



BILAN SOCIAL 2022
Association Groupe addap13



Groupe association départementale pour le développement des actions de prévention 13



Sommaire

Bilan Social 2022
Association Groupe addap13

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

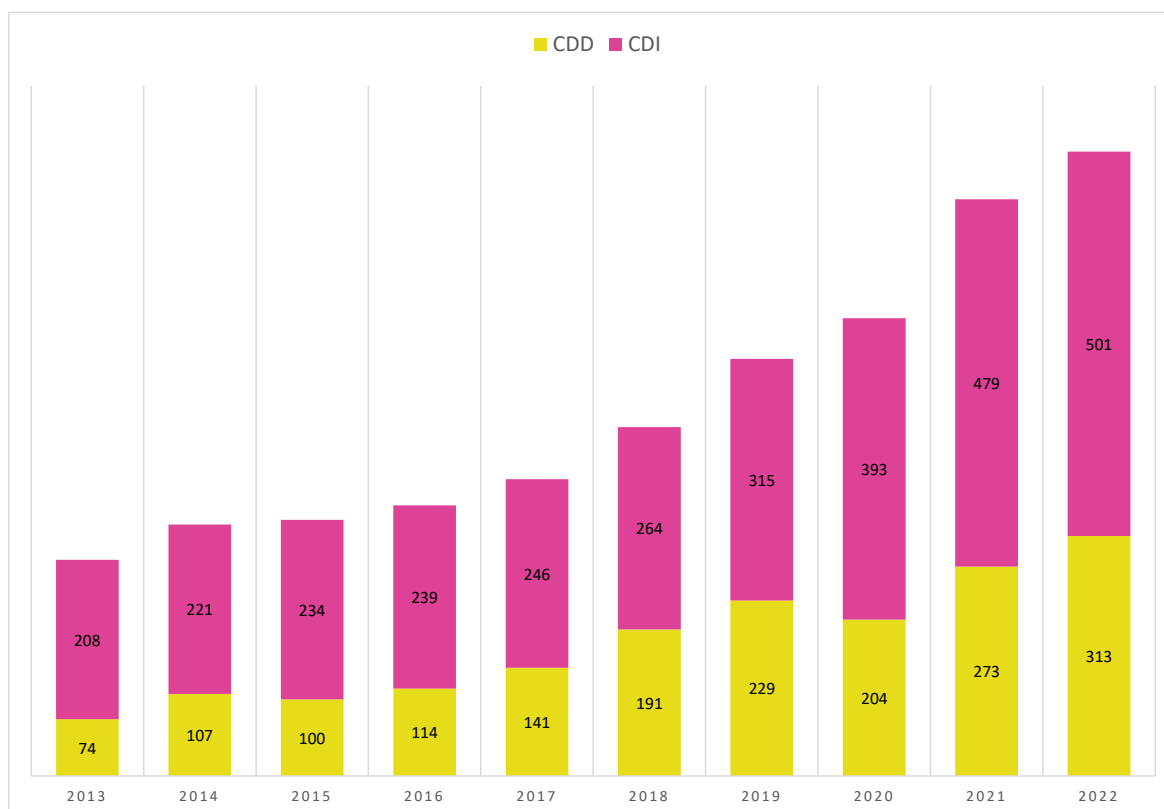


1

LES EFFECTIFS

Bilan social 2022

Evolution des effectifs CDD/CDI (en pers.) de l'UES



Chiffres sur l'UES - Effectifs CDD/CDI 2022 (en pers.)		
Association Groupe addap13	508 pers. (387 CDI + 121 CDD)	<i>En 2021</i> 468 pers.
AIAES - Groupe addap13	84 pers. (16 CDI + 68 CDD)	75 pers.
AMCS - Groupe addap13	222 pers. (98 CDI + 124 CDD)	209 pers.
TOTAL	814 pers. (501 CDI + 313 CDD)	752 pers.

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

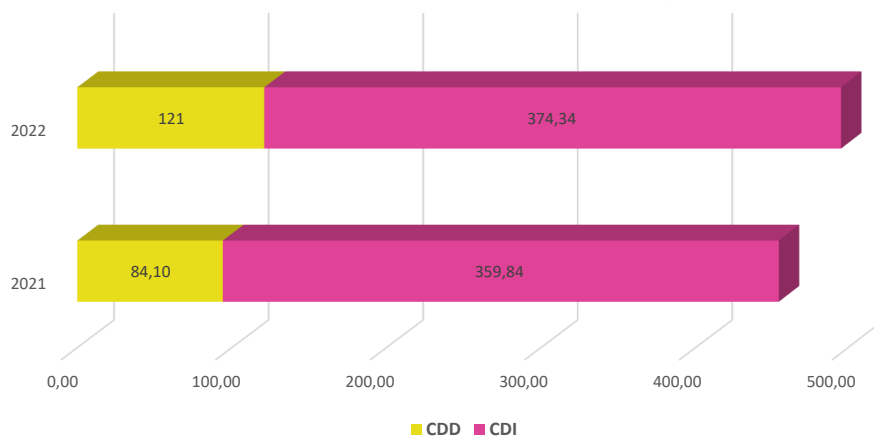
2 à AIAES - Groupe addap13 représentant 1,20 ETP
13 à AMCS - Groupe addap13 représentant 6,19 ETP

Ces salariés restent rattachés à l'Association Groupe addap13 sauf :

1 sur AIAES - Groupe addap13 représentant 1 ETP
6 sur AMCS - Groupe addap13 représentant 4,25 ETP

Au sein de l'Association Groupe addap13 sont comptabilisés les salariés de l'entreprise d'insertion Equilibre

Evolution des effectifs CDD/CDI (en ETP)



En 2021 : 98 CDD et 370 CDI (en pers.)

En 2022 : 121 CDD et 387 CDI (en pers.)

Les 121 contrats à durée déterminée représentent 60 CDD Non cadre (dont 31 sur Prévention Par le Sport et 13 sur les Cadeneaux) , 37 salariés en formation (Contrat d'apprentissage), 15 CDDI sur l'Entreprise d'Insertion, 5 Adultes relais, 3 CDD cadres (psychologues de rue) et 1 Parcours Emploi Compétences.

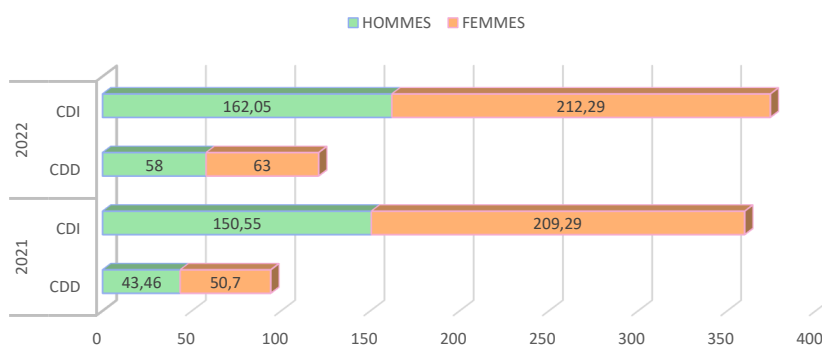
Nombre de salariés faisant l'objet d'une refacturation :

2 CDI à AIAES - Groupe addap13 (soit 1,20 ETP)

12 CDI à AMCS - Groupe addap13 (soit 5,69 ETP)

12 CDD à AMCS - Groupe addap13 (soit 0,50 ETP)

Evolution des effectifs CDD/CDI (Femmes-Hommes)



En 2021 : CDD => 54 % femmes + 46 % hommes

CDI => 58 % femmes + 42 % hommes

En 2022 : CDD => 52 % femmes + 48 % hommes

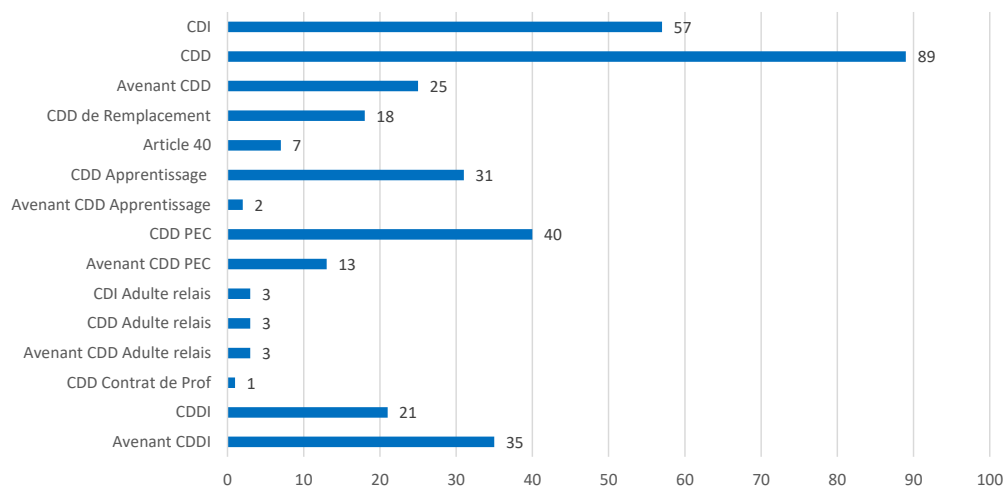
CDI => 57 % femmes + 43 % hommes

Nombre de femmes faisant l'objet d'une refacturation : 1 à AIAES - Groupe addap13 (soit 1 ETP)
11 à AMCS - Groupe addap13 (soit 4,94 ETP)

Nombre d'hommes faisant l'objet d'une refacturation : 1 à AIAES - Groupe addap13 (soit 0,20 ETP)
2 à AMCS - Groupe addap13 (soit 1,25 ETP)

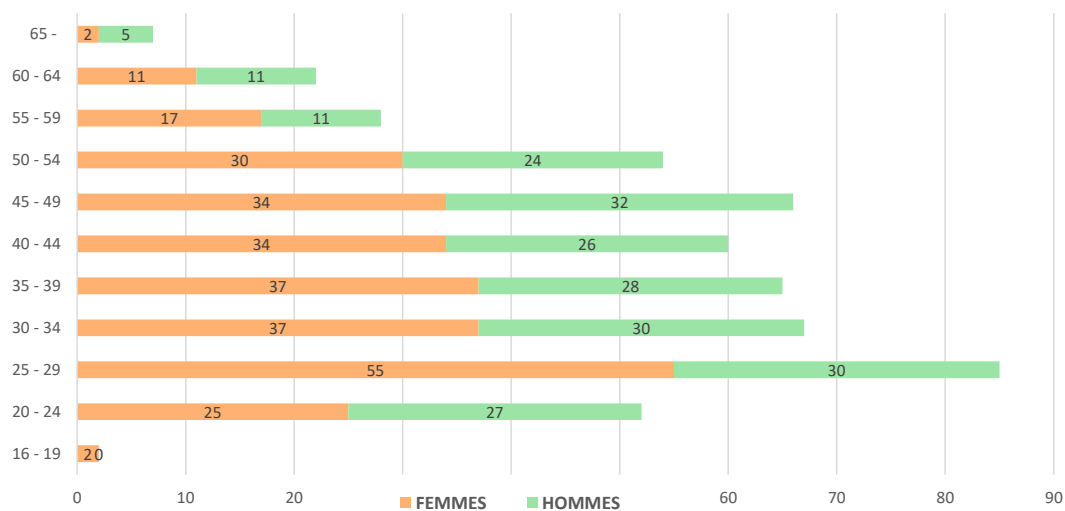
Chiffres sur l'UES - Effectifs générés CDD/CDI 2022 (en ETP)		
Association Groupe addap13	F	212,29 CDI + 63 CDD
	H	162,05 CDI + 58 CDD
AIAES - Groupe addap13	F	7,00 CDI + 8,18 CDD
	H	8,94 CDI + 46,30 CDD
AMCS - Groupe addap13	F	42,82 CDI + 59,36 CDD
	H	54,27 CDI + 64 CDD
TOTAL	F	262,11 CDI + 130,54 CDD
	H	225,26 CDI + 168,30 CDD

Rédaction de contrats de travail



en 2022 : 348 contrats (embauche et avenants) ont été rédigés par le service RH (dont 64 pour Equilibre)
 en 2021 : 260 contrats (embauche et avenants) ont été rédigés par le service RH (dont 39 pour Equilibre)

Répartition du personnel par tranche d'âge



La répartition du personnel par tranche d'âge reste assez stable entre 2021 et 2022.

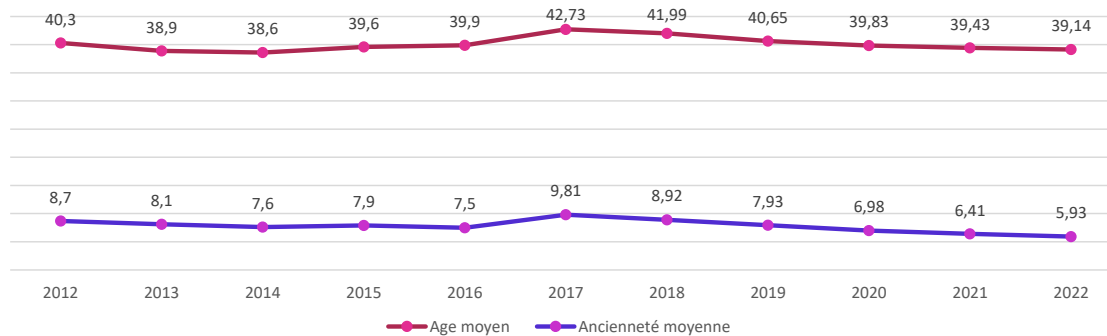
Nous pouvons observer :

La tranche de 25-29 ans a augmenté en 2022 : + 7 pers. (6 femmes et 1 homme)

La tranche de 45-49 ans a augmenté en 2022 : + 8 pers. (7 femmes et 1 homme)

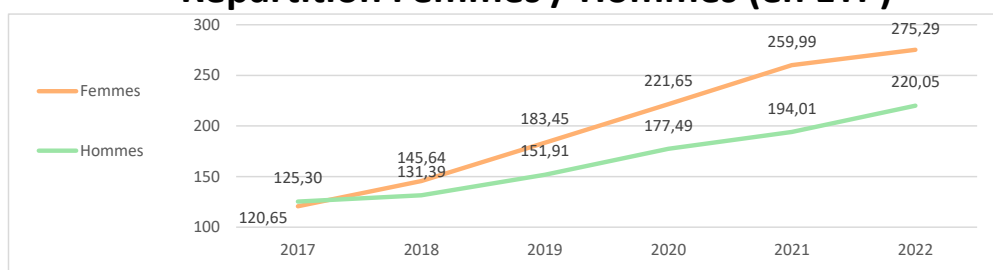
La tranche de 50-54 ans a augmenté en 2022 : + 9 pers. (5 femmes et 4 hommes)

Moyenne d'âge et d'ancienneté



Chiffres sur l'UES - Moyenne d'âge et d'ancienneté 2022	
Association Groupe addap13	âge moyen 39,14 et ancienneté 5,93 ans
AIAES - Groupe addap13	âge moyen 41 et ancienneté 0,91 ans
AMCS - Groupe addap13	âge moyen 37,82 et ancienneté 4,64 ans
TOTAL	âge moyen 39,02 et ancienneté 5,06 ans

Répartition Femmes / Hommes (en ETP)



En personnes

En 2021 => 269 femmes et 199 hommes
En 2022 => 284 femmes et 224 hommes

En ETP

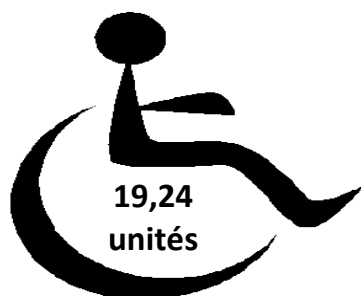
En 2021 => 57 % femmes et 43 % hommes
En 2022 => 56 % femmes et 44 % hommes

Pour l'UES

En personnes => 404 femmes et 410 hommes
En ETP => 49,94 % femmes et 50,06 % hommes

Chiffres sur l'UES - Répartition Femmes / Hommes 2022 (en ETP)	
Association Groupe addap13	275,29 femmes et 220,05 hommes
AIAES - Groupe addap13	15,18 femmes et 55,24 hommes
AMCS - Groupe addap13	103,18 femmes et 117,27 hommes
TOTAL	393,65 femmes et 392,56 hommes

Emploi de personnel en situation de handicap



Effectif d'assujettissement : 394,07

Quotité des 6 % légaux
=> pas de contribution à payer
(en 2021 la contribution était de 366,80 €)

Chiffres sur l'UES - Handicap 2022	
Ass. Groupe addap13	19,24 unités
AIAES - Groupe addap13	non concernée
AMCS - Groupe addap13	17,22 unités
TOTAL	36,46 unités

Contribution UES

AIAES - Groupe addap13 : seuil inférieur à 20 : non concernée
AMCS - Groupe addap13 : aucune contribution à payer

Taux de mobilité interne



10,75 %

En 2021 : 12,14 %

Effectif moyen 2022 : 502,50 (en 2020 : 436,75)

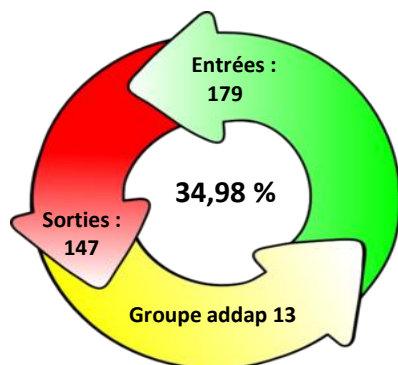
Le taux de mobilité tient compte des mutations (31), des promotions (9) et des reclassements (14) en 2021 : le taux de mobilité tient compte des mutations (37), des promotions (5) et des reclassements (11)

Pour l'UES

Le taux de mobilité tient compte des mutations (32), des promotions (11) et des reclassements (26) pour un effectif moyen : 790,67

Chiffres sur l'UES - Mobilité interne 2022	
Association Groupe addap13	10,75%
AIAES - Groupe addap13	5,17%
AMCS - Groupe addap13	5,22%
Mobilité UES	8,73%

Taux de rotation



Pour l'UES
376 entrées et 321 sorties

Taux de rotation hors pôle prise en charge mineurs ASE, Prévention
Par le Sport et Equilibre : 22,97 %
67 entrées et 63 sorties

Taux de rotation pôle prise en charge mineurs ASE : 30,71 %
39 entrées et 39 sorties

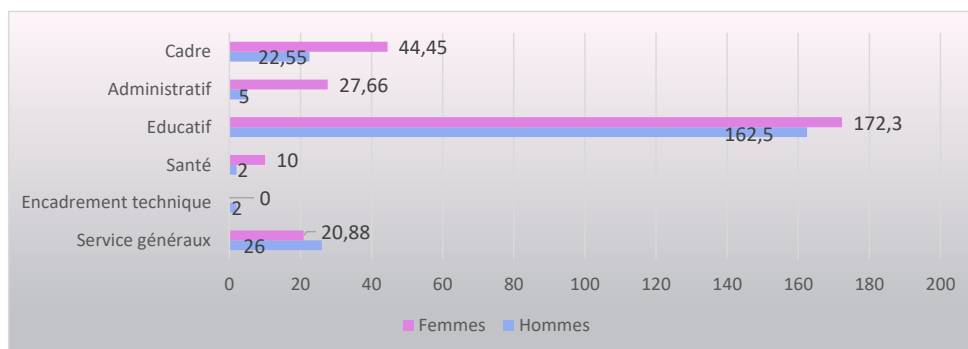
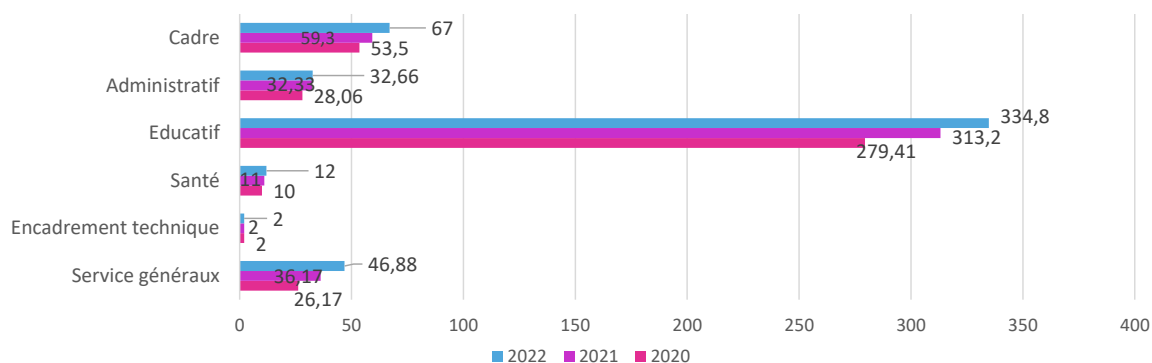
Taux de rotation Prévention Par le Sport : 101,32 %
51 entrées et 26 sorties

Taux de rotation Entreprise d'Insertion : 113,89 %
22 entrées et 19 sorties

En 2021: taux de rotation 36,61 %
(179 entrées et 119 sorties)

Chiffres sur l'UES - Taux de rotation 2022	
Association Groupe addap13	34,98%
AIAES - Groupe addap13	141,54%
AMCS - Groupe addap13	50,82%
TOTAL	48,75%

Catégories de personnel (en ETP)



Les métiers du personnel cadre (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Cadre Hors classe - Directeur général	1	1	1
Cadre Hors classe - Directeur général adjoint	3,05	2,05	2,05
Cadre classe 1 niveau 1	3	3	3
Cadre classe 1 niveau 2	14	15,8	16
Cadre classe 2 niveau 2	23,50	25,5	27
Cadre classe 2 niveau 3	3	3	5
Cadre technicien de niveau 1	4,95	7,95	11,95
Cadre technicien de niveau 2	1	1	1
	53,50	59,30	67,00

Nouveaux métiers : psychologues

Nombre de cadres faisant l'objet d'une refacturation :

1 homme à AIAES - Groupe addap13 (soit 0,2 ETP)

5 femmes et 2 hommes à AMCS - Groupe addap13 (soit 4,75 ETP)

Les métiers du personnel administratif (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Technicien supérieur	18,26	22,26	21,26
Technicien qualifié	5,80	6,07	7,4
Agent administratif principal	3	4	3
Elève agent de bureau			1
Agent administratif	1		
	28,06	32,33	32,66

Plus aucun salarié n'est qualifié d'agent administratif

Nombre d'administratifs faisant l'objet d'une refacturation :

1 femmes à AIAES - Groupe addap13 (soit 1 ETP)

6 femmes à AMCS - Groupe addap13 (soit 1,44 ETP)

Les métiers du personnel éducatif (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Educateur spécialisé	120,71	127,21	118
Moniteur éducateur	41,6	44,80	52
Educateur sportif niveau 4	24,76	29,30	28
Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités	21,2	22,03	25
Elève éducateur spécialisé	10	25	22
Professeur d'éducation physique et sportive	11	14	16
Animateur socio-éducatif	16	18	14,8
Elève éducateur sportif			12
Animateur	11	10	11
Conseiller en économie sociale et familiale	5	6	6
Technicien de l'intervention sociale et familiale	2	2	4
Educateur sportif niveau 3	1,74	2	2
Educateur technique spécialisé	2	2	3
Educateur scolaire spécialisé	2,4	2	2
Elève moniteur éducateur	4	3	1
Educateur de jeunes enfants			2
Aide médico-psychologique	1	1	1
Educateur technique	1	1	1
Moniteur d'atelier 2ème classe	1	1	1
Moniteur principal d'atelier			1
Assistante sociale spécialisée			
Elève médiateur social	1	1	
Technicien supérieur - économiste	1	1	
Agent technique supérieur	1	1	
	279,41	313,20	322,80

Plus de la moitié des effectifs éducatifs est représentée par des éducateurs spécialisés (36,56 %) et des moniteurs éducateurs (16,11 %)

Les métiers du personnel de la santé (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Aide-soignant	1	1	1
Infirmier	9	10	11
	10,00	11,00	12,00

Métier en pénurie : Infirmier d'Etat (IDE)

Les métiers du personnel d'encadrement technique (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Educateur spécialisé			5
Educateur sportif niveau 4			5
Agent technique	2	2	1
Animateur socio-éducatif			1
Educateur sportif niveau 3			1
Ouvrier Qualifié			1
	2,00	2,00	14,00

Les services généraux (en ETP)

métier	2020	2021	2022
Agent de service intérieur	1,17	1,17	0,88
Ouvrier qualifié		2	2
Agent de service intérieur CDDI-CDII	10	12	16
Ouvrier qualifié CDDI-CDII		3	
Surveillant de nuit	13	15	22
Maitresse de maison	2	3	6
	26,17	36,17	46,88

Métier à pénibilité : surveillant de nuit au delà de 120 nuits par an

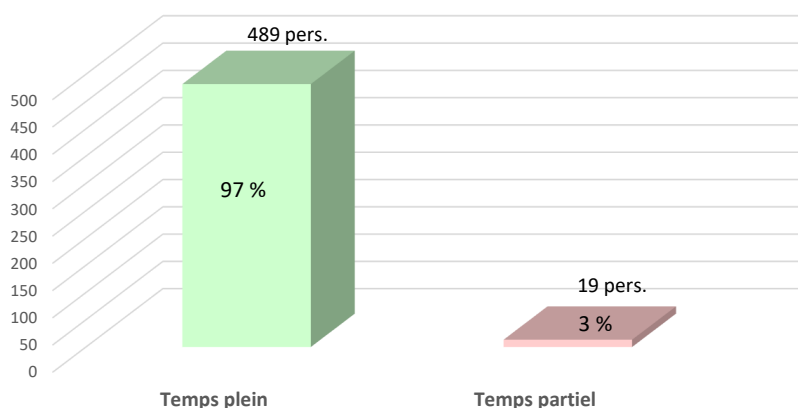


2

**LES CONDITIONS
ET TEMPS
DE TRAVAIL**

Bilan social 2022

Répartition temps plein - temps partiel



Nombre de temps pleins faisant l'objet d'une refacturation :

1 à l'AIAES - Groupe addap13 (soit 1 ETP)

2 à l'AMCS - Groupe addap13 (soit 2 ETP)

Nombre de temps partiels faisant l'objet d'une refacturation :

1 à l'AIAES - Groupe addap13 (soit 0,20 ETP)

11 à l'AMCS - Groupe addap13 (soit 4,19 ETP)

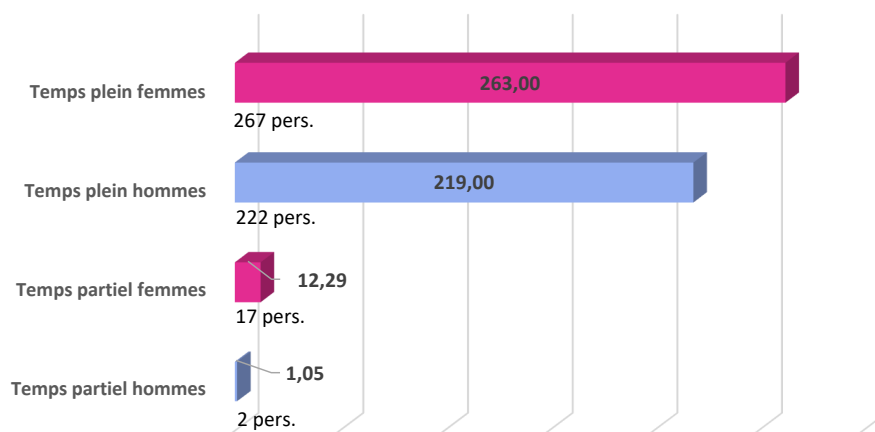
Pour l'UES

Temps plein : 716 personnes pour 710 ETP

6 contrats suspendus sur l'Association Groupe addap13 : 1 congé parental et 5 congés sans solde

Temps partiel : 98 personnes pour 76,21 ETP

Répartition temps plein - temps partiel Femmes-Hommes (en ETP)



Temps plein :

Nombre de temps pleins faisant l'objet d'une refacturation :

1 femme à l'AIAES - Groupe addap13 (soit 1 ETP)

2 femmes à l'AMCS - Groupe addap13 (soit 2 ETP)

Temps partiel :

Nombre de temps partiels faisant l'objet d'une refacturation :

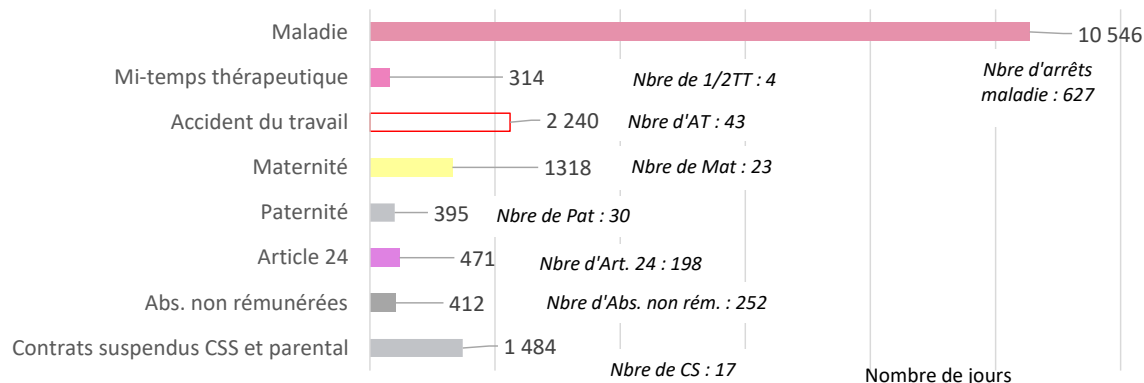
1 homme à l'AIAES - Groupe addap13 (soit 0,20 ETP)

9 femmes à l'AMCS - Groupe addap13 (soit 2,94 ETP)

2 hommes à l'AMCS - Groupe addap13 (soit 1.25 ETP)

Le temps partiel est fonction des choix personnels des salariés.

Absentéisme



Les absences non rémunérées correspondent à des absences non justifiées pour un total de 2 245 heures (1,23 ETP) contre 2 945 heures (1,62 ETP) en 2021

198 absences sont de très courte durée (inf. ou égales à 7 heures) pour un total de 1 006 heures (0,55 ETP), contre 86 absences pour 391 heures en 2021

Contrats suspendus :
 - 3 congés parentaux : 777 jours,
 - 7 congés sans solde : 614 jours,
 - 7 congés sans solde de courte durée : 93 jours

Total des arrêts 10 546 jours pour 627 arrêts contre 9 036 jours pour 452 arrêts en 2021

Suite à la crise sanitaire, l'employeur a maintenu la rémunération pour l'ensemble des salariés en arrêt maladie Covid (peu importe l'ancienneté) dont 1 491 jours pour 182 arrêts

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

Analyse des chiffres de l'absentéisme

	2021		2022		Indicateurs
	Hors Abs. non rémunérées et contrats suspendus	Association GROUPE ADDAP13	Hors Abs. non rémunérées et contrats suspendus	Association GROUPE ADDAP13	
Gravité de l'absentéisme Nbre total de jours d'absence / Nbre de jours calendaires	7,40%	8,42%	8,33%	9,37%	2021 = 13 424 j 2022 = 17 180 j
Absentéisme de longue durée (+ 90 jours) Nbre total de jours d'absence > 90 j / Nbre de jours calendaires	3,52%	4,18%	3,17%	3,76%	2021 = 6 660 j 2022 =
Absentéisme de moyenne durée (de 4 à 89 jours) Nbre total de jours d'absence de 4 à 89j / Nbre de jours calendaires	3,61%	3,81%	4,86%	5,13%	2021 = 6 066 j 2022 =
Micro absentéisme (- 4 jours) Nbre total de jours d'absence < 4 j / Nbre de jours calendaires	0,27%	0,44%	0,30%	0,47%	2021 = 697 j 2022 =
Durée moyenne des absences Nbre total de jours d'absence / Nbre d'absences	18,60	15,15	16,52	14,40	2021 = 13 423/886 2022 =
Fréquence des absences Nbre total des absences / Effectif moyen	1,45	2,03	1,84	2,37	2021 = 886/436.75 2022 =

Effectif moyen 2021 : 436,75

Effectif moyen 2022 : 502,50

La gravité de l'absentéisme passe de 13 424 jours en 2021 à 17 180 jours en 2022 (+ 28 %) avec un effectif moyen de 502,50 contre 436,75 en 2021 (+ 15 %)

L'absentéisme de longue durée (+ 90 jours) passe de 6 600 jours en 2021 à 6 904 jours en 2022 (+3,6 %)
 L'absentéisme de moyenne durée (de 4 à 89 jours) passe de 6 066 jours en 2021 à 9 413 jours en 2022 (+55 %)
 Le micro absentéisme (- 4 jours) passe de 698 jours en 2021 à 863 jours en 2022 (+23%)

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 :	0

Accidents du travail

Nombre total des accidents survenus aux salariés de l'établissement :	51
Nombre d'accidents déclarés à l'organisme de Sécurité sociale :	49
<i>2 accidents survenus et déclarés en 2021 et arrêt toujours en cours sur 2022</i>	
Nombre d'accidents AVEC arrêt de travail :	43
Dont nombre d'accidents de trajet :	6
Dont nombre d'accidents du travail :	37
dont 3 rechutes	
Nombre d'accidents de déplacement :	0
Nombre d'accidents SANS arrêt de travail :	8
Dont nombre d'accidents de trajet :	1
Dont nombre d'accidents du travail :	7

dont 30 AT sur le pôle prise en charge mineurs ASE (4 AMAPE + 11 SHD + 8 COUGIT + 5 TUILERIES + 2 SAPA) soit 1 716 jours

5 AT sur le service centre soit 219 jours

6 AT sur le service prévention par le sport soit 100 jours

4 AT sur le service 13/14^e soit 11 jours

Moyens spécifiques mis en œuvre

Plan d'évaluation des risques professionnels

- DUERP en cours de mise à jour avec l'achat d'un nouveau logiciel (prévision 2023)
- Fiches entreprise AISMT mis à jour : MECS Cougit et MECS des Tuileries en 2022

Actions menées et mise en œuvre du programme ☒

- Sécurité, incendie et alarme	14 900,00
- Travaux d'électricité	1 079,60
- Interventions cuisine	8 860,33
- Interventions nuisibles	693,10

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

- HACCP (11 personnes)	1 400,00
- PSC1 (16 personnes)	1 000,00
- SST (19 personnes formées en intra)	0,00
- ASMI (mise à disposition d'une assistante sociale 3T2022 : 18 personnes reçues UES)	2 075,85

Fournitures Covid

- Masques	3 144,00
-----------	----------

Total des sommes consacrées à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail	33 152,88
--	------------------



3

**FORMATION
DES PERSONNELS
Bilan social 2022**

Personnel en formation

Personnel en formation = 394 salariés

20 830 h de formation

232



12 437 h

soit 1 776 journées de formation

162



8 393 h

soit 1 199 journées de formation

En 2022, 394 salariés sur un effectif moyen annuel de 502 ont suivi une formation soit plus de 78 %.
En 2021, 385 salariés sur un effectif moyen annuel de 437 ont suivi une formation soit plus de 88 %.

Formations des séniors = 104 salariés

2 330 h de formation

63



1 050 h

soit 150 journées de formation

42



1 196 h

soit 170 journées de formation

Effectif des séniors (45 ans et plus) au 31/12/21 = 177 salariés.

Thèmes et niveaux des formations individuelles

Nombre de salariés	Thèmes des formations	Niveaux
3	DEIS (Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale)	7
1	Master 2 Sciences de l'éducation	7
2	CAFERUIS	7
2	DHEPS	6
2	Master 1 Management public des établissements sanitaires et sociaux	6
1	BTS Support action managériale	5
1	BTS Comptabilité et gestion	5
1	BTS Gestion PME	5
1	DE ETS (Diplôme d'Etat Educateur Technique Spécialisé)	5
33	DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé)	5
30	BP JEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire)	4
3	DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur)	4
1	BAC PRO AGORA	4
1	CQP ALS	4

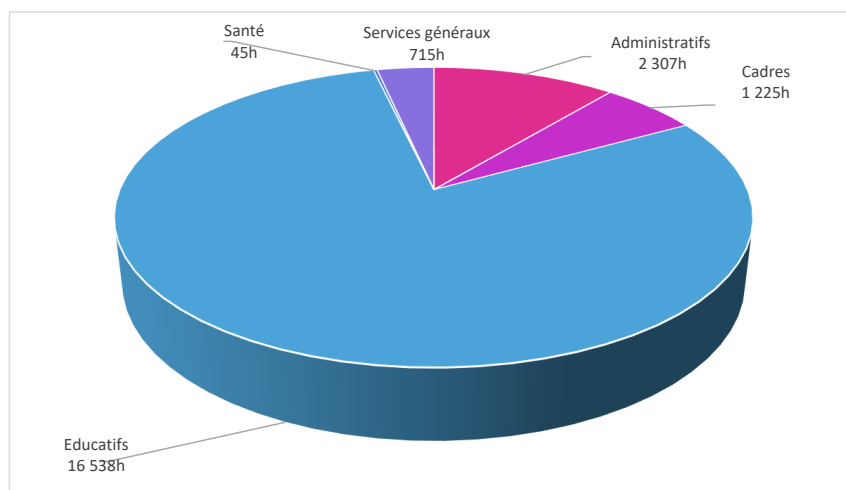
Plus de 16 % du personnel est engagé dans une formation diplômante (82 salariés).
Nous n'avons plus de visibilité sur le nombre de salariés en VAE, la démarche étant individuelle.

FORMATIONS DIPLOMANTES ET CERTIFIANTES

Diplômes obtenus

1	DEIS
1	Master 2 Sciences de l'éducation
1	Master 1 Antropologie de la santé
1	Master 1 Management public des établissements sanitaires et sociaux
5	DEES (Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé)
1	DEME (Diplôme d'Etat de Moniteur Educateur)
8	BP JEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse de l'Education Populaire)

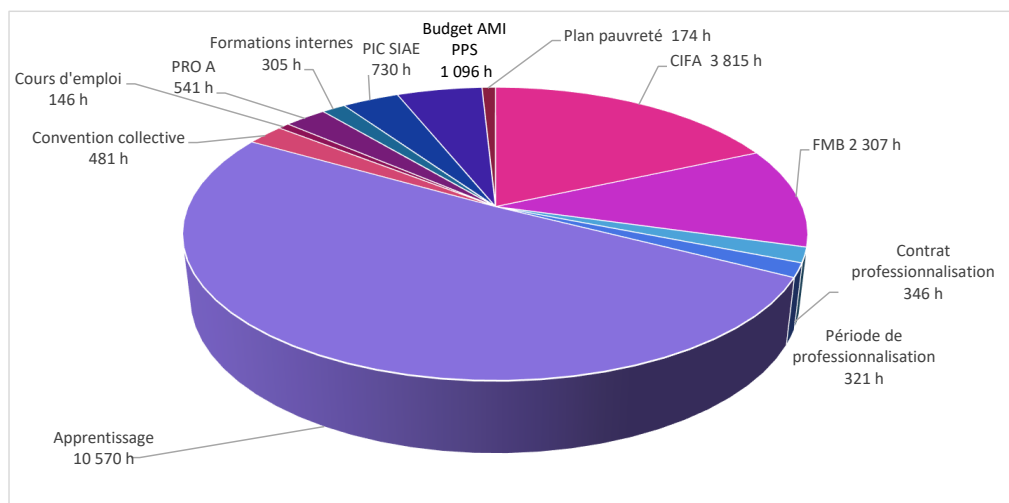
Ventilation des heures par catégories de personnel



Administratifs	23 salariés dont 16 femmes et 7 hommes
Cadres	79 salariés dont 58 femmes et 21 hommes
Educatifs	265 salariés dont 141 femmes et 124 hommes
Santé	3 femmes
Service généraux	24 salariés dont 14 femmes et 10 hommes

16 538 h de formation utilisées par le personnel éducatif soit 79 % des heures totales de formation.
Il s'agit de la catégorie de personnel la plus représentative de l'association.

Ventilation des heures par dispositifs



En 2022, 51% des heures de formation sont utilisées par les salariés 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 Compétences qui répartit entre les différents opérateurs de compétences selon leurs missions.

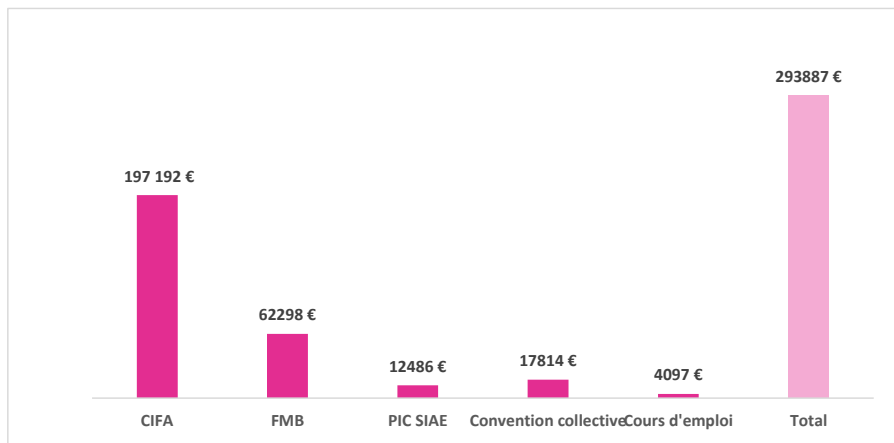
L'OPCO SANTE collecte toujours 1,30% de notre masse salariale, correspondant à notre obligation conventionnelle (1%) et 0,30% (contribution volontaire).

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 : **231 605 €**

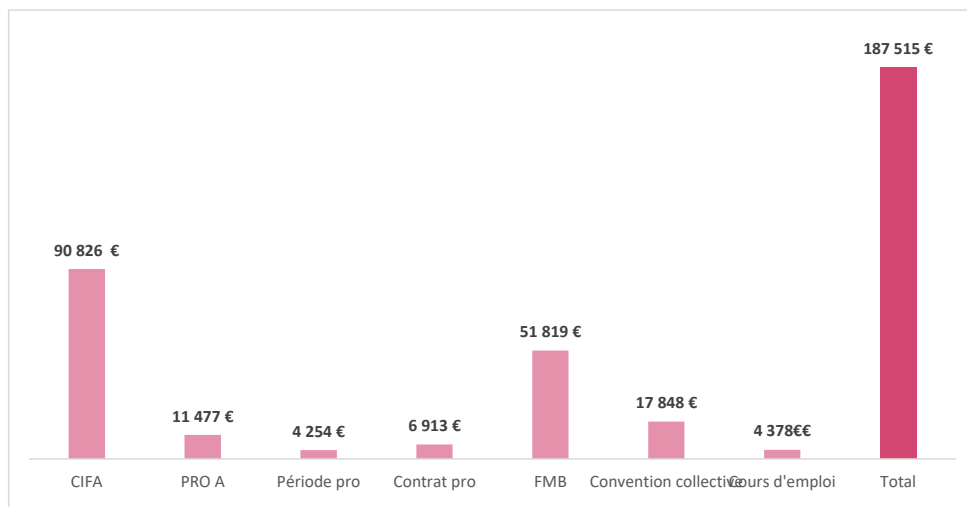
L'association a versé en supplément 42 220€ à l'OPCO SANTE afin d'obtenir davantage de fonds mutualisés
Ce versement supplémentaire est remboursé à l'association l'année suivante, avec 6% de frais de gestion déduit.

Engagements par dispositif

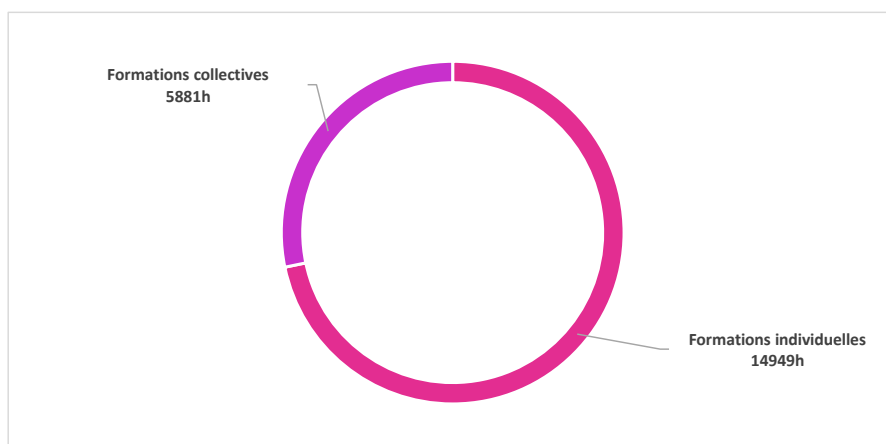


En 2022, nous avons demandé le financement des contrats d'apprentissage à hauteur de **489 117€**.
L'OPCO SANTE finance l'intégralité de la formation des apprentis.
Notre budget formation n'est pas impacté par le coût de la formation des contrats d'apprentissage.

Dépenses par dispositif



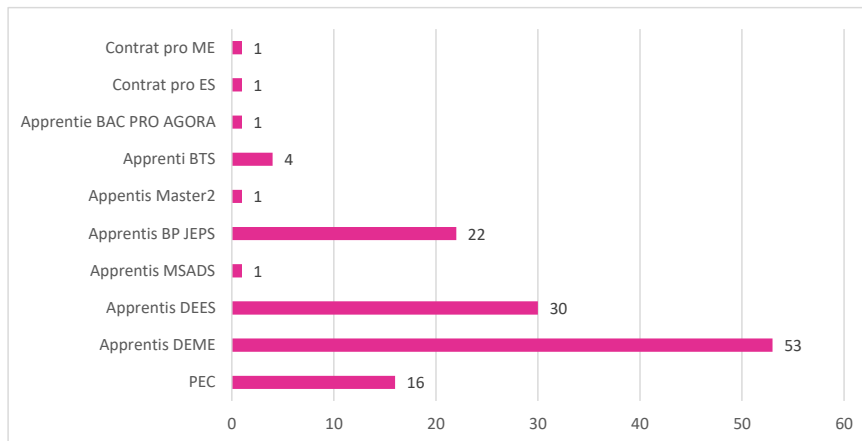
Répartition des heures par type de formation



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

Maîtres d'apprentissage et Tutorat

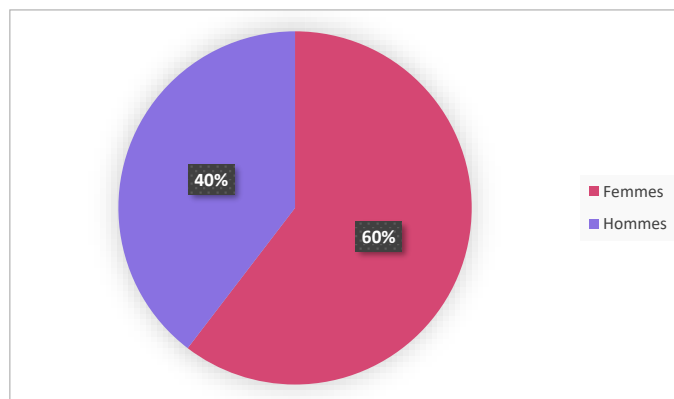
Tutorat = 101 tuteurs



L'association Groupe addap13 est très engagée dans la transmission du métier et des savoir-faire : tuteurs et maîtres d'apprentissage ont été formés spécifiquement pour suivre le parcours de formation des alternants et des salariés en contrats aidés.

Les maîtres d'apprentissage accompagnent les apprentis moniteurs éducateurs et MSADS de AMCS Groupe addap13.

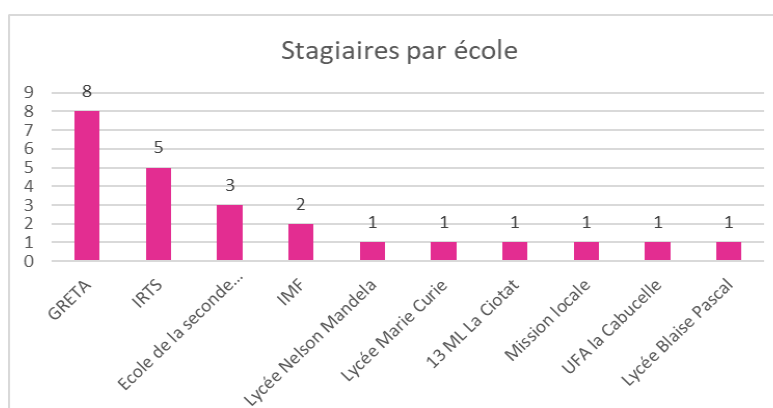
Répartition du nombre de tuteurs par sexe



61 femmes tutrices en 2022

40 hommes tuteurs en 2022

Accueil des stagiaires = 23 personnes



Accompagnement de la pratique professionnelle

ANALYSE DES PRATIQUES	594 heures
46 salariés (26 femmes et 20 hommes)	

Formations dispensées par des salariés

Les interventions de formations des salariés du Groupe se sont concentrées principalement sur 4 centres de formations : IMF Marseille et Montfavet, IRTS, Collège Coopératif et le CNLAPS.
13 salariés se sont investis : dont 9 éducateurs (5 femmes et 4 hommes) et 4 cadres (3 femmes et 1 hommes) pour un total de 64 journées de formations (448 heures)

En 2022, un conseiller technique a terminé sa mission auprès du CNLAPS en tant que responsable formation.

Une éducatrice spécialisée a été missionnée en tant qu'assistante formation et chargée de mission du logiciel TRAJECT auprès du CNLAPS.
Depuis septembre 2022, une responsable pédagogique de formation intervient à mi-temps sur le service PPS et le Collège Coopératif pour la mise en place de la première promotion d'apprentis BP JEPS APT et une réflexion sur la filière DE JEPS avec le Collège Coopératif.