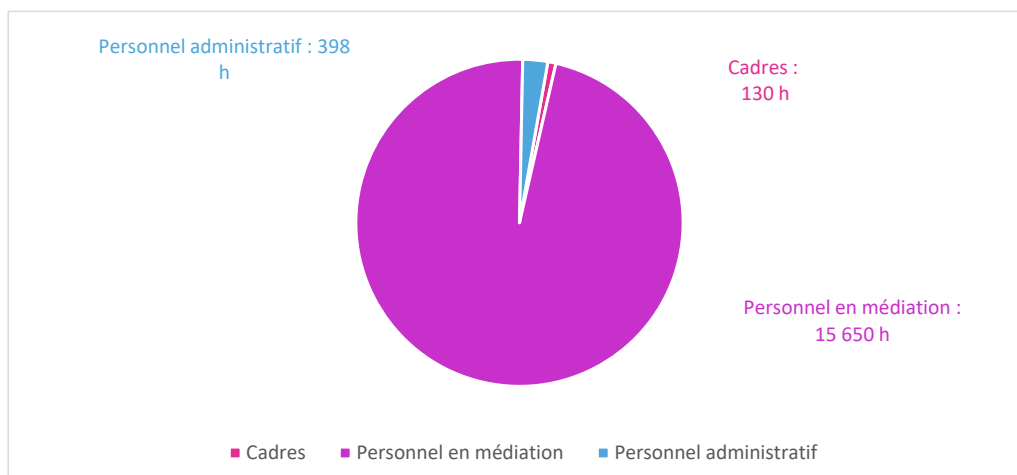
Nombre de salariés	Thèmes des formations	Niveaux
3	DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé)	6
1	VAE DEES	6
1	BTS Comptabilité Gestion	5
55	DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur)	4
19	MSADS	4

34 % du personnel en formation est engagé dans une formation diplômante ou certifiante (84 salariés, dont 60 apprentis).

## Formations diplômantes Résultats du 31 décembre 2022

2	DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé)
1	BTS Comptabilité Gestion
6	DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur)

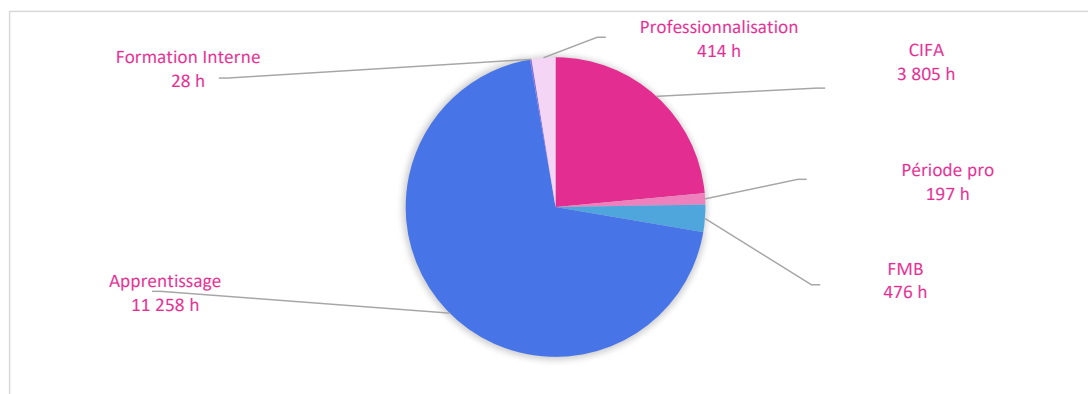
## Ventilation des heures par catégories de personnel



Cadres	24 salariés dont 16 hommes et 8 femmes
Personnel en médiation	225 salariés dont 123 hommes et 102 femmes
Administratif	1 salariée femme

En 2022, 96 % des heures de formation sont utilisées par le personnel en médiation.  
Il s'agit de la catégorie de personnel la plus représentative.

## Ventilation des heures par dispositifs



En 2022, 70% des heures de formation sont utilisées par les salariés en apprentissage.

Depuis janvier 2022, l'URSSAF collecte 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 opérateurs de compétences selon leurs missions.

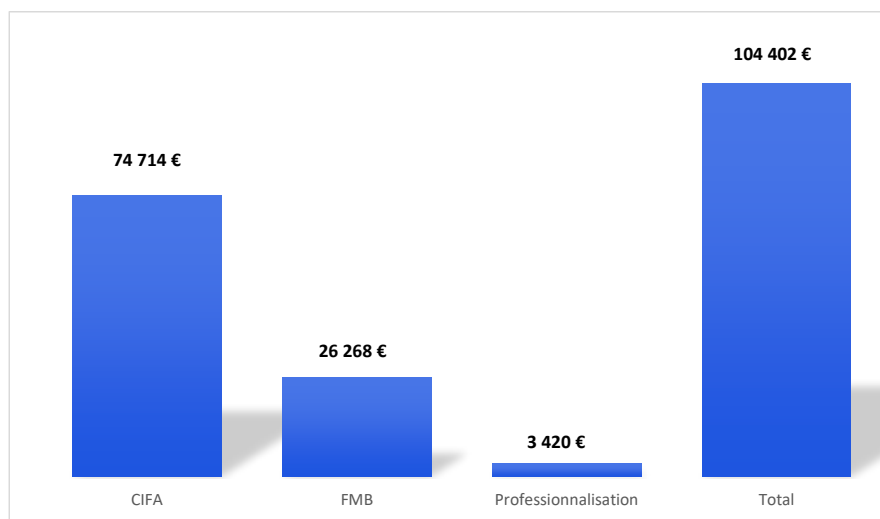
L'OPCO SANTE collecte toujours 1,30% de notre masse salariale, correspondant à notre obligation conventionnelle (1%) et 0,30% (contribution volontaire).

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 : **77 987 €**

L'association a versé en supplément 20 638€ à l'OPCO SANTE afin d'obtenir davantage de fonds mutualisés. Ce versement supplémentaire est remboursé à l'association l'année suivante, avec 6% de frais de gestion déduit.

## Engagements par dispositif



En 2022, nous avons demandé le financement des contrats d'apprentissage à hauteur de **595 967€**.

L'OPCO SANTE finance l'intégralité de la formation des apprentis.

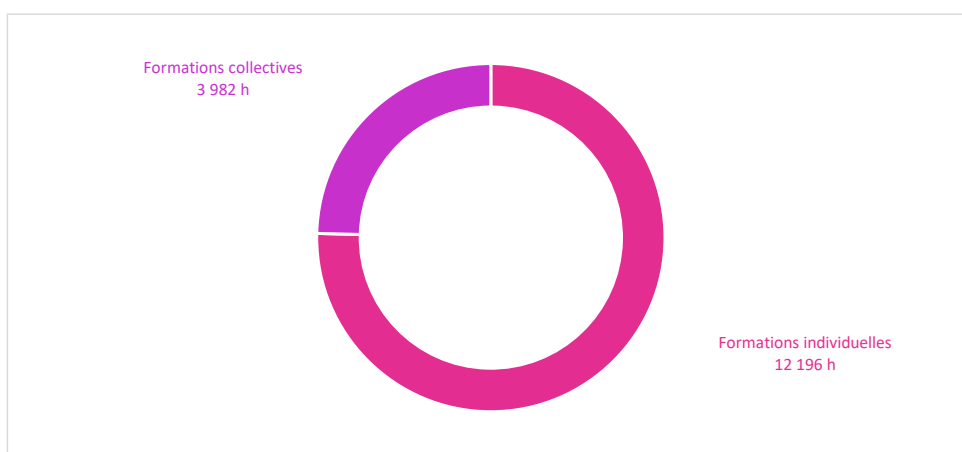
Notre budget formation n'est pas impacté par le coût de la formation des contrats d'apprentissage.



## Dépenses par dispositif



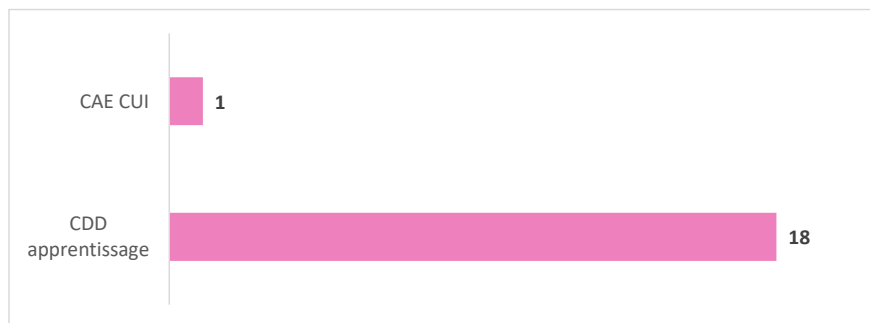
## Répartition des heures par type de formation



Les formations individuelles sont essentiellement représentées par l'apprentissage dont le coût de la formation est pris en charge par l'OPCO SANTE.

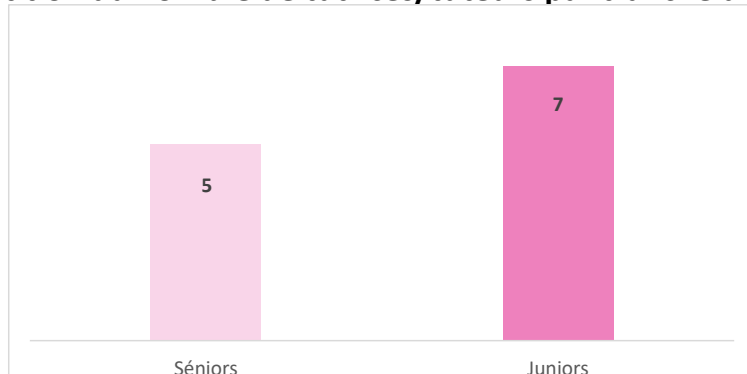
## Tutorat

**12 tuteurs : 6 femmes et 6 hommes**



L'amcs est très engagée dans la transmission du métier et des savoirs-faire : les tuteurs et les maîtres d'apprentissage sont formés spécifiquement pour suivre le parcours de formation des stagiaires et des salariés en apprentissage ou en contrats aidés.

## Répartition du nombre de tutrices/tuteurs par tranche d'âge



### Accueil des stagiaires = 3 personnes

3 stagiaires accueillis : IMF - ADRIM et ADPEI

En 2021, 12 stagiaires ont été accueillis.

### Accompagnement de la pratique professionnelle

<b>ANALYSE DES PRATIQUES</b>	<b>440 heures</b>
35 salariés (17 femmes et 18 hommes)	