

les données sociales

2019

les effectifs

Au 31 décembre 2019, l'ARI employait 281 personnes, pour un total de 241,24 ETP, en nette augmentation par rapport à l'année précédente où l'association comptait 243 salariés pour 209,01 ETP.

C'est principalement l'arrivée de deux structures au 1^{er} janvier 2019 qui explique l'accroissement des effectifs de l'ARI : 21 personnes de l'ITEP Plein Air d'Andernos-les-Bains et neuf professionnels exerçant au sein du service expérimental Le Relais, à Gardonne (Dordogne).

A ceci s'ajoute la création de onze postes liés aux projets mis en œuvre par l'association (l'Embellie, Handamos! et le GEM Tertio), au développement de l'activité (siège social, ARI Insertion) ou bien encore aux remplacements de salariés ayant quitté l'ARI.

- Au total, 69 nouveaux professionnels ont intégré l'ARI, parmi lesquels 52 femmes (soit 75 % des arrivants !).

Ainsi la part des femmes augmente-t-elle encore cette année, représentant 70,8 % des salariés (contre 68,72 % en 2018, 67,29 % en 2017 et 65,69 % en 2016). 199 femmes et 82 hommes composent l'effectif de l'association qui se rapproche du taux de féminisation que connaît notre secteur, qui s'élève à 76 % *.

- 279 professionnels, présents au 31 décembre 2019, bénéficient de Contrats à Durée Indéterminée, soit 99,29 %. Deux salariés sont en Contrat à Durée Déterminée (une monitrice éducatrice et un coordinateur médical).
- 90 personnes, soit 32 % des salariés, exercent leur fonction à temps partiel : ce taux est en augmentation (30,86 % en 2018 et 27,31 % en 2017) : 26 professionnels sur les 69 nouveaux arrivés bénéficient d'un contrat de travail à temps partiel ; toutes les catégories professionnelles sont représentées, les plus significatives étant celles des professions paramédicales et psychologues. On note cependant que les « socio-éducatifs » intégrant l'ARI en 2019, à temps partiel, sont au nombre de dix, ce qui demeure exceptionnel (éducatrices spécialisées, chargée d'insertion, animatrice et assistante de service social).

Le taux de l'ARI reste inférieur à celui de la branche mais s'en approche sensiblement (34 % d'après l'Enquête Emploi UNIFAF 2017, taux en baisse au niveau national).

- Avec 76 femmes, la féminisation des salariés à temps partiel s'accentue au sein de l'ARI : elles représentent 84 % de l'effectif « temps partiel » contre 83 % en 2018 et 78,46 % en 2017.
- 65 personnes ont un statut « cadre » : 43 femmes et 22 hommes, soit 23,13 % des effectifs, taux similaire à celui de l'année dernière (23,46 %) ; la part des ETP « cadres » est de 19,95 % dans l'association.
- La moyenne d'âge est de 44,30 ans, l'âge médian de 44,21 ans. La salariée la plus jeune a 24,37 ans et la plus âgée 64,63 ans.

Le rajeunissement des professionnels est toujours d'actualité

L'âge moyen se stabilise. En revanche, la part des professionnels de plus de 55 ans diminue : avec 46 personnes, soit 16,37 %, ce taux est désormais bien inférieur à celui que connaît la branche *.

13 personnes sont âgées de plus de 60 ans, soit 4,6 % de l'effectif, contre 6,17 % en 2018, avec 15 salariés. Pour rappel, au niveau de la branche, 8 % des salariés du secteur avaient dépassé 60 ans *, ce taux ayant doublé entre 2012 et 2017.

A noter, le rajeunissement des médecins : au sein de la branche, la part de ceux âgés de plus de 55 ans est de 62 % ; à l'ARI, le taux est désormais de 14,29 % (28,57 % en 2018, 50 % en 2017).

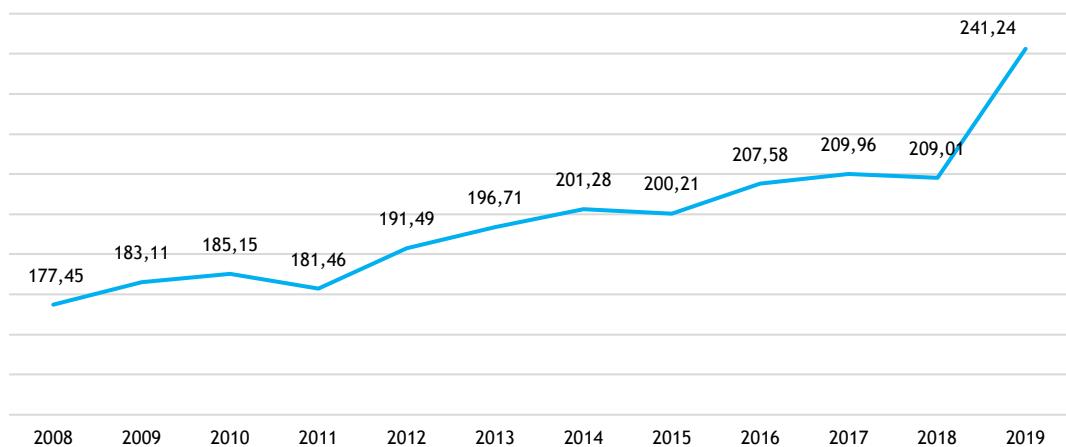
19 salariés ont moins de 30 ans, soit 6,76 % de l'effectif. Ce taux est en baisse depuis la fin des mesures favorisant l'embauche de jeunes professionnels (21 en 2018, soit 8,64 % et 23 en 2017, soit 9,66 %). Pour comparer avec les données de la branche, 11 % des salariés sont âgés de moins de 30 ans *.

Des professionnels en situation de handicap, présents...

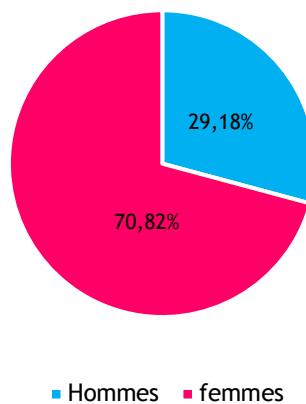
L'association a rempli son Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés. En 2019, ils représentent 10,30 ETP ; à ce titre, l'ARI est exonérée du versement de la contribution à l'OETH.

* d'après l'Enquête Emploi UNIFAF 2017

Evolution des ETP depuis 2008

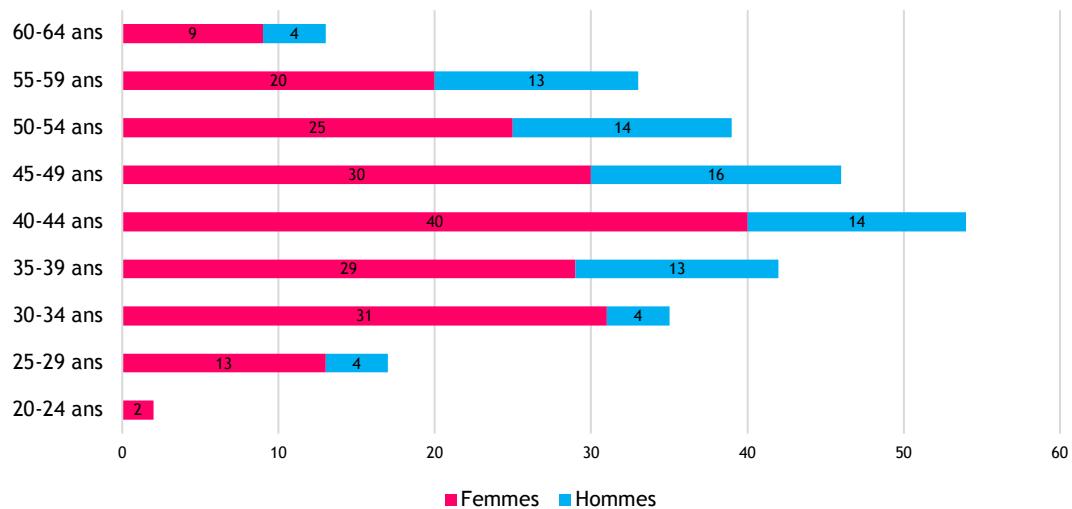


Répartition des salariés par genre



■ Hommes ■ femmes

Effectif de l'ARI par tranches d'âge



■ Femmes ■ Hommes

la répartition des effectifs

Par établissement et service :

Les deux nouvelles structures intégrées au 1^{er} janvier 2019 représentent en fin d'année, 23,37 ETP. Le DITEP Plein Air, avec 17,45 ETP représente 7,23 % des effectifs de l'ARI ; Le service expérimental « Le Relais » rassemble huit professionnels pour 5,92 ETP.

Les quatre DITEP concentrent 67,17 % des ETP présents au 31/12/2019 ; ce taux est similaire aux années précédentes malgré l'intégration d'un nouveau DITEP au 1^{er} janvier. Ceci traduit l'augmentation de la représentativité des autres structures telles que le siège social, Intervalle ou ARI Insertion.

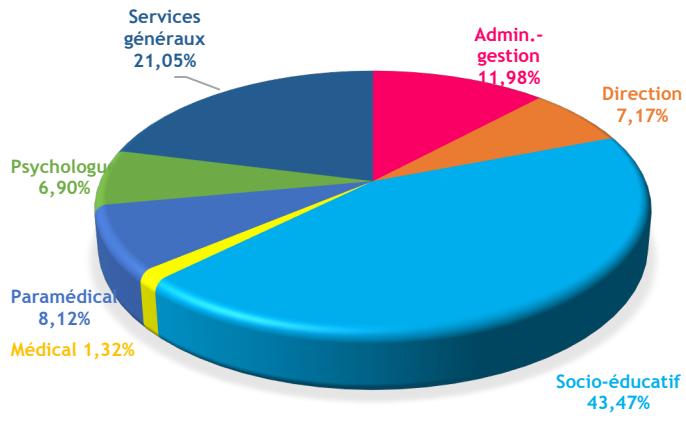
	En nombre de salariés				En ETP			
	Femmes	Hommes	Total éts/serv.	Part de l'éts/serv.	Femmes	Hommes	Total ETP	Part de l'éts/serv.
ARI Insertion	16	3	19	6,55%	9,41	2,00	11,41	4,73%
ASAIS	8	6	14	4,83%	7,69	5,50	13,19	5,47%
Intervalle	20	5	25	8,62%	14,73	3,35	18,08	7,49%
Le Relais	7	1	8	2,76%	5,17	0,75	5,92	2,45%
L'Oiseau Lyre	24	5	29	10,00%	18,54	3,91	22,46	9,31%
Millefleurs	40	23	63	21,72%	35,03	21,53	56,56	23,45%
Plein Air	18	4	22	7,59%	13,45	4,00	17,45	7,23%
Saint-Denis	52	27	79	27,24%	44,84	24,50	69,34	28,74%
Siège social	4	5	9	3,10%	4,00	4,14	8,14	3,38%
Villa Flore	16	6	22	7,59%	12,70	6,00	18,70	7,75%
Total	205	85	290	100,00%	165,56	75,68	241,24	100,00%
	<i>5 femmes exercent sur 2 ou 3 éts/serv.</i>	<i>3 hommes exercent sur 2 éts/serv.</i>	<i>8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.</i>					

Par catégorie professionnelle :

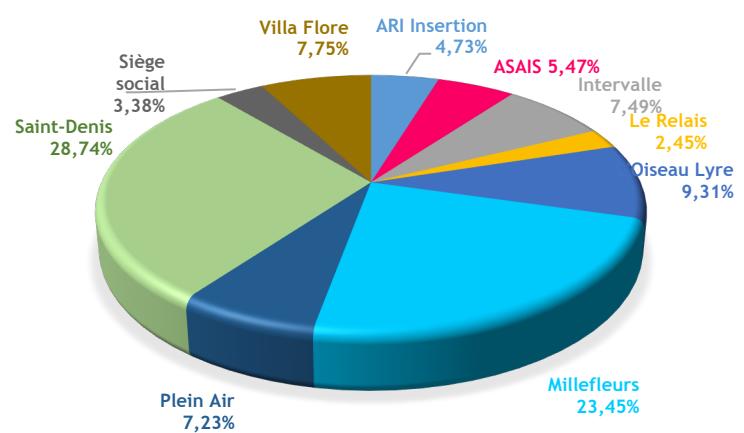
*Les professionnels socio-éducatifs représentent près de 44 % des ETP, taux quasiment identique aux années précédentes. En revanche, les catégories « Administratif-Gestion » et « Services Généraux » voient leur part varier à la hausse pour la première, à la baisse pour la seconde (évolution constatée sur les cinq dernières années).

	En nombre de salariés				En ETP			
	Femmes	Hommes	Total	Part de la catégorie	Femmes	Hommes	Total	Part de la catégorie
Admin.-gestion	29	3	32	11,39%	25,90	3,00	28,90	11,98%
Direction	7	11	18	6,41%	6,30	11,00	17,30	7,17%
Socio-éducatif	74	40	114	40,57%	66,30	38,56	104,86	43,47%
Médical	5	2	7	2,49%	2,18	1,00	3,18	1,32%
Paramédical	23	2	25	8,90%	17,69	1,90	19,59	8,12%
Psychologue	23	6	29	10,32%	12,46	4,18	16,64	6,90%
Services généraux	38	18	56	19,93%	34,73	16,04	50,77	21,05%
Total	199	82	281	100,00%	165,56	75,68	241,24	100,00%

Répartition des ETP par catégorie professionnelle



Répartition des ETP par établissement/service



Le rajeunissement des professionnels se confirme

L'âge moyen est de 44,30 ans, en très légère hausse (+ 0,14 an). Depuis 2010, l'âge moyen a perdu plus de deux années.

L'âge par catégorie professionnelle fait apparaître des écarts significatifs entre les femmes et les hommes. Si l'on considère la catégorie la plus représentative (professionnels socio-éducatifs), les femmes sont plus jeunes de près de cinq ans ; il en va de même pour les paramédicaux.

En général, les professionnelles sont moins âgées que leurs homologues masculins de plus de trois ans. Seules les catégories « Administration-Gestion » et « Psychologue » affichent un âge moyen supérieur pour les femmes.

Il est à noter que, cette année encore, les professionnels des services généraux affichent l'âge moyen le plus élevé avec 49,21 ans (sans écart significatif entre les femmes et les hommes). De façon identique, pour les personnels de direction, il dépasse 50 ans.

Avec le départ à la retraite de plusieurs médecins ces trois dernières années, et l'arrivée de professionnels plus jeunes, la catégorie « Médical » affiche une moyenne d'âge beaucoup moins élevée et une différence entre les femmes et les hommes moindre : elle est de 3,62 ans contre 15,68 ans en 2018.

	Femmes	Hommes	Catégorie	Ecart femmes/ hommes	Ecart avec l'âge moyen
Admin.-gestion	44,65	42,15	44,41	2,49	0,11
Direction	48,35	51,53	50,30	-3,18	6,00
Socio-éducatif	40,31	45,11	42,00	-4,79	-2,30
Médical	40,65	44,27	41,68	-3,62	-2,62
Paramédical	41,44	46,11	41,81	-4,67	-2,49
Psychologue	43,40	40,49	42,80	2,90	-1,50
Services généraux	48,96	49,73	49,21	-0,77	4,91
Total	43,37	46,54	44,30	-3,17	-

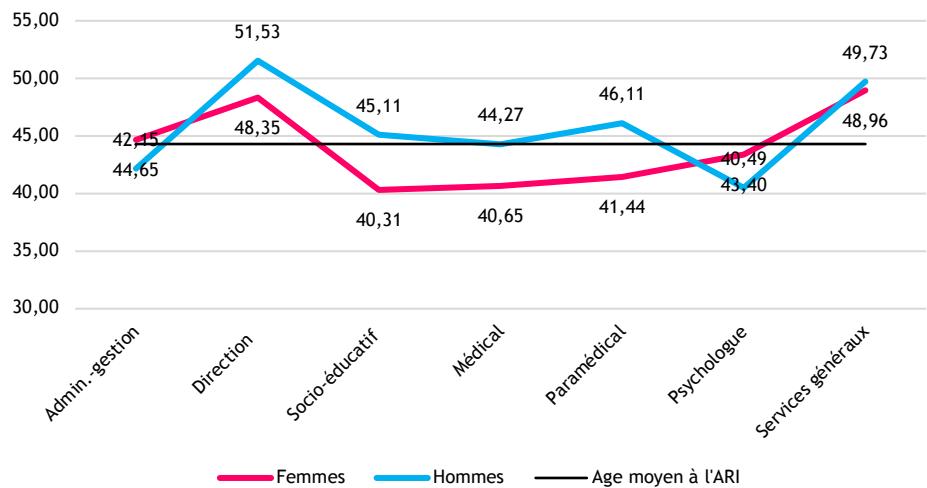
Le SAMS AH Intervalle et ASAIS sont toujours les structures dans lesquelles les professionnels sont les plus « jeunes », à l'inverse du DITEP Plein Air et du Siège social où les salariés sont les plus âgées, avec un âge moyen respectif de 46,31 ans et 47,75 ans. Hormis à Millefleurs, les femmes sont plus jeunes que les hommes, l'écart s'échelonnant d'1,38 an à 8,48 ans.

	Age moyen Femmes	Age moyen Hommes	Age moyen de l'éts/serv.	Ecart femmes/ hommes	Ecart avec l'âge moyen
ARI Insertion	46,04	51,12	46,84	-5,09	2,54
ASAIS	39,42	40,92	40,06	-1,50	-4,24
Intervalle	37,42	42,78	38,49	-5,36	-5,81
Le Relais	41,17	49,66	42,23	-8,48	-2,07
L'Oiseau Lyre	43,10	49,91	44,27	-6,81	-0,03
Millefleurs	45,77	45,29	45,59	0,48	1,29
Plein Air	45,63	49,35	46,31	-3,72	2,01
Saint-Denis	43,49	46,59	44,55	-3,11	0,25
Siège social	46,98	48,36	47,75	-1,38	3,45
Villa Flore	43,79	50,20	45,54	-6,42	1,24
Total	43,37	46,54	44,30	-3,17	-

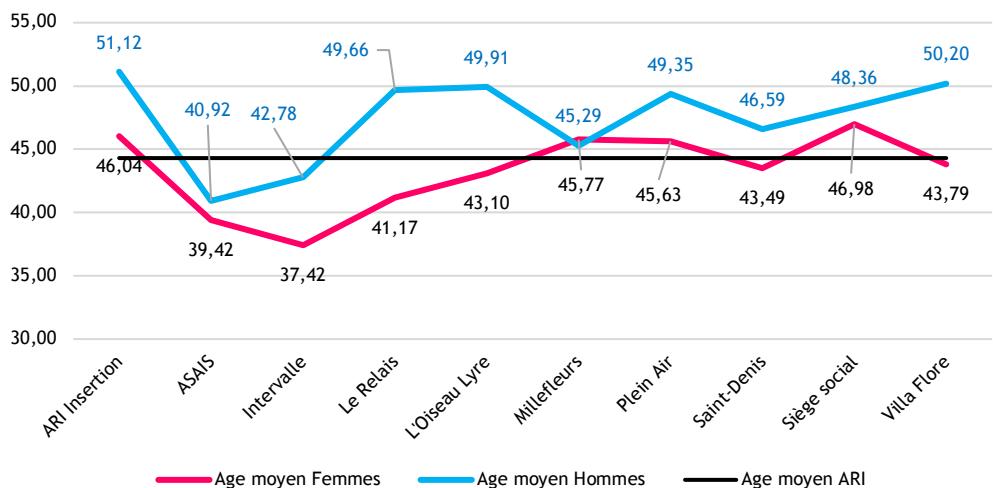
L'écart d'âge entre les hommes et les femmes n'affiche pas de différence significative si l'on considère le statut « cadre/non-cadre » ; en revanche, au regard des hommes, les femmes affichent un âge moyen inférieur de deux à trois ans, qu'elles soient cadres ou non.

	Femmes	Hommes	Catégorie
Non cadres	43,19	46,53	44,12
Cadres	44,04	46,58	44,90
Age moyen	43,37	46,54	44,30

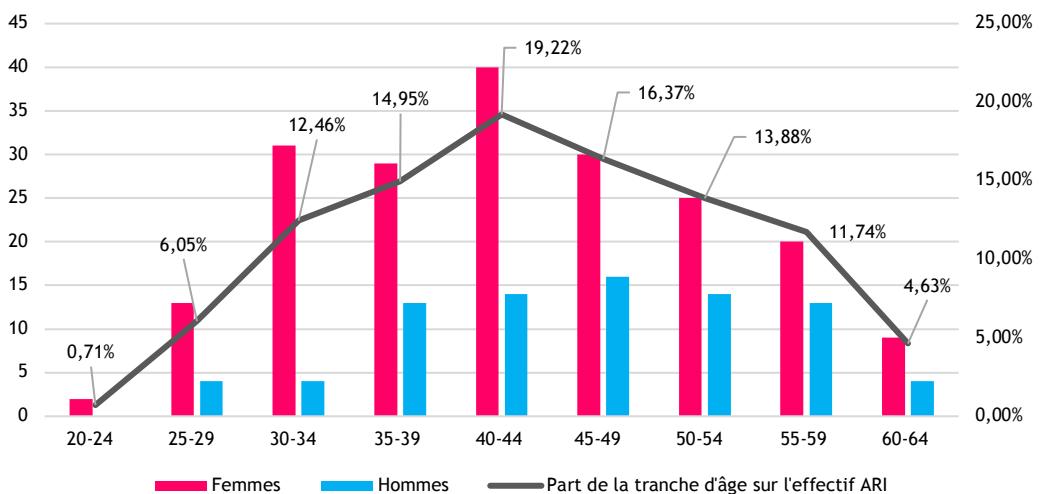
Age moyen de la catégorie professionnelle, par genre



Age moyen par établissement/service



Les professionnels par tranche d'âge



les salariés âgés de 55 ans et plus de moins en moins nombreux

La part des professionnels de plus de 55 ans diminue : 46 personnes sont âgées de plus de 55 ans, soit 16,37 % de l'effectif (16,87 % en 2018 pour 41 personnes, 18,49 % en 2017 soit 44 personnes). La baisse de la représentation des professionnels de plus de 55 ans est constatée depuis huit ans. Ce taux est désormais bien inférieur à celui que connaît la branche (22 % d'après l'Enquête Emploi UNIFAF 2017).

13 personnes sont âgées de plus de 60 ans, soit 4,6 % de l'effectif (contre 6,17 % en 2018 avec 15 salariés), dans les catégories « socio-éducatif » et « services généraux » pour dix d'entre elles.

Pour rappel, au niveau de la branche, 8 % des salariés du secteur avaient dépassé 60 ans (Enquête Emploi UNIFAF 2017). Au niveau national, ce taux a été multiplié par deux entre 2012 et 2017.

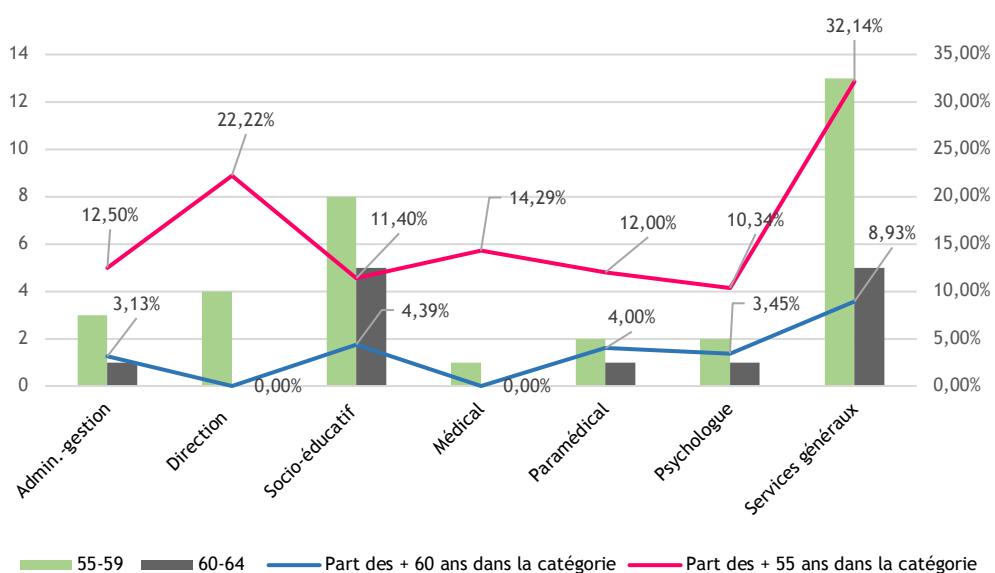
La part des salariés âgés de plus 55 ans est particulièrement importante dans les deux catégories professionnelles suivantes :

Services Généraux : 32,14 % (31,25 % en 2018 et 30,61 % en 2017), catégorie dans laquelle près d'un professionnel sur trois est âgé de plus de 55 ans.

Direction : 22,22 %

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Part des + 55 ans dans la catégorie	Part des + 60 ans dans la catégorie	Salariés dans la catégorie
Admin.-gestion		1	6	3	8	5	5	3	1	12,50%	3,13%	32
Direction					4	6	4	4		22,22%	0,00%	18
Socio-éducatif	1	9	22	18	23	17	11	8	5	11,40%	4,39%	114
Médical		1	1	2	1		1	1		14,29%	0,00%	7
Paramédical	1	3	2	4	4	6	2	2	1	12,00%	4,00%	25
Psychologue		1	1	10	9	3	2	2	1	10,34%	3,45%	29
Services généraux	2	3	5	5	9	14	13	5		32,14%	8,93%	56
Total général	2	17	35	42	54	46	39	33	13	16,37%	4,63%	281

Les salariés de + 55 ans et + 60 ans par catégorie professionnelle



l'ancienneté des salariés en baisse depuis dix ans

Avec une ancienneté moyenne de 9,67 ans, le constat que nous faisons depuis plusieurs années perdure : les salariés exercent leur métier pendant, en moyenne, 2,5 ans de moins qu'en 2010.

L'ancienneté minimale est de 0,06 an ; la plus élevée est de 39,33 ans. L'ancienneté médiane est de 6,58 ans, soit près d'un an de moins que l'année dernière !

Au 31 décembre 2019, 137 professionnels sont salariés de l'ARI depuis moins de six ans, soit 48,75 % des effectifs (44,35 % en 2018).

	Femmes	Hommes	Ancienneté moyenne de l'ets/serv.
ARI Insertion	6,38	7,24	6,52
ASAIS	7,35	11,92	9,31
Intervalle	3,89	8,81	4,88
Le Relais	10,67	8,34	10,38
L'Oiseau Lyre	12,16	14,90	12,63
Millefleurs	11,89	10,87	11,51
Plein Air	7,54	4,49	6,98
Saint-Denis	9,77	11,73	10,44
Siège social	9,71	11,55	10,73
Villa Flore	10,11	8,65	9,72

L'intégration de deux nouvelles structures n'en est pas l'explication, l'ancienneté de leurs salariés ayant été reprise en totalité (elles affichent une ancienneté moyenne de 6,98 ans pour le DITEP Plein Air et 10,38 ans pour le Relais).

En revanche, hormis les trente professionnels des structures accueillies, 39 nouveaux salariés ont intégré l'association. Les projets mis en œuvre et le développement des activités ont généré onze créations de postes, contribuant ainsi à la diminution de l'ancienneté :

- L'embellie : un infirmier, une maîtresse de maison et un surveillant de nuit ;
- *Handamos!* : un conseiller en emploi accompagné ;
- *Handamos!* et ARI Insertion : une secrétaire ;
- ARI Insertion : une coordinatrice et deux psychologues pour les départements du Lot-et-Garonne et de la Gironde,
- GEM Tertio : une animatrice,
- Le siège social : un agent de service intérieur et un responsable de la communication numérique.

Six salariés ont été embauchés pour remplacer cinq départs à la retraite intervenus en 2019 et un datant de 2018 (l'ancienneté moyenne des salariés partis à la retraite est de 23,70 ans).

Deux professionnelles du GEM Kiosque 12 ont été embauchées par l'ARI au 1^{er} janvier 2019.

Enfin, vingt professionnels ont été recrutés pour remplacer ceux qui avaient quitté l'association (licenciements, ruptures conventionnelles, démissions) ou compenser le temps laissé vacant par ceux qui ont dû (ou souhaité) diminuer leur temps de travail, participant ainsi à la baisse de l'ancienneté des salariés.

L'ancienneté la plus élevée est toujours celle des établissements historiques de l'ARI (l'Oiseau Lyre et les DITEP Millefleurs et Saint-Denis, avec plus de dix ans), à laquelle s'ajoutent celles du Relais et du siège social. Les établissements ayant développé leur activité suite aux derniers appels à projets présentent une ancienneté moindre (Intervalle, ARI Insertion et la Villa Flore *via Handamos!*).

L'ancienneté par catégorie professionnelle

Les professionnels de direction, les socio-éducatifs, ceux des services généraux et les psychologues affichent l'ancienneté la plus élevée, supérieure à 10 années ;

Les médecins présentent une ancienneté moyenne inférieure à trois ans, illustrant les difficultés à fidéliser cette profession dans nos effectifs ;

Fait nouveau : l'ancienneté des hommes est très largement supérieure à celle des femmes dans les catégories « Administratif-Gestion » et « Socio-Educatif ».

	Femmes	Hommes	Ancienneté de la catégorie
Admin.-gestion	7,05	14,14	7,72
Direction	10,69	10,72	10,71
Socio-éducatif	8,76	12,30	10,00
Médical	3,59	1,25	2,92
Paramédical	8,84	2,84	8,36
Psychologue	10,06	11,00	10,26
Services généraux	11,83	9,05	10,94
Total	9,19	10,85	9,67

L'ancienneté des cadres est en hausse par rapport à l'année 2018, alors que celle des professionnels non-cadres diminue d'un peu plus d'une année (elle était de 10,84 ans en 2018).

	Femmes	Hommes	Ancienneté de la catégorie
Non-cadres	9,23	11,01	9,72
Cadres	9,08	10,40	9,53

Il est à noter que 48,75 % des professionnels ont moins de six ans d'ancienneté (137 sur 281) : ce chiffre est en augmentation, indiquant, d'une part, le dynamisme de l'association qui, grâce à la mise en œuvre de ses projets, se voit dotée de postes supplémentaires et, d'autre part, en raison du fait, de plus en plus prégnant, que les salariés envisagent d'exercer leur métier pour des durées de moins en moins longues.

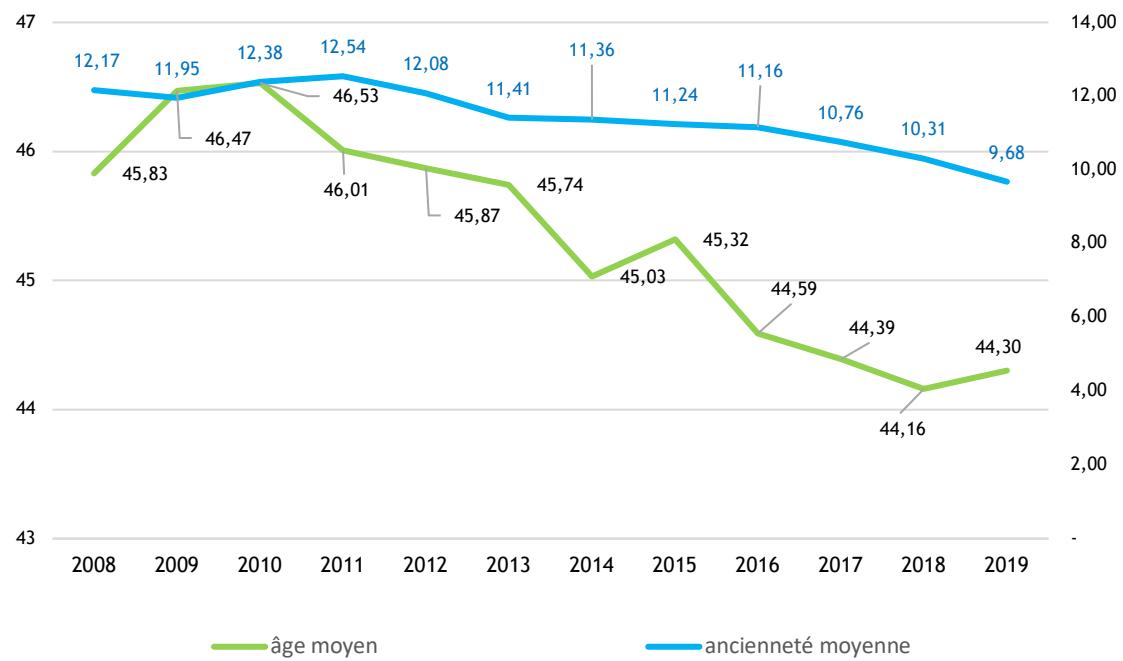
	Femmes	Hommes	Total	Part de la tranche d'ancienneté dans l'effectif
Moins d'1 an	24	9	33	11,74%
1 à 5 ans	79	25	104	37,01%
6 à 10 ans	34	12	46	16,37%
11 à 15 ans	15	12	27	9,61%
16 à 20 ans	28	12	40	14,23%
21 ans et +	19	12	31	11,03%
Total	199	82	281	100,00%

Plus des 2/3 des médecins et paramédicaux sont des personnels présents dans l'association depuis moins de 6 ans, illustrant le *turn-over* dans ces deux catégories professionnelles, pour lesquelles le marché de l'emploi est en tension, avec de nombreuses offres d'emploi non pourvues, quel que soit le secteur d'activité (sanitaire, social, médico-social, privé à but lucratif, etc.).

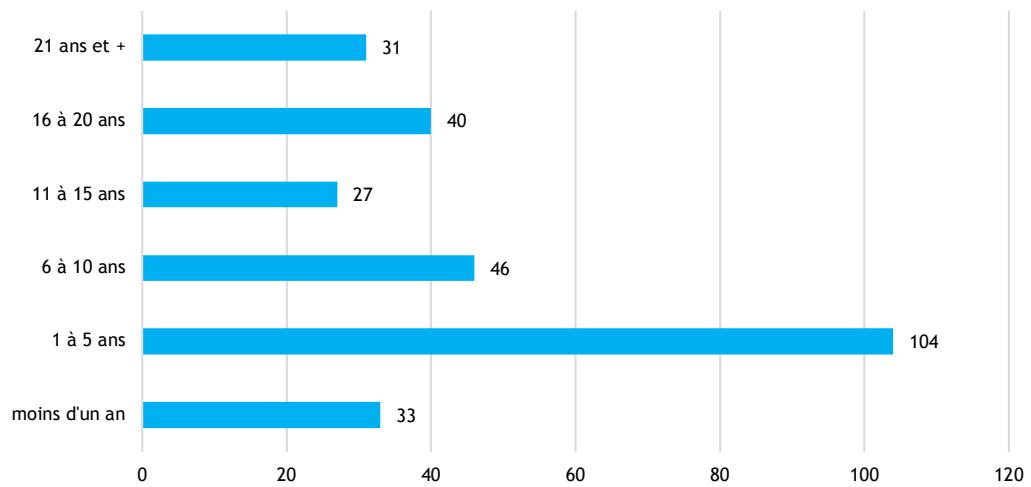
Dans les catégories les plus représentées, près de la moitié des professionnels sont présents depuis moins de six ans (44,64 % des services généraux et 46,49 % des socio-éducatifs).

	Femmes - moins d'1 an	Femmes - 1 à 5 ans	Hommes - moins d'1 an	Hommes - 1 à 5 ans	Nombre de prof. dans la catégorie	Part des - 6 ans d'anc. dans la catégorie	Part des - de 6 ans d'ancienneté dans l'effectif global
Admin.-gestion	4	15		1	32	62,50%	7,12%
Direction		1	1	3	18	27,78%	1,78%
Socio-éducatif	13	27	2	11	114	46,49%	18,86%
Médical		4	1	1	7	85,71%	2,14%
Paramédical	2	13	1	1	25	68,00%	6,05%
Psychologue	1	8		2	29	37,93%	3,91%
Services généraux	4	11	4	6	56	44,64%	8,90%
Total	24	79	9	25	281		48,75%

Evolution de l'âge et de l'ancienneté depuis 2008



Effectifs de l'ARI par tranche d'ancienneté



les métiers

Trois nouveaux métiers viennent enrichir et renforcer l'ARI : responsable de la communication numérique, et conseiller.ère en emploi accompagné, ceci afin de répondre aux exigences du développement de l'association à la mise en œuvre des projets. Deux monitrices adjointes d'animation et/ou d'activité ont été recrutées, l'une d'elles ayant entamé les démarches d'une VAE d'éducatrice spécialisée.

	Nbre de professionnels	Métiers
Administration-gestion	32	12
Agent administratif/aide comptable/secrétaire comptable	4	1
Secrétaire médico-sociale/secrétaire documentaliste/secrétaire	8	1
Assistante de direction/secrétaire de direction	4	1
Comptable	5	1
Conseillère technique (<i>Handamos! - TED TSA</i>)	3	1
Contrôleur de gestion	1	1
Coordinatrice de projet	2	1
Responsable Comptable et Financier	1	1
Responsable de la communication numérique	1	1
Responsable du bâtiment et des services techniques	1	1
Responsable Qualité	1	1
Responsable Ressources Humaines	1	1
Direction	18	5
Directeur/directrice	8	1
Directeur adjoint/directrice adjointe	7	1
Directeur général	1	1
Directrice générale adjointe	1	1
Directrice médicale	1	1
Socio-éducatif	114	17
Aide médico psychologique	1	1
Animateur/animatrice de GEM	2	1
Assistante de service social	7	1
Auxiliaire de vie sociale	1	1
Charge.e d'insertion	6	1
Conseiller.ère emploi accompagné	2	1
Conseillère ESF	1	1
Coordinatrice	1	1
Educateur.rice spécialisé.e	76	1
Educateur technique spécialisé	2	1
Educateur.rice sportif.ve	3	1
Educatrice de jeunes enfants	1	1
Monitrice adjointe d'animation sport loisirs	2	1
Moniteur.rice éducateur.rice	6	1
Professeur d'éducation sportive et physique	1	1
Psycho-rééducatrice	1	1
Référente famille	1	1
Médical	7	2
Conseiller Technique - Coordinateur médical	1	1
Médecin psychiatre/ pédopsychiatre	6	1
Paramédical	25	4
Ergothérapeute	4	1
Infirmier.ère	9	1
Orthophoniste	4	1
Psychomotricienne	8	1
Psychologue	29	2
Neuropsychologue	1	1
Psychologue	28	1
Services généraux	56	5
Agent de service intérieur/agent d'entretien/aide cuisinier.ère	17	1
Agent technique/agent technique polyvalent/ouvrier.ère qualifié.e	19	1
Chef cuisinier.ère/cuisinier.ère	3	1
Maîtresse de maison	12	1
Surveillant.e de nuit	5	1
Total	281	47

les mouvements du personnel : la mobilité professionnelle s'accélère

Le taux de rotation des CDI a fortement augmenté puisqu'il est de 17,97 % (contre 10,91 % en 2018). L'intégration des deux structures pour lesquelles les transferts de gestion ont été opérés au 1^{er} janvier 2019, à la demande de l'ARS (le service expérimental Le Relais et le DITEP Plein Air) en est l'une des causes. Cependant, sans ces deux transferts de gestion, le taux de rotation aurait été de 12,63 %, taux supérieur à tous ceux enregistrés depuis 2012.

Ainsi, 69 personnes ont intégré l'ARI :

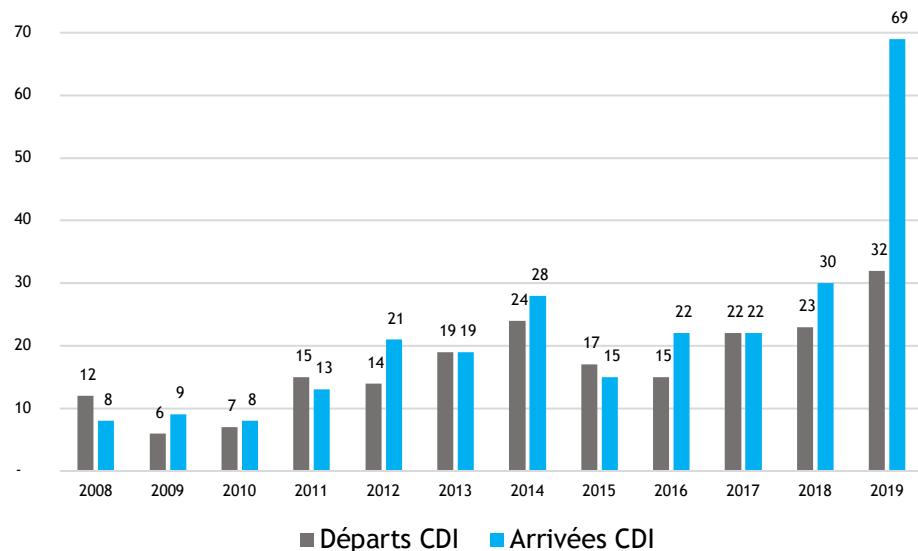
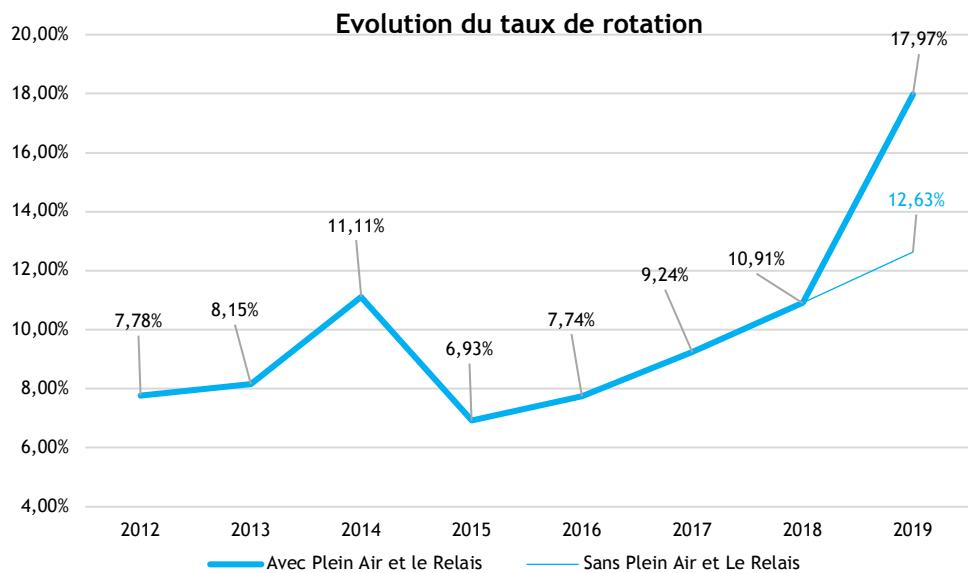
- 30 salariés du Relais et de l'ITEP Plein Air ;
- 11 créations de poste :
 - *Handamos!/ARI Insertion* : une secrétaire documentaliste ;
 - Saint-Denis « l'Embellie » : un infirmier, une maîtresse de maison et un surveillant de nuit,
 - *Handamos!* : un conseiller en emploi accompagné ;
 - ARI Insertion : une coordinatrice et deux psychologues pour les départements du Lot-et-Garonne et de la Gironde ;
 - GEM Tertio : une animatrice ;
 - le siège social : un agent de service intérieur et un responsable de la communication numérique ;
- deux salariées du GEM Le Kiosque 12 ont bénéficié d'un CDI au 1^{er} janvier 2019 ;
- 26 personnes ont été embauchées pour assurer le remplacement de professionnels pour lesquels le contrat de travail a cessé, ou dont le temps de travail a diminué, ou bien encore pour pourvoir deux postes non occupés lors de la reprise du DITEP Plein Air (une secrétaire et une comptable).

32 professionnels qui bénéficiaient d'un CDI ont quitté l'association pour les motifs détaillés ci-après :

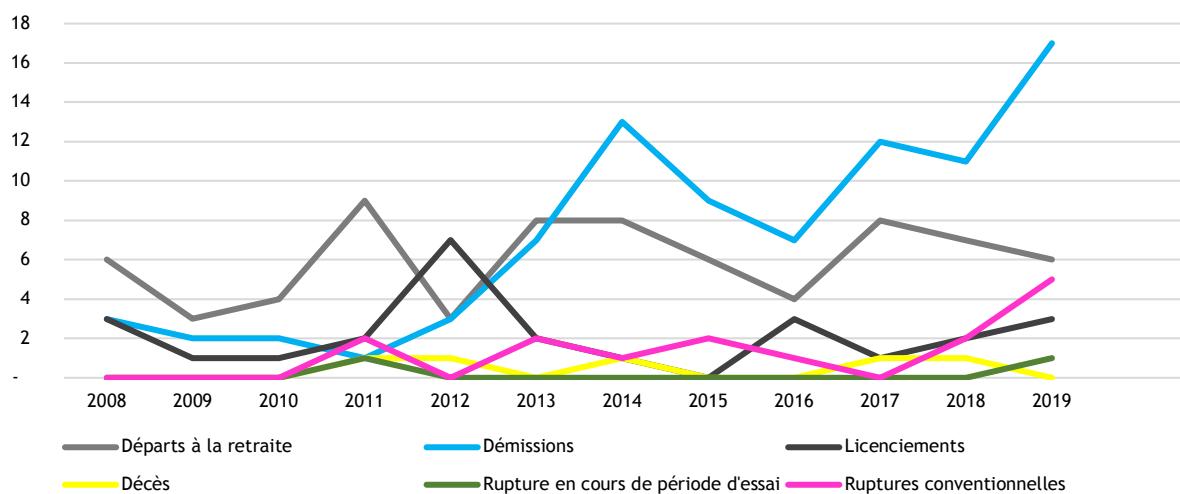
	Nombre de femmes	Femmes - Age moyen au départ	Femmes - Ancienneté au départ	Nombre d'hommes	Hommes - Age moyen au départ	Hommes - Ancienneté au départ	Nombre de départs	Age moyen	Ancienneté moyenne
Démission	11	35,43	5,36	6	41,65	7,13	17	37,63	5,98
Direction	-	-	-	2	50,60	12,03	2	50,60	12,03
Socio-éducatif	5	36,51	9,78	3	34,30	4,45	8	35,68	7,78
Paramédical	3	33,92	3,13	-	-	-	3	33,92	3,13
Psychologue	1	40,45	0,20	-	-	-	1	40,45	0,20
Services généraux	2	32,49	0,22	1	45,80	5,34	3	36,93	1,93
Départ à la retraite	5	62,21	23,26	1	60,05	25,91	6	61,85	23,70
Socio-éducatif	2	61,75	28,21	1	60,05	25,91	3	61,18	27,45
Médical	1	62,01	4,82	-	-	-	1	62,01	4,82
Services généraux	2	62,78	27,53	-	-	-	2	62,78	27,53
Licenciement	3	38,44	6,78				3	38,44	6,78
Socio-éducatif	2	42,74	8,21	-	-	-	2	42,74	8,21
Paramédical	1	29,85	3,92	-	-	-	1	29,85	3,92
Rupture conventionnelle homologuée	2	47,14	5,80	3	42,43	7,76	5	44,31	6,98
Socio-éducatif	-	-	-	1	39,22	11,39	1	39,22	11,39
Psychologue	2	47,14	5,80	-	-	-	2	47,14	5,80
Services généraux	-	-	-	2	44,03	5,94	2	44,03	5,94
Rupture en cours de période d'essai				1	29,43	0,04	1	29,43	0,04
Services généraux	-	-	-	1	29,43	0,04	1	29,43	0,04
Totaux	21	43,35	9,87	11	42,42	8,36	32	43,03	9,35

A noter :

- L'ancienneté moyenne des salariés ayant démissionné est inférieure à six années ; elle approche 24 années pour les professionnels partis en retraite.
- L'âge de départ à la retraite moyen est de 61,85 ans, et près de 63 ans pour les personnels des services généraux.
- Les ruptures conventionnelles ont été accordées, en moyenne, après sept années d'exercice.



Evolution des motifs de départ des salariés



les contrats à durée déterminée essentiellement motivés par l'embauche de formateurs occasionnels

19 contrats à durée déterminée ont été signés pour 14 professionnels :

- Onze contrats dont l'objet était l'animation d'actions de formation initiées par l'ARI en qualité d'organisme de formation ; sept formateurs ont été concernés.
- Au Relais, un contrat à durée déterminée, engagé avant le transfert de gestion, a pris fin en août 2019.
- Une chargée d'insertion a été recrutée pour assurer le remplacement d'une salariée d'ARI Insertion, en congé maternité.
- Quatre CDD de courte durée ont été signés pour assurer le remplacement de l'agent d'entretien du siège social.
- Une monitrice-éducatrice pour le DITEP Plein Air.
- Enfin, un coordinateur médical a été embauché, pendant six mois, pour être mis à la disposition du GCSMS « Un Chez Soi d'Abord - Bordeaux Métropole ».

Ces deux derniers contrats à durée déterminée étaient toujours en cours au 31 décembre 2019.

les mouvements internes

L'année 2019 a été « dynamique » en matière de ressources humaines. Au-delà de l'arrivée des trente nouveaux professionnels du DITEP Plein Air et du service expérimental « Le Relais », des onze créations de postes, et des départs de 32 salariés qui ont quasiment tous été remplacés, les mouvements internes ont été nombreux.

Ainsi :



23 professionnels ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail :

- deux psychologues du DITEP Saint-Denis, suite au départ d'une de leurs collègues dont le temps de travail a été « redistribué » ;
- un psychologue du SAMS AH Intervalle, à hauteur de quatre heures hebdomadaires, suite au souhait de son collègue de diminuer de quatre heures ses interventions au sein du service ;
- la comptable du DITEP Villa Flore, pour assurer la gestion des trois GEM : elle exerce désormais à temps complet ;
- une psychologue d'ARI Insertion a augmenté son temps de travail de 0,20 ETP, en raison du développement d'activité du service dans le département 64 ;
- un éducateur spécialisé et une adjointe d'animation (en cours de VAE du diplôme d'éducatrice spécialisée) exercent désormais à temps complet suite à la répartition du temps de travail d'un professionnel démissionnaire du DITEP Plein Air ;
- l'agent de service intérieur du Siège social (à hauteur de 10 % de son temps de travail initial) ;
- un agent de service intérieur du DITEP Plein Air, jusqu'alors à mi-temps, exerce désormais à temps complet, suite au départ à la retraite d'une de ses collègues ;
- après la diminution du temps de travail d'une maîtresse de maison du DITEP Saint-Denis, un agent technique a augmenté son temps de travail, passant de 0,78 ETP à 0,90 ETP ;
- une professionnelle des services généraux du DITEP Saint-Denis, à hauteur de 0,11 ETP, suite à la diminution du temps de travail d'une maîtresse de maison ;
- une maîtresse de maison du DITEP Millefleurs, à mi-temps, exerce désormais à temps complet après le départ à la retraite de sa collègue ;
- une éducatrice spécialisée du DITEP Millefleurs-Terre-Neuvas, à mi-temps, assure sa fonction à temps complet après le départ d'une professionnelle ;
- une éducatrice spécialisée du DITEP Plein Air exerce à temps complet après le changement d'établissement d'une de ses collègues ;
- deux psychologues du DITEP Plein Air ont bénéficié d'une extension de quatre heures hebdomadaires chacune, en remplacement de vacations qu'elles assuraient avant le transfert de gestion ;
- le cuisinier du DITEP Saint-Denis, dont la mission initiale était la confection des repas des usagers de l'association ALPrado, pour remplacer partiellement une des maîtresses de maison affectée à l'Embellie ;
- un éducateur spécialisé du DITEP Saint-Denis passe à temps complet après le départ à la retraite d'une collègue ;

- une chargée d'insertion a profité du développement d'ARI Insertion dans les Landes pour bénéficier d'une augmentation de 0,30 ETP ;
- une psychologue d'ARI Insertion est passée de 0,40 ETP à un temps complet suite au départ d'une professionnelle et à l'obtention de financements complémentaires ;
- l'animatrice du GEM Grain de Café, exerçant à mi-temps, a été retenue pour prendre le poste créé, à mi-temps également, au GEM Tertio, exerçant ainsi à temps complet ;
- l'orthophoniste de l'Hôpital de jour l'Oiseau Lyre est passée de 0,50 ETP à 0,60 ETP après une modification de la répartition de l'ETP dédié au poste d'assistante de service social (0,40 ETP et non plus 0,50 ETP) ;
- une éducatrice spécialisée de l'Hôpital de jour, après la diminution du temps de travail d'une de ses collègues dans le cadre des mesures proposées à l'ARI pour les salariés âgés de plus de 57 ans ;
- une éducatrice du service expérimental « le Relais » exerce à temps complet après le départ de son collègue.



Neuf salariés ont vu leur temps de travail diminuer :

- cinq professionnelles ont bénéficié des mesures conventionnelles en faveur des femmes enceintes ;
- la coordinatrice d'un GEM et une maîtresse de maison, chacune pour tenter une nouvelle expérience professionnelle ;
- une assistante de service social, dans le cadre d'un congé parental partiel ;
- un agent technique, pour raison d'invalidité.



D'autres mouvements :

- un éducateur a souhaité se spécialiser dans la maintenance locative pour le GCSMS « Un Chez-Soi d'Abord - Bordeaux Métropole » ;
- une ergothérapeute a assuré la coordination du « Relais » durant l'absence de la directrice du service ;
- trois personnels administratifs ont signé un avenant « télétravail » ;
- trois salariées ont dû réduire leur temps de travail suite à des arrêts de travail dans le cadre du temps partiel thérapeutique ;
- une éducatrice spécialisée a bénéficié des mesures stipulées par l'accord d'entreprise consacré aux professionnels âgés de plus de 57 ans ;
- tous les directeur.trice.s adjoint.e.s ont signé un avenant à leur contrat de travail avec modification de leur fiche de fonction ;
- les indemnités spéciales de sujétions des directeur.trice.s adjoint.e.s et des conseillers techniques ont été réévaluées ;
- les chefs de service du DITEP Villa Flore et d'ARI Insertion sont devenus directeur.rice adjoint.e ;
- Deux maîtresses de maison ayant validé avec succès leur formation ont changé de grille conventionnelle ;
- le directeur d'ARI Insertion a quitté le service pour prendre la direction du dispositif expérimental « Le Relais », tout en conservant la direction du SAMSah Intervalle ;
- la direction d'ARI Insertion a été ajoutée aux fonctions du directeur de la Villa Flore ; celui-ci assure également la co-direction opérationnelle de la plateforme départementale *Handamos!* ;
- un éducateur spécialisé du DITEP Millefleurs est devenu directeur-adjoint du DITEP Plein Air, après la validation de son DEIS ;
- un éducateur spécialisé du DITEP Saint-Denis a changé de lieu d'exercice et de fonction pour devenir responsable de la communication numérique après une mise à disposition de quatre mois au siège social ;
- l'assistante de direction du DITEP Saint-Denis a changé partiellement de fonction pour devenir comptable au sein du service « Le Relais » à hauteur de 0,30 ETP ; elle intervient également au DITEP Millefleurs pour réaliser toutes les tâches liées aux traitements de la paie et aux absences maladie de cet établissement ;
- un éducateur spécialisé de la Villa Flore a postulé en qualité de conseiller en emploi accompagné pour la Plateforme *Handamos!* ;

- un éducateur spécialisé du DITEP Saint-Denis a intégré ASAIS, pour être mis à disposition du GCSM « Un Chez-Soi d'Abord - Bordeaux Métropole » ;
- une éducatrice du DITEP Plein Air a changé d'établissement pour exercer au sein du DITEP Millefleurs-Terre Neuvas ;
- un éducateur technique spécialisé du DITEP Villa Flore a souhaité être affecté au DITEP Saint-Denis ;
- un chargé d'insertion d'ARI Insertion a remplacé l'éducateur technique spécialisé parti au DITEP Saint-Denis ;
- deux coordinatrices ont signé un avenant spécifiant leurs missions dans le cadre de mise en œuvre de la Plateforme départementale « *Handamos!* » ;
- l'assistante de service social et la médecin psychiatre embauchées en 2018 par le Siège social ont intégré le DITEP Plein Air après quatre mois de mise à disposition ;
- Tous les professionnels d'ASAIS ont été mis à disposition du GCSMS « Un Chez-Soi d'Abord - Bordeaux Métropole ».

Une vingtaine de conventions de mise à disposition de personnels pour les trois GEM et pour le GCSMS « Un chez-soi d'abord - Bordeaux Métropole » ont été rédigées.

Au cours de l'année 2019, 258 contrats et avenants ont été signés.

les intérimaires

Les établissements et services ont fait appel à MEDICOOP Intérim pour assurer des remplacements ou du surcroît d'activité à hauteur de 23 798 heures. 21 941 heures, soit 92,19 % du total des contrats d'intérim, ont été dédiées aux remplacements des professionnels absents (21 401 heures en 2018) et 1 858 heures ont été motivées par du surcroît d'activité (transferts, saisie des heures opérationnelles d'ARI Insertion, préparation des fêtes de fin d'année pour le GEM Le Kiosque 12, attente de l'arrivée du titulaire du poste pour les quatre DITEP, prise en charge complexe d'un ou deux jeunes nécessitant un renfort de personnel au sein du DITEP Saint-Denis).

Les heures pour surcroît d'activité ont sensiblement diminué par rapport à 2018 : le déploiement d'ARI Insertion dans les Landes et les Pyrénées Atlantiques, qui avait représenté près de 75 % des heures « surcroît d'activité » en 2018, a fait l'objet d'embauches en CDI en cours 2019, mettant fin aux contrats d'intérim.

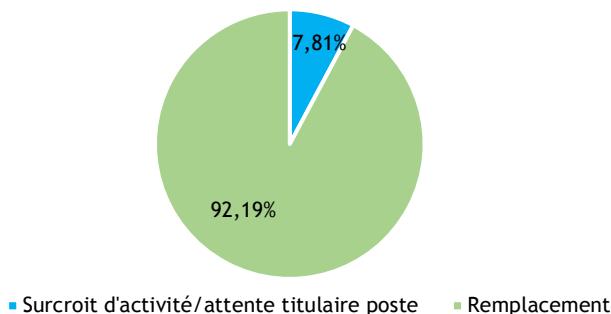
La complexité de l'accompagnement de certains jeunes du DITEP Saint-Denis à, quant à elle, demandé un renfort de personnel à hauteur de 733 heures, représentant un coût total de 15 292 euros.

Enfin, les contrats signés « dans l'attente du titulaire du poste » ont représenté 966 heures pour un montant de 22 435 euros. Ce motif de mise à disposition de personnel a souvent été utilisé par les DITEP, parfois à mauvais escient (la raison réelle étant l'absence de candidat à un poste vacant). Le DITEP Plein Air en est le plus important utilisateur, illustrant ainsi les difficultés de recrutements sur le secteur BARVAL pour les personnels socio-éducatifs notamment.

Les heures, hors remplacements :

Attente du titulaire du poste	Surcroît d'activité		Transfert		Prise en charge complexe nécessitant renfort		Totaux			
	Heures	Coût	Heures	Coût	Heures	Coût	Heures	Coût		
ARI Insertion			140	2 898,28 €				140	2 898,28 €	
L'Oiseau Lyre					19	393,75 €		19	393,75 €	
Millefleurs	191	4 176,30 €						191	4 176,30 €	
Plein Air	377	9 583,02 €						377	9 583,02 €	
Saint-Denis	145	2 758,37 €					733	15 292,03 €	878	18 050,40 €
Villa Flore	254	5 917,45 €							254	5 917,45 €
Total	966	22 435,14 €	140	2 898,28 €	19	393,75 €	733	15 292,03 €	1 858	41 019,20 €

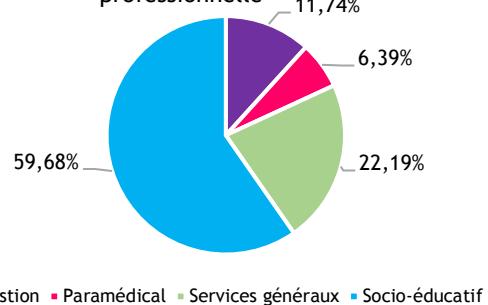
Répartition des heures d'intérim



L'intérim par catégorie professionnelle :

Les deux catégories professionnelles pour lesquelles l'intérim est majoritairement utilisé sont les personnels des services généraux et socio-éducatifs représentant respectivement 22,19 % et 59,68 % des heures, soit au total 81,87 % des missions.

Heures des intérimaires par catégorie professionnelle



	Nbre d'heures	Part des heures	Coût	Part du coût
Admin.-gestion	2 793,50	11,74%	64 694,70 €	12,12%
Paramédical	1 520,00	6,39%	41 317,23 €	7,74%
Services généraux	5 281,47	22,19%	106 891,90 €	20,03%
Socio-éducatif	14 203,50	59,68%	320 696,12 €	60,10%
Total	23 798,47	100,00%	533 599,95 €	100,00%

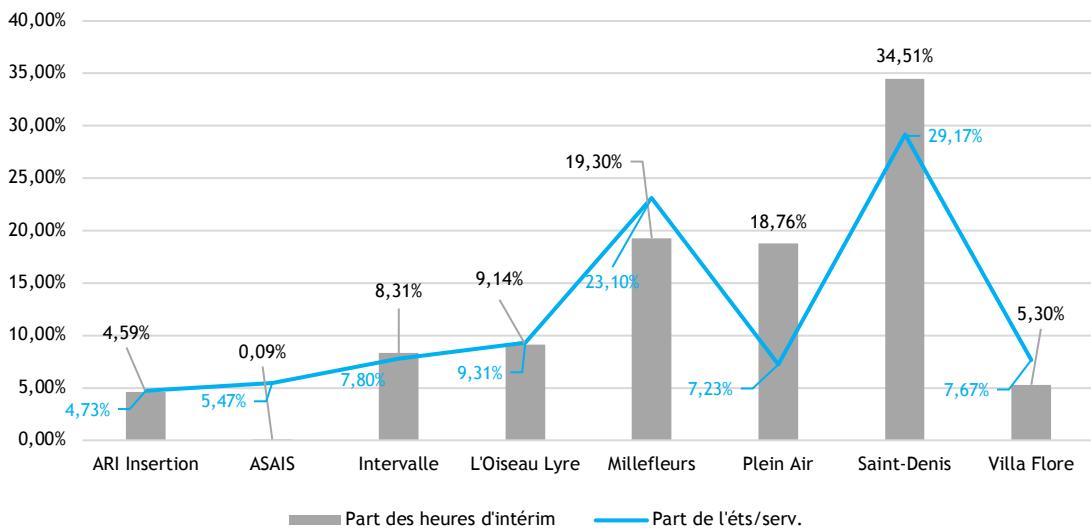
■ Admin.-gestion ■ Paramédical ■ Services généraux ■ Socio-éducatif

L'intérim par établissement et service :

Hormis Le Relais et le Siège social, tous les établissements ont fait appel à MEDICOOP. Le DITEP Plein Air, qui représente 7,23 % des ETP de l'association représente 18,76 % des heures d'intérim en 2019.

	Heures	Part des heures d'intérim	Part de l'ets/serv.	Coût	Nbre d'intérimaires	Nbre de contrats	Durée moyenne d'un contrat	Durée moyenne par intérimaire
ARI Insertion	1 093,00	4,59%	4,73%	22 779,55 €	3	10	109,30	364,33
ASAIS	20,25	0,09%	5,47%	364,50 €	1	1	20,25	20,25
Intervalle	1 977,75	8,31%	7,80%	51 430,06 €	8	20	98,89	247,22
L'Oiseau Lyre	2176,00	9,14%	9,31%	48 956,89 €	11	30	72,53	197,82
Millefleurs	4 592,97	19,30%	23,10%	102 903,76 €	31	89	51,61	148,16
Plein Air	4 465,75	18,76%	7,23%	99 102,24 €	19	83	53,80	235,04
Saint-Denis	8 211,75	34,51%	29,17%	179 368,05 €	39	152	54,02	210,56
Villa Flore	1 261,00	5,30%	7,67%	28 694,90 €	3	7	180,14	420,33
Total	23 798,47	100,00%	-	533 599,95 €	115	392	60,71	206,94

La répartition des heures d'intérim par établissement/service



113 intérimaires de la coopérative d'intérim ont assuré des missions au sein des établissements et services de l'ARI ;

Douze d'entre eux ont été embauchés en CDI au cours de l'année 2019.

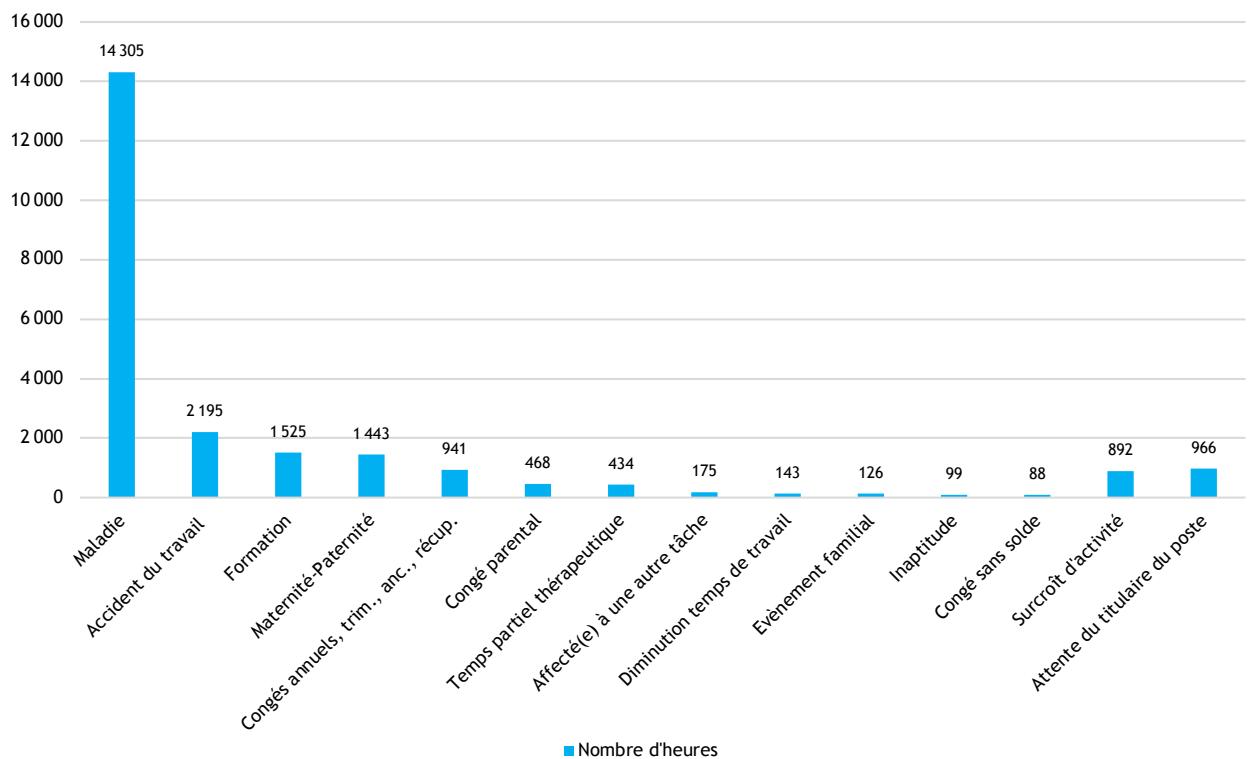
MEDICOOP (coopérative d'intérim dont l'ARI est, avec l'AGIMC, à l'origine) a mis à disposition de l'ensemble de ses coopérateurs 1 237 intérimaires en 2019, parmi lesquels 113 sont intervenus dans les établissements et services de l'ARI (soit 9 %).

Les motifs des mises à disposition sont les suivants :

	Nombre d'heures	Part des heures	Coût	Répartition du coût
Maladie	14 305	60,11%	326 797,13 €	61,24%
Accident du travail	2 195	9,22%	52 180,11 €	9,78%
Formation	1 525	6,41%	31 166,39 €	5,84%
Maternité-Paternité	1 443	6,06%	31 517,13 €	5,91%
Congés annuels, trim., anc., récup.	941	3,95%	19 623,93 €	3,68%
Congé parental	468	1,96%	10 523,11 €	1,97%
Temps partiel thérapeutique	434	1,82%	8 364,36 €	1,57%
Affecté(e) à une autre tâche	175	0,74%	3 435,92 €	0,64%
Diminution temps de travail	143	0,60%	2 829,75 €	0,53%
Evènement familial	126	0,53%	2 526,27 €	0,47%
Inaptitude	99	0,42%	1 956,24 €	0,37%
Congé sans solde	88	0,37%	1 660,41 €	0,31%
Surcroît d'activité	892	3,75%	18 584,06 €	3,48%
Attente du titulaire du poste	966	4,06%	22 435,14 €	4,20%
Total	23 798	100,00%	533 599,95 €	100,00%

Au total, les heures des intérimaires, tous motifs confondus, représentent plus de treize professionnels qui auraient été embauchés à temps complet (sur la base de 151,67 heures mensuelles).

Répartition par motif des heures d'intérim



Des salariés à temps partiel plus nombreux à des postes majoritairement médico-psy et paramédicaux

Au 31 décembre, 90 salariés (76 femmes et 14 hommes) exercent leur fonction à temps partiel, soit 32,03 % des effectifs. Ce taux est en légère augmentation (30,86 % en 2018) mais rejoint celui que l'association connaissait les années précédentes, exception faite de l'année 2017 au cours de laquelle une baisse sensible avait été enregistrée.

L'écart entre les hommes et les femmes exerçant à temps partiel s'accentue encore cette année. Ces dernières représentent 84,44 % (83 % en 2018, 78 % en 2017) des salariés de la catégorie. Cette augmentation est due au nombre élevé d'embauches féminines à temps partiel en 2019. Sur les 69 personnes arrivées en 2019, 28 exercent à temps partiel, parmi lesquelles 26 femmes.

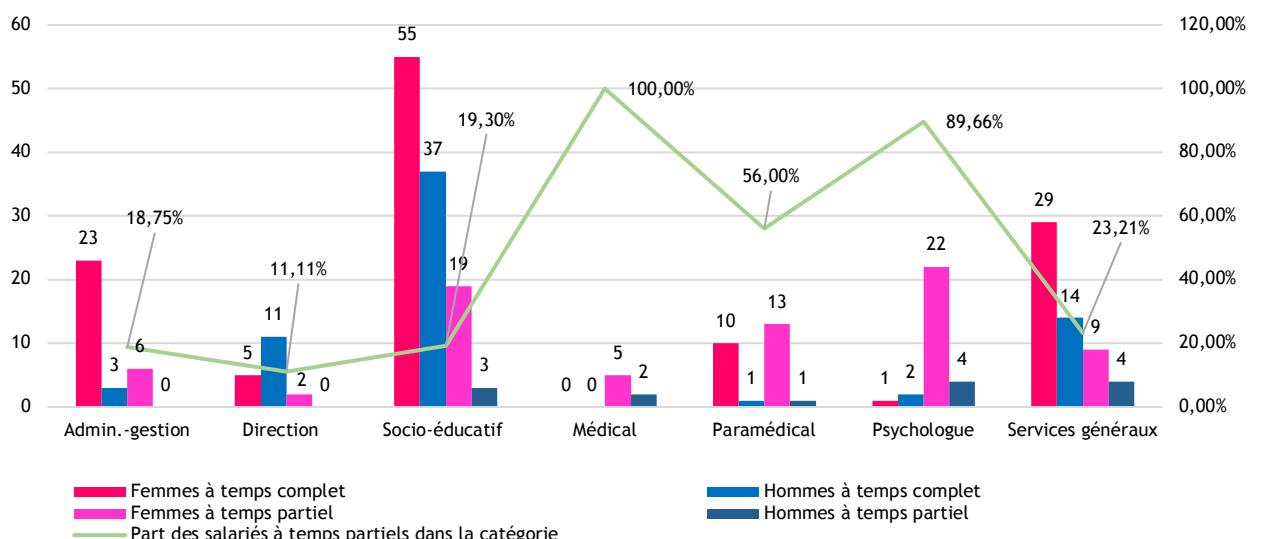
Sur 199 femmes présentes au 31 décembre, 76 sont employées à temps partiel, soit 38,19 % des femmes.

Sur 82 hommes, seuls 14 sont à temps partiel, soit 17,07 % du personnel masculin.

Les catégories professionnelles exerçant majoritairement à temps partiel sont toujours les métiers paramédicaux (56 %), les psychologues (89,66 %) et les médecins (100 %). Sur les 61 salariés qui composent ces trois catégories, 47 sont employés à temps partiel : ils représentent ainsi plus de la moitié des salariés à temps partiel de l'ARI (52 %).

	Effectif temps complet	Temps complet			Effectif temps partiel	Temps partiel			Part dans la catégorie	Total
		Femmes	Hommes	Part dans la catégorie		Femmes	Hommes	Part dans la catégorie		
Admin.-gestion	26	23	3	81,25%	6	6	0	18,75%	32	
Direction	16	5	11	88,89%	2	2	0	11,11%	18	
Socio-éducatif	92	55	37	80,70%	22	19	3	19,30%	114	
Médical	0	0	0	0,00%	7	5	2	100,00%	7	
Paramédical	11	10	1	44,00%	14	13	1	56,00%	25	
Psychologue	3	1	2	10,34%	26	22	4	89,66%	29	
Services généraux	43	29	14	76,79%	13	9	4	23,21%	56	
Total général	191	123	68	67,97%	90	76	14	32,03%	281	

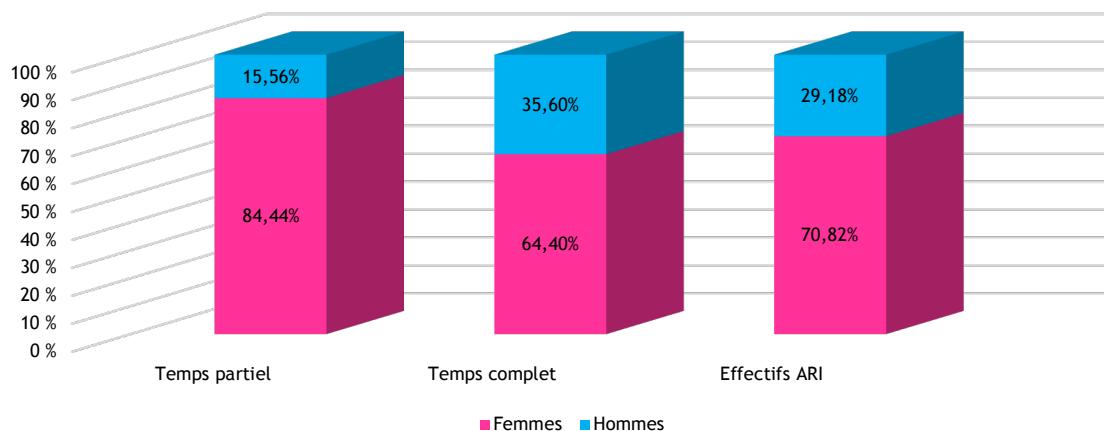
Répartition Temps partiel / Temps complet par catégorie et par genre



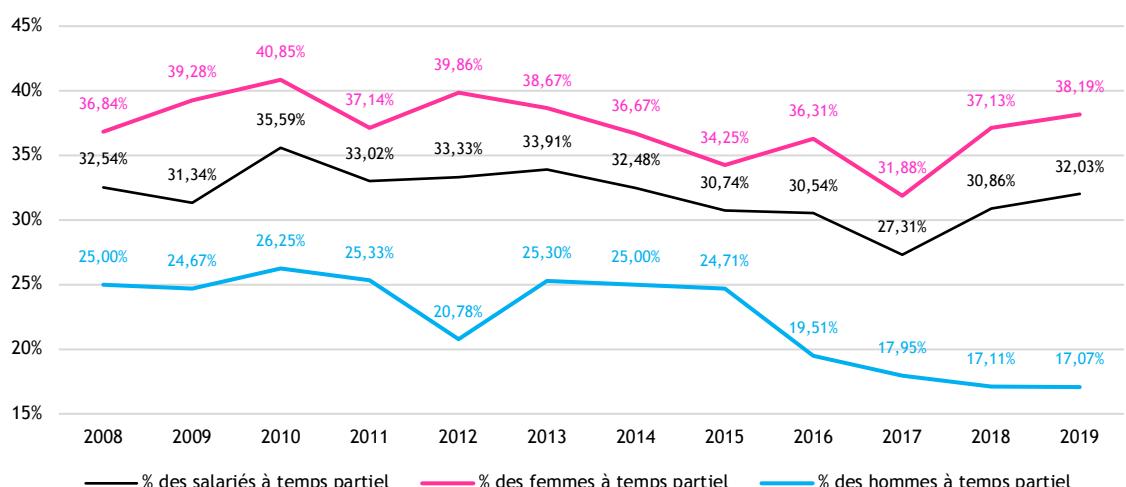
Répartition salariés Temps complet / Temps partiel



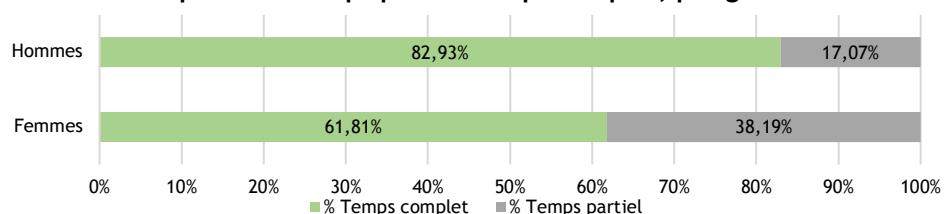
Temps complet - Temps partiel : la répartition par genre



Evolution du temps partiel, par genre



Répartition temps partiel/temps complet, par genre



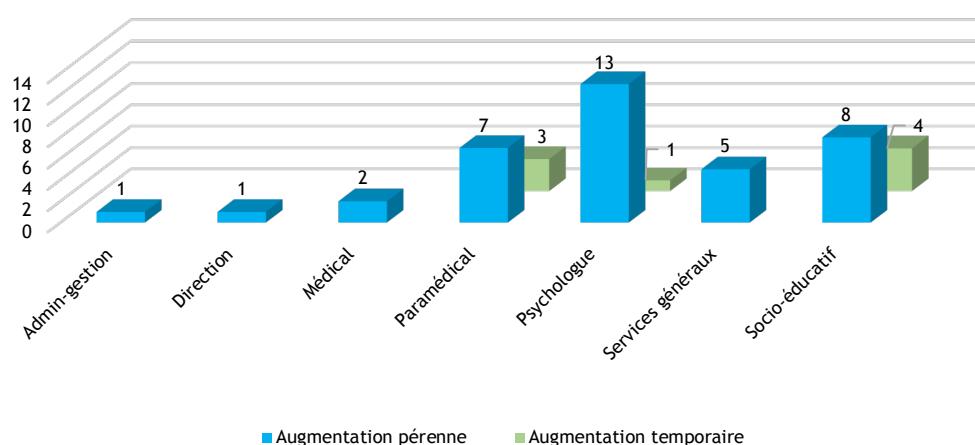
Le souhait des salariés d'augmenter leur temps de travail

L'exploitation du questionnaire annuel, réalisé en mai 2019 et complété par les 92 professionnels exerçant à temps partiel à ce moment-là, indiquait que :

- 51 salariés ne souhaitaient pas voir évoluer leur temps de travail ;
- 37 souhaitaient une augmentation pérenne de leur temps de travail ;
- 8 étaient favorables à travailler plus, ponctuellement (quatre salariés indiquent les deux options : augmentations pérenne et ponctuelle).

Les vœux d'une partie des salariés ont été exaucés puisqu'au 31 décembre 2019, 23 professionnels ont signé un avenant à leur contrat de travail avec, pour motif, l'augmentation pérenne de leur ETP (Equivalent Temps Plein).

Salariés souhaitant une augmentation de leur temps de travail



47 avenants « complément d'heures » ont été conclus.

- ✓ 23 avenants pour surcroît d'activité, signés par huit salariées :
 - Une psychologue qui, en l'absence de médecin psychiatre, participe aux admissions de jeunes, élaboré leurs PPA, assure la coordination des interventions avec les partenaires du secteur ;
 - une psychiatre, dans l'attente du recrutement d'un confrère ;
 - une orthophoniste :
 - dans le cadre de la mise en place du projet PCO TND,
 - pour une formation PACT,
 - pour la réalisation des bilans orthophoniques de nouveaux entrants, plus nombreux ;
 - une éducatrice spécialisée, pendant la période de congés scolaires ;
 - une éducatrice spécialisée, dans l'attente du recrutement du titulaire du poste ;
 - une chargée d'insertion, élue au Comité Social et Economique de l'ARI, afin qu'elle puisse assurer son mandat sans diminuer ses temps d'intervention auprès des personnes accompagnées ; le coût lié à cet avenant est pris en charge par le siège social ;
 - deux ergothérapeutes ont préparé et animé la formation intra-associative ayant pour thème « Les particularités du traitement sensoriel et perceptif dans l'autisme ».
- ✓ 24 avenants de complément d'heures ont été signés dans le cadre de remplacements de professionnels absents (arrêts maladie ou formation). 13 professionnels ont été concernés (une ergothérapeute, six éducateur.rice.s spécialisé.e.s, une animatrice de GEM, une comptable, deux agents de service intérieur, une psychologue et une psychomotricienne).

la formation

8 674 heures de formation ont été délivrées à 196 salariés de l'association, qui ont suivi au moins une action de formation en 2019, auxquels s'ajoutent des intérimaires mis à disposition par MEDICOOP. Le nombre d'heures de formation est en baisse sensible (- 468,50 heures) malgré l'arrivée de nombreux nouveaux professionnels. L'une des raisons est la fin de la formation « Référent de parcours : contrairement aux années précédentes, seul un groupe a suivi l'action de formation, soit 12 professionnels, parmi lesquels trois n'ont pas terminé le programme puisqu'ils ont quitté les effectifs de l'ARI en juillet 2019. Cette formation représente 1 239 heures, contre 3 125 heures en 2018 et 4 560 heures en 2017.

Les formations « intra-associatives »

17 actions ont été mises en œuvre, totalisant 4 082,50 heures, réparties comme suit :

<i>Intitulé de la formation</i>	<i>Nombre d'heures</i>
▪ Pratiques professionnelles et addictions	140,00
▪ Être membre du CSE	224,00
▪ Habilitation électrique	66,50
▪ Les troubles DYS	224,00
▪ Référent de parcours	1 239,50
▪ Le WISC V	112,00
▪ Les médiations numériques	35,00
▪ Actualisation logiciels (comptabilité et paie)	28,50
▪ La méthode HACCP	140,00
▪ Les entretiens avec les familles	262,50
▪ Prévention et secours civiques	98,50
▪ Autisme - 1 ^{ère} approche	490,00
▪ Autisme - Les particularités sensorielles	252,00
▪ Le développement des habiletés sociales dans l'autisme et les TED	280,00
▪ AFGSU - Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence	210,00
▪ Prévenir et repérer la maltraitance chez l'enfant	168,00
▪ Mieux communiquer avec les familles et les usagers	112,00

Dans le cadre des journées d'étude relatives aux pratiques professionnelles que l'ARI met en place depuis plus de dix ans, une journée ayant pour thème « *L'éthique, une philosophie de l'action pour les intervenants médico-sociaux et sanitaires ?* » s'est déroulée le 5 octobre 2019. 54 salariés de l'ARI (378 heures) y ont participé, ainsi que certains membres du Bureau de l'ARI, des usagers et familles d'usagers.

En qualité d'organisme de formation, l'ARI a mis en place et animé cinq actions de formation.

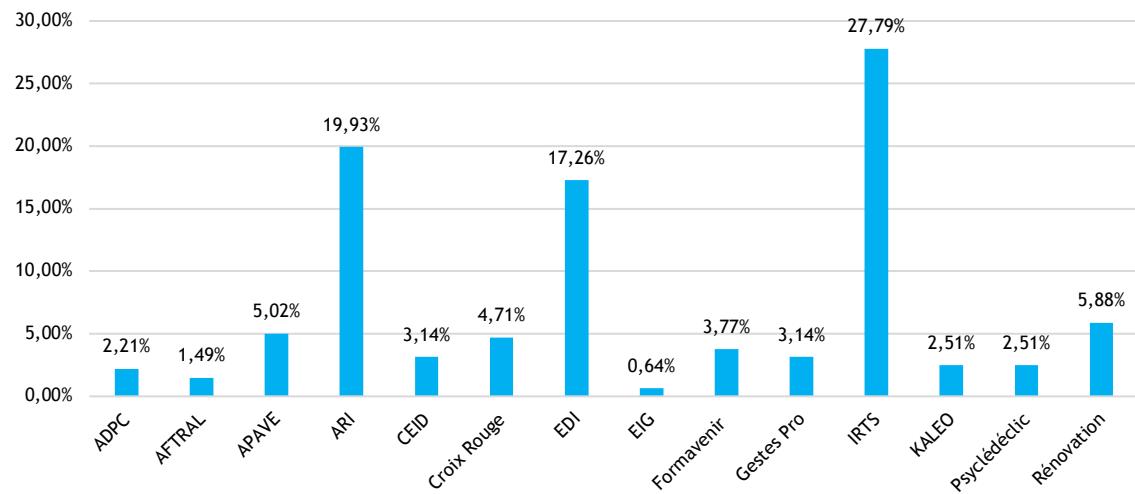
Quatre d'entre elles, destinées aux professionnels de l'association, ont concerné 93 salariés de l'ARI (à hauteur de 889 heures), des stagiaires et intérimaires MEDICOOP. Elles ont fait l'objet de trois embauches en CDD, et la rédaction de deux avenants de complément d'heures pour deux ergothérapeutes.

	Participants	Heures
Autisme - Les particularités sensorielles	18	252
Journée Associative - L'éthique, une philosophie de l'action pour les intervenants médico-sociaux et sanitaires ?	54	378
Les médiations numériques	5	35
Les troubles DYS	16	224
Total	93	889

A ceci s'ajoute la formation « **L'accueil et l'accompagnement des locataires en difficulté psychique** » dispensée à des bailleurs sociaux, co-animée par la Conseillère en Economie Sociale et Familiale de l'ARI, des infirmiers et un médecin psychiatre (pour ce faire, ces derniers ont bénéficié de CDD). Cette action a fait l'objet de quatre sessions de formation, pour une douzaine de participants par session.

L'IRTS demeure l'organisme auquel l'ARI fait le plus souvent appel pour mettre en œuvre les formations intra-associatives. EDI, spécialisé dans les Troubles du Spectre de l'Autisme, représente près de 17,23 % des heures de formation suivies. Enfin, près d'une heure de formation intra-associative sur cinq a été délivrée par l'ARI.

Les organismes qui animent les formations intra-associatives



Les formations qualifiantes/diplômantes

Onze actions de formation, qualifiante ou diplômante, ont bénéficié à dix salariés (deux hommes et huit femmes).

	Part des heures de formation qualifiante	Part de la catégorie à l'ARI	Heures femmes	Heures hommes	Total
Admin.-gestion	12,81%	11,98%		286,00	286,00
Socio-éducatif	7,34%	43,47%	164,00		164,00
Paramédical	5,28%	8,12%	118,00		118,00
Services généraux	74,57%	21,05%	328,50	1 337,00	1 665,50
Total	100,00%		610,50	1 623,00	2 233,50

Celles engagées en 2019 sont :

- deux formations « Maîtresse de maison » (professionnelles des DITEP Millefleurs et Saint-Denis) ;
- une formation « Surveillant de nuit » (DITEP Plein Air) ;
- un Master 2 « Conseil en management des organisations à but non lucratif » (Siège social) ;
- une VAE d'éducateur spécialisé (DITEP Plein Air).

Des actions débutées en 2018, ou avant, étaient toujours en cours en 2019 :

- une formation « Maîtresse de maison » pour une salariée du DITEP Saint-Denis ;
- un Master 1 - Sciences sociales (DITEP Millefleurs) ;
- un Master 1 - Perfectionnement à la gestion des affaires (Siège social) ;
- un Diplôme d'Etat d'Educateur Technique Spécialisé (DITEP Millefleurs).

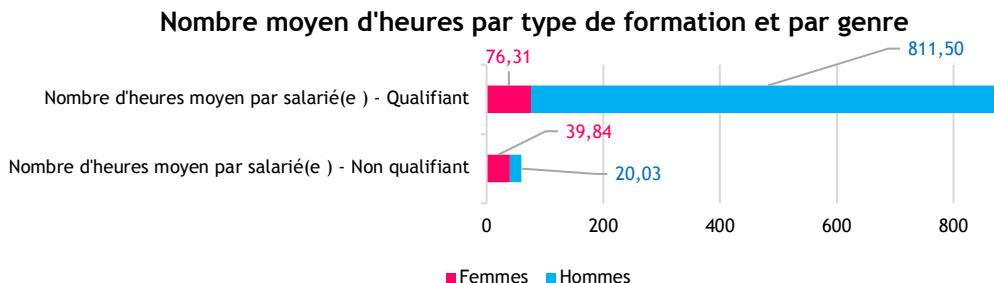
Deux Diplômes Universitaires (DU) ont été validés pour deux professionnelles paramédicales du service « Le Relais » : ces actions de formation étaient engagées avant le transfert de gestion du service de Gardonne, et ont été financées par des fonds spécifiques attribués par l'ARS ; elles n'ont donc pas impacté le Plan de Développement des Compétences de l'ARI. Il s'agit d'un :

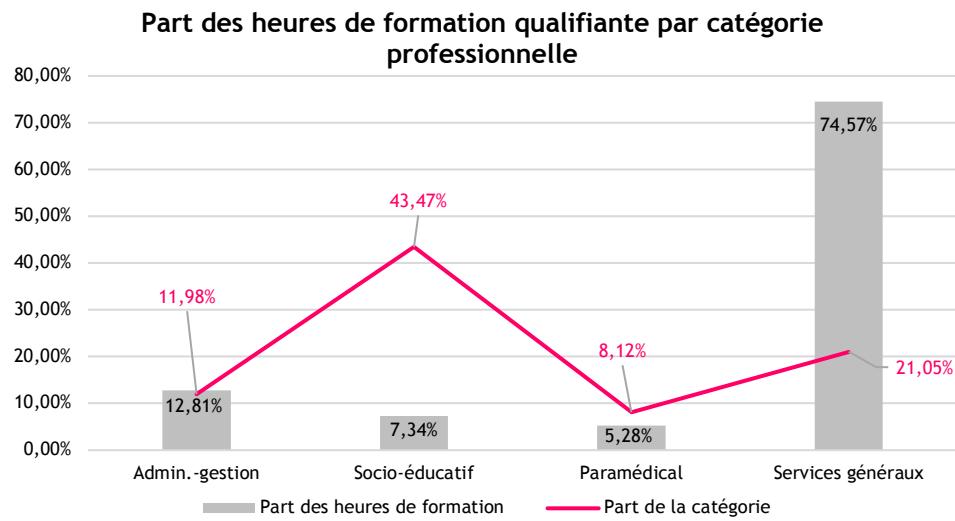
- DU Autisme et Troubles du Neuro-Développement ;
- DU Troubles de l'apprentissage et du Neuro-Développement de l'enfant et de l'adolescent.

Les formations qualifiantes et diplômantes totalisent 2 233,50 heures, soit 25,6% des heures de formation 2019, taux en hausse par rapport aux années précédentes (21,3% en 2018 et 18,3 % en 2017). Comme cela fut constaté les années passées, ces actions bénéficient très majoritairement aux hommes : 1 623 heures ont été suivies par deux hommes, soit près de 73 % des heures de formation, contre 610,50 heures pour huit femmes.

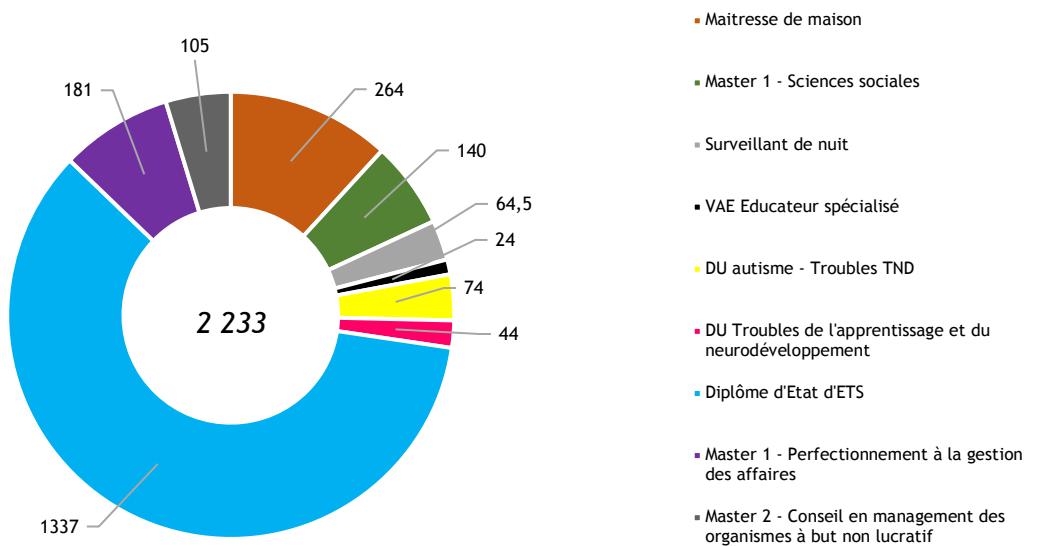
En moyenne, lorsque les hommes participent à des actions de formations qualifiantes, celles-ci durent 811,50 heures, lorsqu'il s'agit des femmes, les actions durent 76,31 heures.

Il est à noter la part importante des formations qualifiantes/diplômantes dédiées au personnel des services généraux, ceux-ci totalisant près de 75 % des heures, alors qu'ils représentent 21,05 % des ETP de l'association.

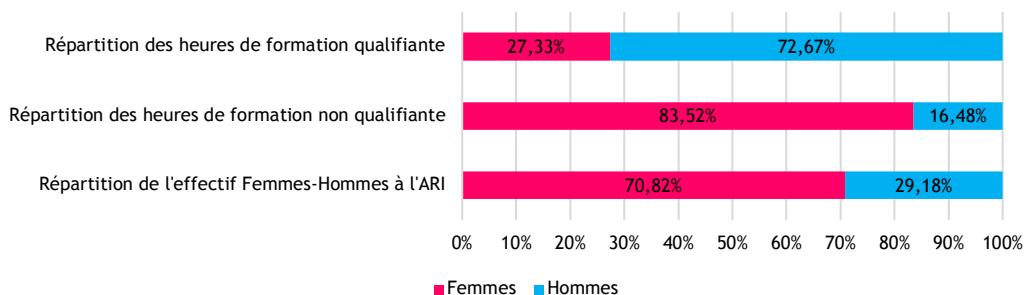




Répartition, en heures, par action de formation qualifiante/diplômante



Répartition des heures de formation qualifiante/non-qualifiante



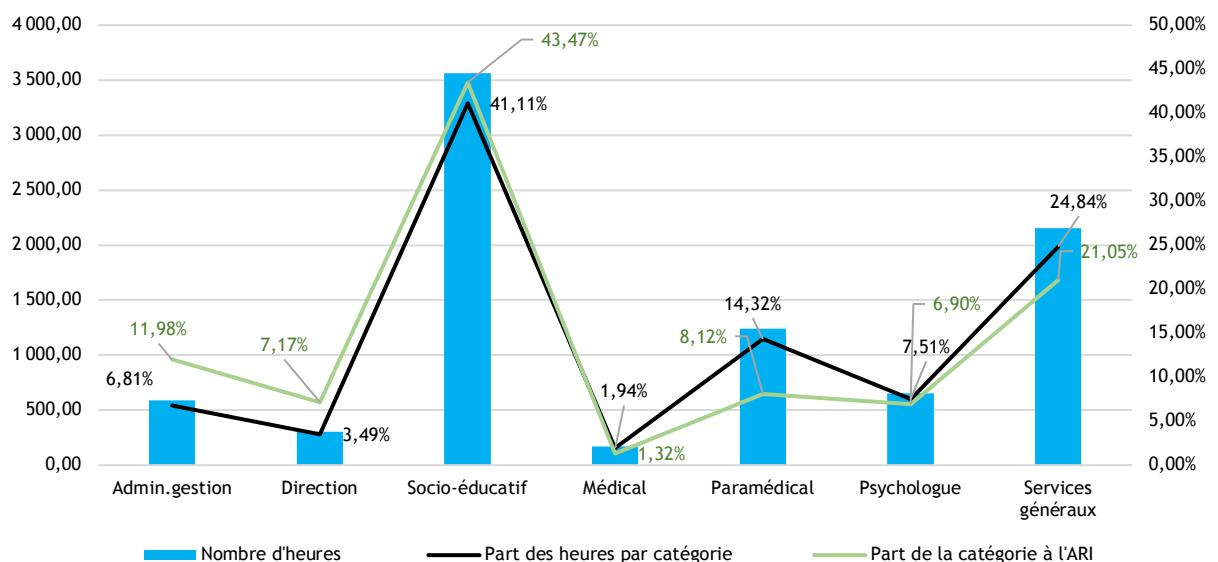
Les heures de formation par catégorie professionnelle

La catégorie la plus représentée (« Socio-éducatif ») n'affiche pas d'écart significatif entre la part des heures de formation suivies et la part de sa représentativité dans l'effectif de l'association. Les catégories paramédicales et des services généraux sont celles qui ont, proportionnellement, davantage bénéficié d'actions de formation : alors qu'elles représentent respectivement 8,12 % et 21,05 % des ETP, elles ont bénéficié de 14,32 % des heures pour les paramédicaux et 24,84 % pour les services généraux.

Les professionnels « Administratif-Gestion » et les cadres de direction sont, quant à eux, les salariés qui, comparativement, ont été les moins formés.

	Femmes		Hommes		Totaux		Part des heures par catégorie	Part de la catégorie à l'ARI
	Heures	Nombre	Heures	Nombre	Heures	Nombre		
Admin.Gestion	290,75	15,00	300,00	3,00	590,75	18	6,81%	11,98%
Direction	143,50	5,00	159,00	8,00	302,50	13	3,49%	7,17%
Socio-éducatif	2 970,00	54,00	595,50	26,00	3 565,50	80	41,11%	43,47%
Médical	147,00	5,00	21,00	2,00	168,00	7	1,94%	1,32%
Paramédical	1 206,75	22,00	35,00	1,00	1 241,75	23	14,32%	8,12%
Psychologue	575,00	17,00	76,00	6,00	651,00	23	7,51%	6,90%
Services généraux	656,50	23,00	1 498,00	9,00	2 154,50	32	24,84%	21,05%
Total	5 989,50	141,00	2 684,50	55,00	8 674,00	196	100,00%	100,00%

Répartition des heures de formation par catégorie professionnelle



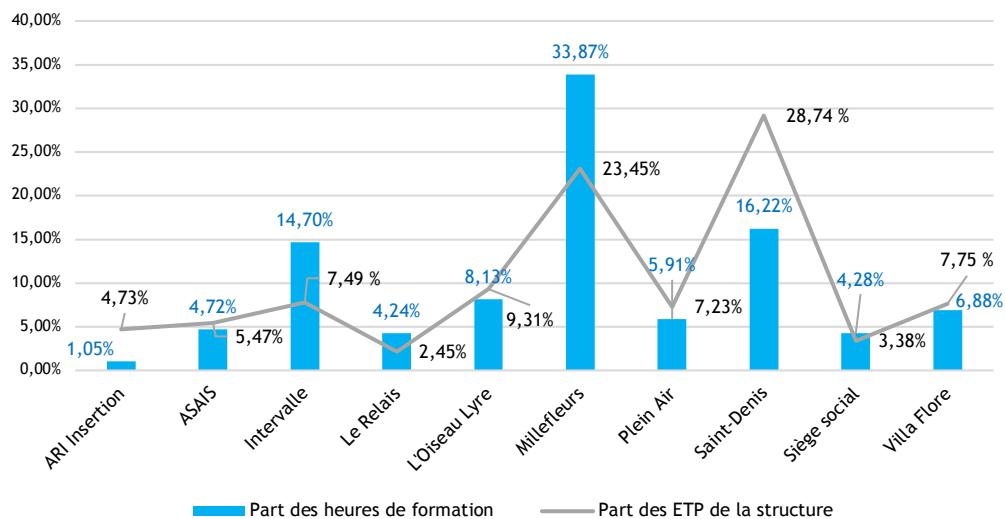
La formation par établissement et service

Des écarts conséquents perdurent en fonction des structures composant l'association. Comme cela est le cas depuis plusieurs années, les professionnels d'Intervalle sont ceux qui ont, proportionnellement, le plus participé à des actions de formation. Le service expérimental « Le Relais » a, quant à lui, bénéficié de financements spéciaux accordés antérieurement à son arrivée au sein de l'ARI. Du coup, ce sont 368 heures de formation qui ont été suivies, soit 4,24 % des heures, alors que ses professionnels ne représentent que 2,45 % des ETP.

Le DITEP Saint-Denis, représentant près de 29 % des effectifs n'a bénéficié que de 16,22 % des formations. A l'inverse, le DITEP Millefleurs, s'attribue 33,87 % des heures de formation, pour 23,45 % des ETP, en raison notamment des heures imputées sur la formation d'ETS (1 337 heures sur les 2 937,50 heures suivies par les salariés de l'établissement).

	Heures de formation	Part des heures de formation	Part de la structure
ARI Insertion	91,00	1,05%	4,73%
ASAIS	409,50	4,72%	5,47%
Intervalle	1 275,50	14,70%	7,49%
Le Relais	368,00	4,24%	2,45%
L'Oiseau Lyre	705,25	8,13%	9,31%
Millefleurs	2 937,50	33,87%	23,45%
Plein Air	512,50	5,91%	7,23%
Saint-Denis	1 406,75	16,22%	28,74%
Siège social	371,00	4,28%	3,38%
Villa Flore	597,00	6,88%	7,75%
Total	8 674,00	100,00%	100,00%

Répartition des heures de formation par établissement/service



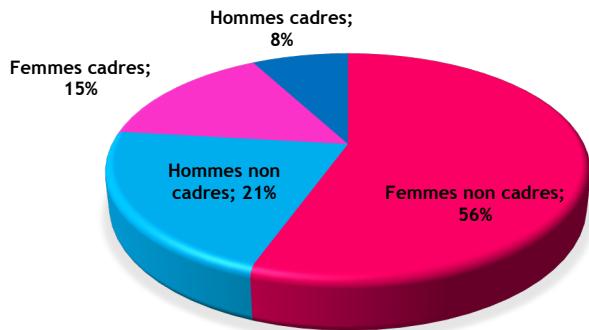
La formation par catégorie cadres/non-cadres

Les professionnels non-cadres représentent 80,05 % des ETP de l'ARI, et ils ont bénéficié de 80,78 % des heures de formation délivrées en 2019. Il n'y a pas de déséquilibre entre les deux statuts.

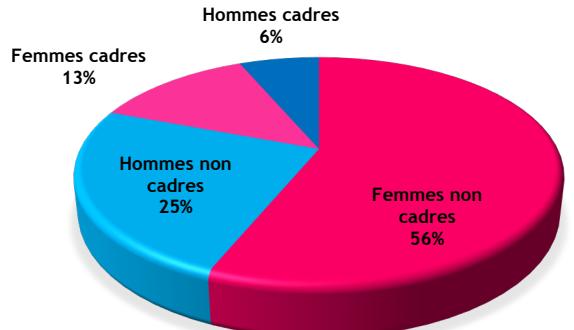
De la même façon, si l'on considère le genre pour chacun des statuts, peu de différences apparaissent : pour exemple, les femmes non-cadres représentent 56,50 % des ETP et 56,24 % des heures de formation.

	Nbre de salariés	ETP	Part dans l'effectif ARI	Salariés ayant suivi au moins une formation	Heures	Part des heures de formation
Non-cadres	216	193,13	80,05%	143	7 007	80,78%
Femmes	156	136,63	56,63%	107	4 878	56,24%
Hommes	60	56,50	23,42%	36	2 129	24,54%
Cadres	65	48,12	19,95%	53	1 667	19,22%
Femmes	43	28,93	11,99%	34	1 111	12,81%
Hommes	22	19,18	7,95%	19	556	6,41%
Total	281	241,24		196	8 674	

Répartition cadres/non-cadres, par genre



Part des heures de formation cadres/non-cadres, par genre

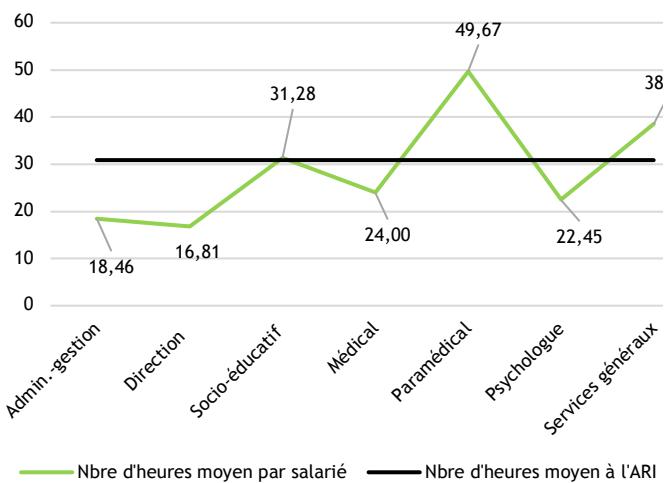


Près de 31 heures de formation par salarié, toutes catégories confondues !

8 674 heures de formation ont été délivrées, soit une moyenne de 30,87 heures par professionnel.

	Salariés dans la catégorie	Nombre d'heures dans la catégorie	Nbre d'heures moyen par salarié
Admin.-Gestion	32	590,75	18,46
Direction	18	302,50	16,81
Socio-éducatif	114	3 565,50	31,28
Médical	7	168,00	24,00
Paramédical	25	1 241,75	49,67
Psychologue	29	651,00	22,45
Services généraux	56	2 154,50	38,47
Total	281	8 674,00	30,87

Nombre d'heures moyen de formation par catégorie professionnelle



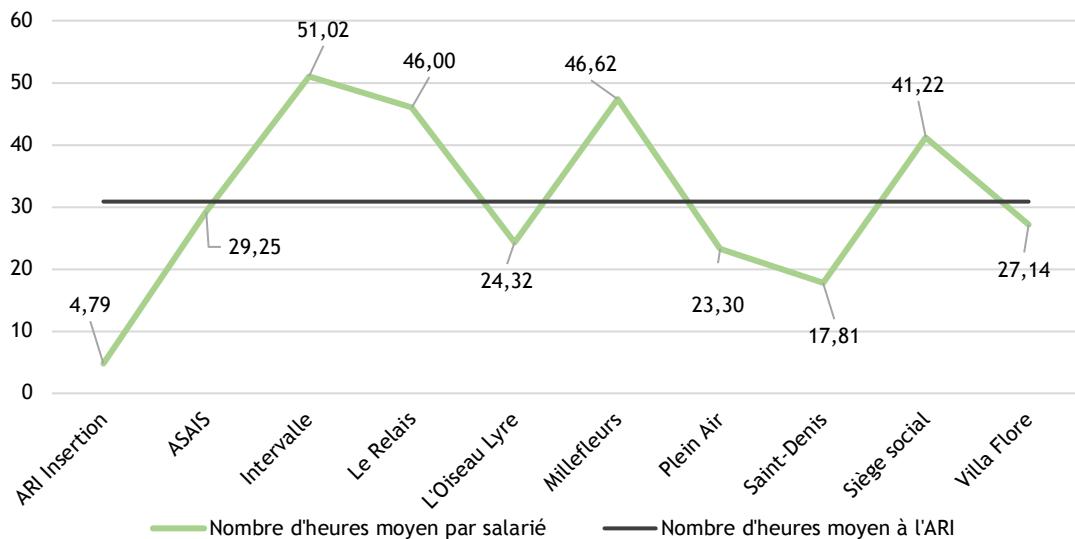
Les catégories les plus représentées sont les personnels paramédicaux avec près de 50 heures chacun, et des services généraux avec plus de 38 heures en moyenne.

Par structure, les « mieux dotés » sont les professionnels d'Intervalle, du Relais, du Siège social et de Millefleurs, ces trois derniers en raison des formations diplômantes/qualifiantes dont ont bénéficié une partie des professionnels.

	Salariés dans l'éts/service	Heures de formation dans l'éts/service	Nombre d'heures moyen par salarié
ARI Insertion	19	91,00	4,79
ASAIS	14	409,50	29,25
Intervalle	25	1 275,50	51,02
Le Relais	8	368,00	46,00
L'Oiseau	29	705,25	24,32
Millefleurs	63	2 937,50	46,62
Plein Air	22	512,50	23,30
Saint-Denis	79	1 406,75	17,81
Siège social	9	371,00	41,22
Villa Flore	22	597,00	27,14
Total	290	8 674,00	

8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.

Le nombre d'heures de formation moyen par salarié, par éts/service



les absences maladie

6 203 journées d'absence dues à la maladie ont été comptabilisées en 2019. Au total, 316 arrêts de travail ont été prescrits à 181 salariés (soit 64 % des effectifs de l'ARI). Le taux d'absentéisme « maladie » de l'association est de 6,05 %, en hausse sensible par rapport à 2018 (5,30 %), et s'éloignant du dernier taux national connu dans le secteur « santé » qu'affichait le Baromètre de l'Absentéisme AYMING - AG2R pour l'année 2017 qui était de 5,31 %.

Si l'on ajoute les arrêts pour accident du travail et de trajet (soit 796 journées), le taux d'absentéisme atteint 6,65 % (5,77 % en 2018).

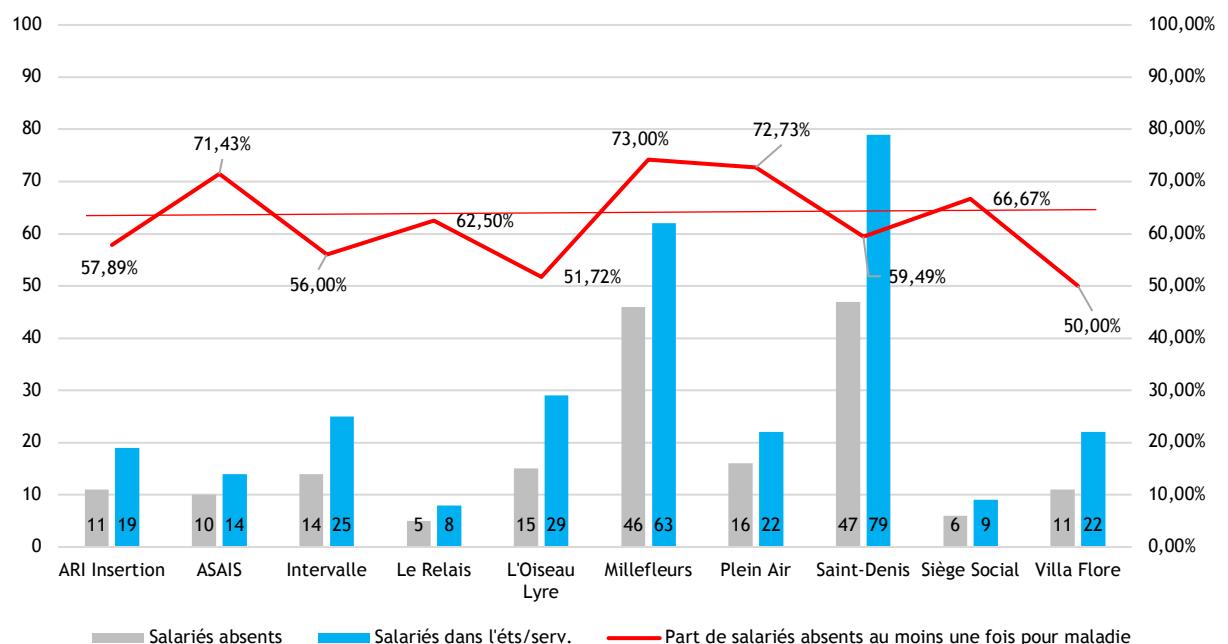
Des disparités existent entre les établissements ou services, les taux « maladie » variant de 1,21 % (ASAIS) à 12,05 % pour Le Relais. Trois entités affichent un taux bien supérieur à la moyenne de l'ARI : Intervalle, Le Relais et le DITEP Plein Air.

De la même façon, des écarts sont constatés lorsque l'on considère le nombre de professionnels absents au moins une fois dans l'année dans les différentes structures : un salarié sur deux est absent au moins une fois à la Villa Flore, alors que ce sont près de trois salariés sur quatre pour ASAIS, les DITEP Plein Air et Millefleurs.

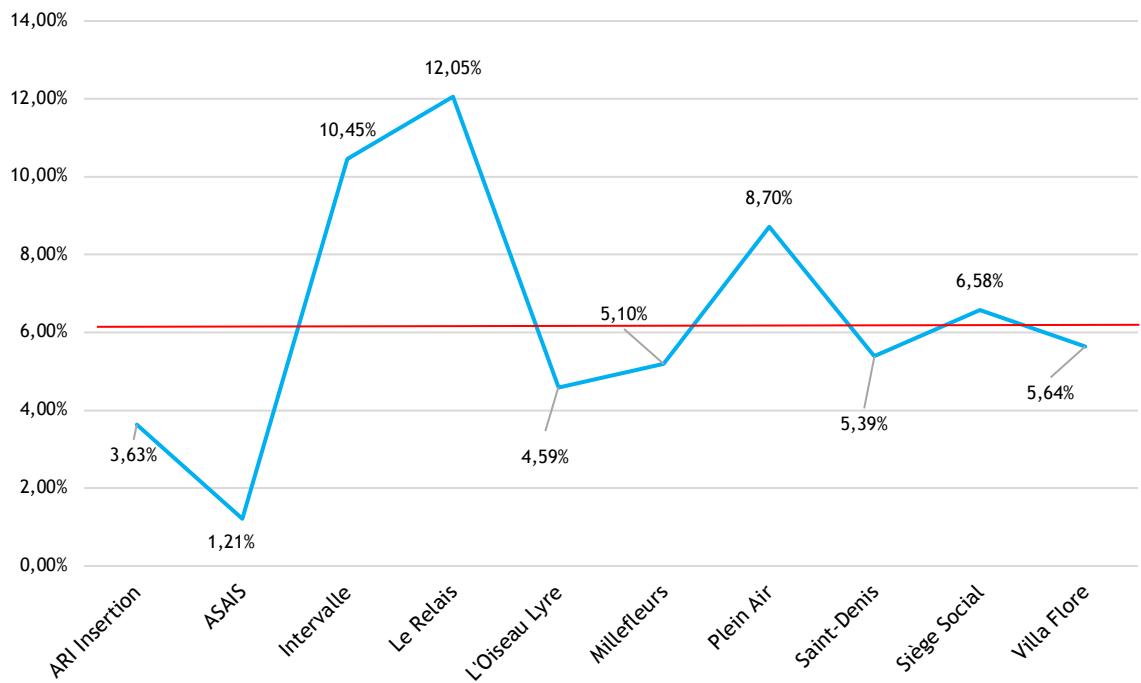
	Arrêts maladie	Salariés absents	Salariés dans l'éts/serv.	Part de salariés absents au moins une fois pour maladie	Durée en jours	Part des jours d'absence	Part de l'éts/serv. ETP	Taux d'absentéisme pour maladie de l'éts/serv.
ARI Insertion	16	11	19	57,89%	252	4,06%	4,73%	3,63%
ASAIS	13	10	14	71,43%	62	1,00%	5,47%	1,21%
Intervalle	22	14	25	56,00%	954	15,38%	7,49%	10,45%
Le Relais	9	5	8	62,50%	352	5,67%	2,45%	12,05%
L'Oiseau Lyre	33	15	29	51,72%	486	7,83%	9,31%	4,59%
Millefleurs	83	46	63	73,00%	1 174	18,93%	23,45%	5,10%
Plein Air	32	16	22	72,73%	699	11,27%	7,23%	8,70%
Saint-Denis	82	47	79	59,49%	1 555	25,07%	28,74%	5,39%
Siège Social	7	6	9	66,67%	216	3,48%	3,38%	6,58%
Villa Flore	19	11	22	50,00%	453	7,30%	7,75%	5,64%
Total	316	181	290	64,41%	6 203	100,00%	100,00%	6,05%

8 salariés exercent dans 2 ou 3 éts/serv.

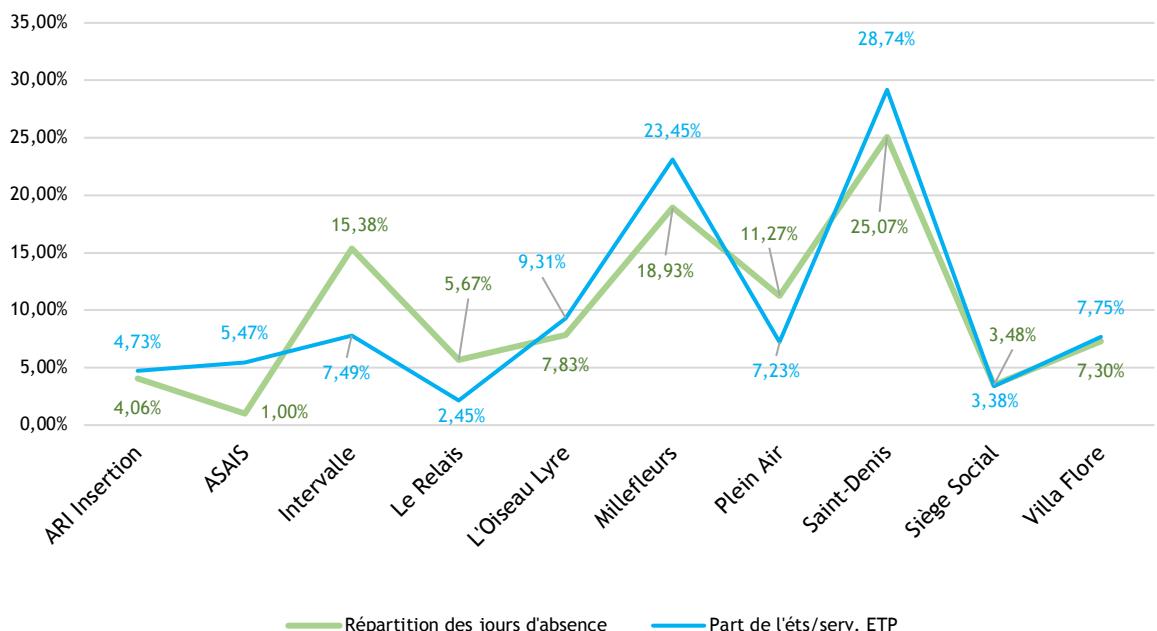
Les professionnels absents pour maladie, par établissement/service



Taux d'absentéisme pour maladie par établissement/service

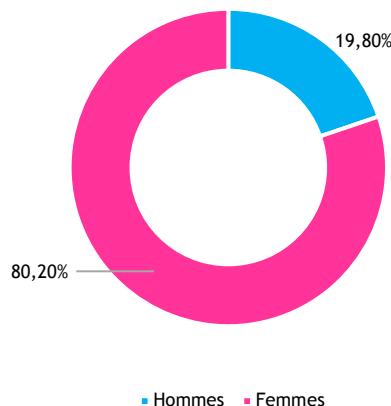


Répartition des jours d'absence maladie par établissement/service



les absences maladie par catégorie

Les jours d'absences maladie, par genre



Les femmes représentent 70,80 % des effectifs, mais 80,20 % des jours d'absence maladie leur sont affectés.

Le taux d'absentéisme des femmes est de 6,85 % contre 4,10 % pour les hommes. L'écart était de 0,50 point en 2018.

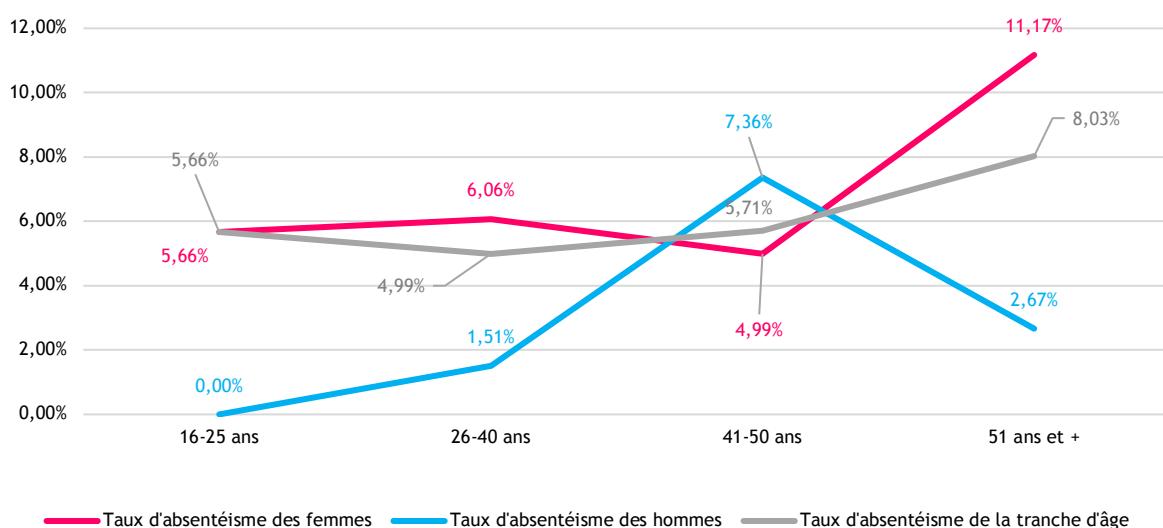
	Jours absence maladie	Part	Taux d'absentéisme Maladie
Hommes	1 228	19,80%	4,10%
Femmes	4 975	80,20%	6,85%
	6 203	100,00%	6,05%

Les absences maladie par tranche d'âge

Les professionnels âgés de plus de 51 ans affichent le taux d'absentéisme le plus élevé, soit 8,03 %, supérieur de deux points au taux moyen de l'ARI. Pour les femmes de plus de 51 ans, le taux est de 11,17 %. Les hommes âgés de 41 à 50 ans sont les plus concernés par les absences dues à la maladie : leur taux est près de deux fois plus élevé que celui des hommes, tout âge confondu.

	Femmes			Hommes			Effectif ARI		
	Jours absence maladie	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme	Jours absence maladie	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme	Jours absence maladie	Effectif dans la catégorie	Taux d'absentéisme
16-25 ans	62	3	5,66%	0	0	NA	62	3	5,66%
26-40 ans	1 725	78	6,06%	132	24	1,51%	1 857	102	4,99%
41-50 ans	1 312	72	4,99%	833	31	7,36%	2 145	103	5,71%
51 ans et +	1 876	46	11,17%	263	27	2,67%	2 139	73	8,03%
Total	4 975	199	6,85%	1 228	82	4,10%	6 203	281	6,05%

Taux d'absentéisme par tranche d'âge, par genre



— Taux d'absentéisme des femmes — Taux d'absentéisme des hommes — Taux d'absentéisme de la tranche d'âge

Toutes les professionnelles âgées de moins de 26 ans ont été absentes au moins une fois pour maladie. Plus de trois femmes sur quatre de la tranche 26-40 ans ont été arrêtées au cours de l'année 2019. Si l'on considère toutes les tranches d'âge, près de deux salariés sur trois ont été absents au moins une fois.

	Femmes			Hommes			Effectif ARI		
	Salariées absentes pour maladie	Effectif dans la catégorie	Part des salariées absentes au moins 1 fois	Salariés absents pour maladie	Effectif dans la catégorie	Part des salariés absents au moins 1 fois	Salariés absents pour maladie	Effectif dans la catégorie	Part des salariés absents au moins 1 fois
16-25 ans	3	3	100,00%	0	NA		3	3	100,00%
26-40 ans	60	78	76,92%	15	24	62,50%	75	102	73,53%
41-50 ans	41	72	56,94%	15	31	48,39%	56	103	54,37%
51 ans et +	31	46	67,39%	16	27	59,26%	47	73	64,38%
Totaux	135	199	67,84%	46	82	56,10%	181	281	64,41%

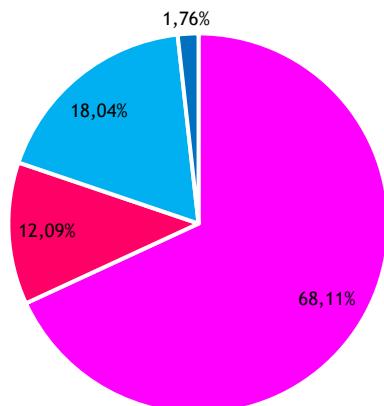
Les absences maladie cadres/non-cadres

Les cadres représentent 23,13 % des effectifs, mais seulement 13,85 % des jours d'absence maladie (taux qui a doublé depuis l'année dernière, il était alors de 6,27 %).

Deux femmes sur trois ont été absentes au moins une fois dans l'année, près de trois femmes sur quatre si l'on considère les femmes non-cadres.

Le taux d'absentéisme pour maladie des cadres masculins est, quant à lui, très faible, avec 1,36 %.

Part des jours d'absence cadres/non-cadres



■ Femmes non cadres ■ Femmes cadres ■ Hommes non cadres ■ Hommes cadres

	Durée en jours	Salariés absents pour maladie	Part des jours d'absence de la catégorie	Effectifs dans la catégorie	Part des salariés absents au moins une fois dans l'année	Taux d'absentéisme
Femmes	4 975	135	80,20%	199	67,84%	6,85%
Femmes non-cadres	4 225	111	68,11%	156	71,15%	7,42%
Femmes cadres	750	24	12,09%	43	55,81%	4,78%
Hommes	1 228	46	19,80%	82	56,10%	4,10%
Hommes non-cadres	1 119	36	18,04%	60	60,00%	5,11%
Hommes cadres	109	10	1,76%	22	45,45%	1,36%
Total	6 203	181	100,00%	281	64,41%	6,05%

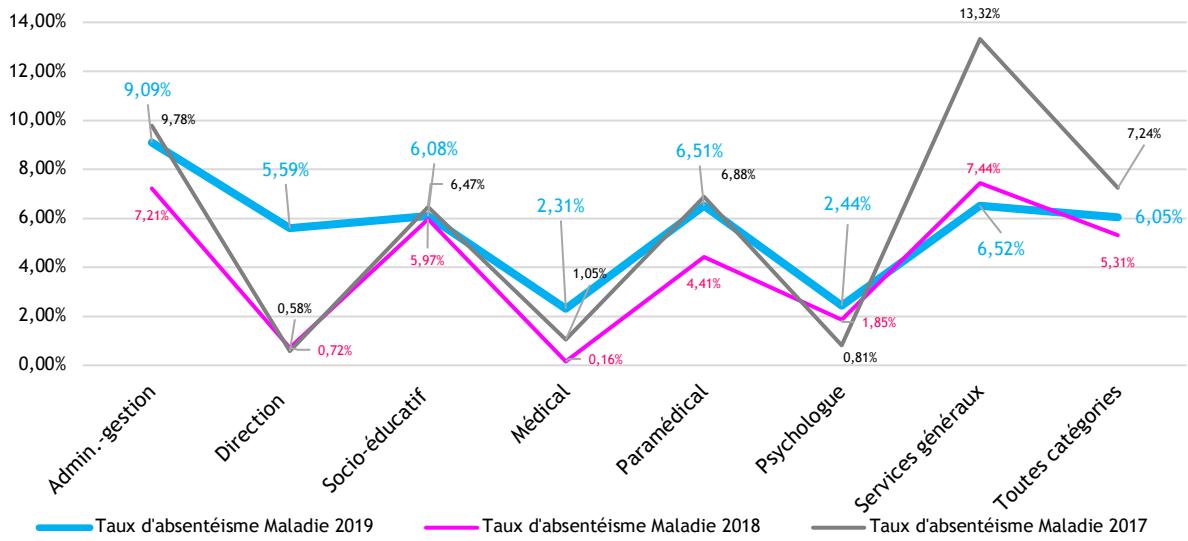
Les absences maladie par catégorie professionnelle

L'absentéisme a évolué en fonction des catégories professionnelles :

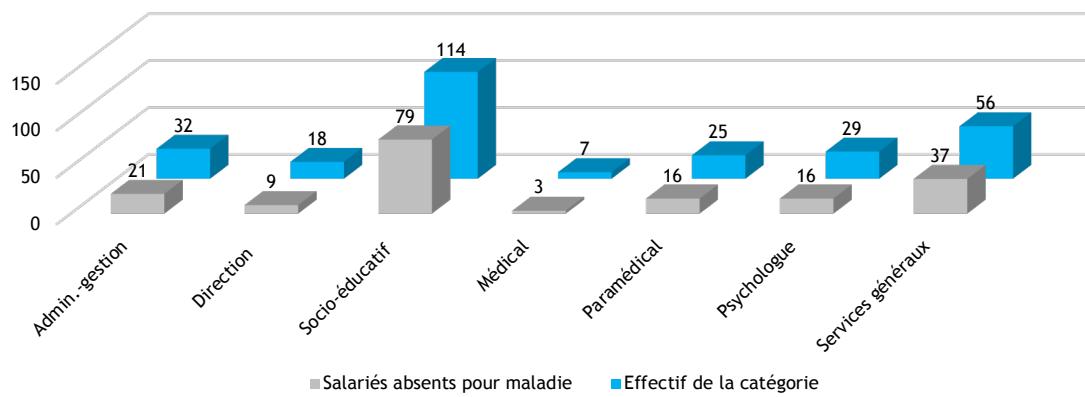
- En forte baisse pour les personnels des services généraux pour lesquels le taux a été divisé en deux sur les trois dernières années.
- En forte hausse pour les cadres de direction, passant de moins d'1% en 2017 à 5,59 % en 2019.
- Les professionnels administratifs affichent quant à eux un taux toujours très élevé, constat fait depuis plusieurs années.

	Taux d'absentéisme Maladie 2019	Taux d'absentéisme Maladie 2018	Taux d'absentéisme Maladie 2017	Salariés absents pour maladie	Durée en jours	Nombre d'arrêts maladie	Effectif de la catégorie	Part de la catégorie en ETP	Part des jours d'absence	Durée moyenne d'un arrêt maladie	Durée moyenne par salarié
Admin.-gestion	9,09%	7,21%	9,78%	21	1 062	36	32	11,98%	17,12%	29,50	33,19
Direction	5,59%	0,72%	0,58%	9	367	12	18	7,17%	5,92%	30,58	20,39
Socio-éducatif	6,08%	5,97%	6,47%	79	2 531	141	114	43,47%	40,80%	17,95	22,20
Médical	2,31%	0,16%	1,05%	3	59	5	7	1,32%	0,95%	11,80	8,43
Paramédical	6,51%	4,41%	6,88%	16	594	25	25	8,12%	9,58%	23,76	23,76
Psychologue	2,44%	1,85%	0,81%	16	258	35	29	6,90%	4,16%	7,37	8,90
Services généraux	6,52%	7,44%	13,32%	37	1 332	62	56	21,05%	21,47%	21,48	23,79
Toutes catégories	6,05%	5,31%	7,24%	181	6 203	316	281	100,00%	100,00%	19,63	22,07

Evolution des taux d'absentéisme maladie par catégorie professionnelle

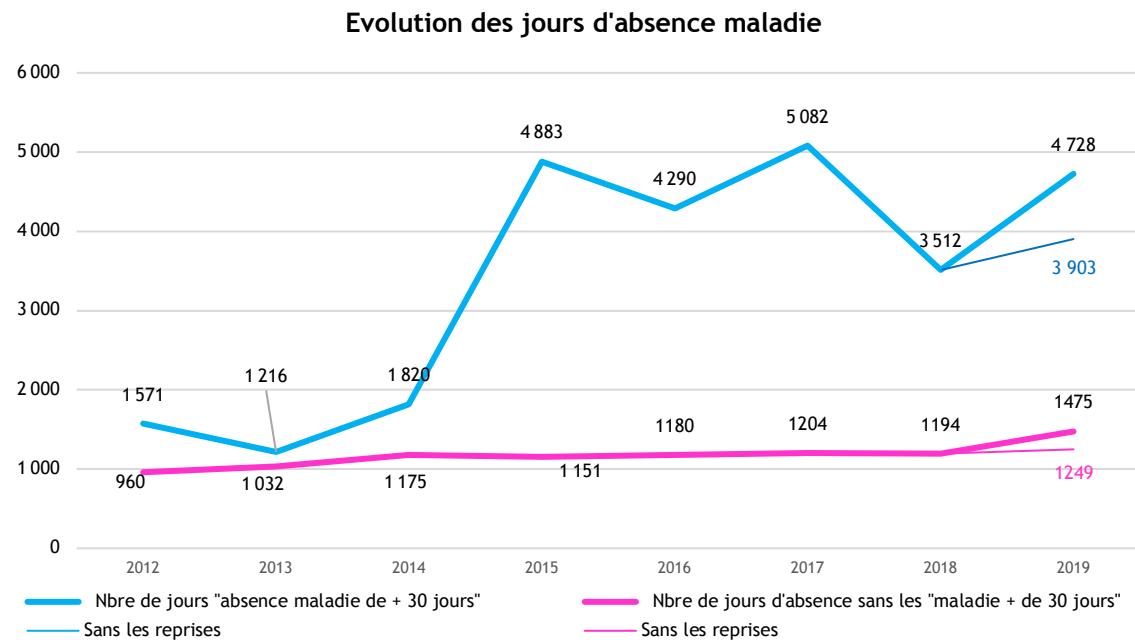


Les salariés absents, par catégorie professionnelle



Le nombre de jours d'absence maladie augmente logiquement avec l'arrivée des deux nouvelles structures intégrées à l'ARI au 1^{er} janvier 2019 (elles totalisent 1 051 jours d'absence due à la maladie).

Si l'on considère uniquement les établissements et services présents l'année précédente, ce sont 392 journées d'absence en plus qui sont comptabilisées en 2019, et 55 journées sans les absences de longue durée.



les absences d'un à quatre jours

120 salariés ont été absents d'un à quatre jours, totalisant 407 jours d'absence et 178 arrêts de travail prescrits. Pour rappel, en 2018, 149 arrêts de travail avaient été prescrits à 91 professionnels pour une durée totale de 322 journées. Sans prendre en considération les deux nouvelles structures intégrées au 1^{er} janvier 2019, tous les établissements et services de l'ARI voient le nombre de personnes malades et le nombre d'arrêts prescrits augmenter, à l'exception du DITEP Villa Flore et d'ASAIS ; pour autant, un salarié sur deux a été absent à ASAIS, ainsi qu'au sein des DITEP Millefleurs et Plein Air.

Hormis au Relais et au Siège social, les salariés ont souvent été absents plusieurs fois dans cette catégorie de durée.

	Femmes			Hommes			Total			Effectif de l'éts/serv.	% salariés absents
	Salariées absentes	Jours	Arrêts	Salariés absents	Jours	Arrêts	Salariés absents	Jours	Arrêts		
ARI Insertion	6	16	6	2	5	2	8	21	8	19	42,11%
ASAIS	5	15	6	2	3	2	7	18	8	14	50,00%
Intervalle	9	27	13	1	3	1	10	30	14	25	40,00%
Le Relais	2	5	2				2	5	2	8	25,00%
L'Oiseau Lyre	8	33	18	3	7	4	11	40	22	29	37,93%
Millefleurs	22	82	37	11	23	13	33	105	50	63	52,38%
Plein Air	10	48	18	1	1	1	11	49	19	22	50,00%
Saint-Denis	24	85	34	5	24	9	29	109	43	79	36,71%
Siège Social	3	9	3	1	3	1	4	12	4	9	44,44%
Villa Flore	2	4	2	3	14	6	5	18	8	22	22,73%
Total	91	324	139	29	83	39	120	407	178	290	

8 salariés exercent sur 2 ou 3 éts/serv.

Toutes les catégories professionnelles affichent des taux d'absence, par salarié, supérieurs à 40 %, à l'exception des médecins et des cadres de direction, signifiant que plus de quatre salariés sur dix sont absents au moins une fois dans l'année d'un à quatre jours.

	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Effectif de la catégorie	% de salariés absents
Admin.-Gestion	15	57	24	32	46,88%
Direction	5	17	7	18	27,78%
Socio-éducatif	50	170	73	114	43,86%
Médical	1	1	1	7	14,29%
Paramédical	11	41	18	25	44,00%
Psychologue	14	46	24	29	48,28%
Services généraux	24	75	31	56	42,86%
Total		120	407	178	281

Majoritairement, ce sont les professionnels les plus jeunes qui ont été absents pour de courtes durées. Ainsi, ce sont 54 salariés sur 105 âgés de 16 à 40 ans, soit 51 % pour lesquels 79 arrêts de travail ont été prescrits. Les salariés les plus âgés sont peu représentés dans cette catégorie d'absence, alors que leur effectif au sein de l'association est le plus important (sur 176 salariés âgés de 41 ans et plus, 66 ont été absents, soit 37 %).

	Femmes			Hommes			Total			Effectif dans la tranche d'âge	% salariés absents
	Salariées absentes	Jours	Arrêts	Salariés absents	Jours	Arrêts	Salariés absents	Jours	Arrêts		
16-25 ans	2	4	2				2	4	2	3	66,67%
26-40 ans	42	147	66	10	27	11	52	174	77	102	50,98%
41-50 ans	30	116	45	11	33	15	41	149	60	103	39,81%
51 ans et +	17	57	26	8	23	13	25	80	39	73	34,25%
Total	91	324	139	29	83	39	120	407	178	281	

les absences de cinq à trente jours

Le nombre de jours d'absence d'une durée de cinq à trente jours est en augmentation, ce qui n'est pas significatif compte tenu de l'arrivée de deux nouveaux établissements.

Cent arrêts de travail ont été prescrits à 80 salariés.

Près d'un tiers des professionnels âgés de 26 à 40 ans et de + de 51 ans ont été portés absents au moins une fois de cinq à trente jours. La tranche d'âge 41-50 ans est moins concernée par cette catégorie d'absence, contrairement à l'année 2018 où elle affichait un taux de 32,53 % alors qu'il est de 25,4 % en 2019.

	Femmes			Hommes			Total				
	Salariées absentes	Arrêts	Jours	Salariés absents	Arrêts	Jours	Salariés absents	Arrêts	Jours	Effectif de la tranche d'âge	% salariés absents dans la tranche
16-25 ans										3	0,00%
26-40 ans	24	35	357	7	9	105	31	44	462	102	30,39%
41-50 ans	22	25	283	4	4	33	26	29	316	103	25,24%
51 ans et +	14	17	184	9	10	106	23	27	290	73	31,51%
Total	60	77	824	20	23	244	80	100	1 068	281	

Si l'on considère les catégories professionnelles, les services généraux et les salariés socio-éducatifs représentent plus de 77 % des jours d'absence : au moins un salarié sur trois a été absent une fois, à minima, de cinq à trente jours.

	Femmes			Hommes			Total			Effectif de la catégorie	% salariés absents dans la catégorie
	Salariées absentes	Arrêts	Jours	Salariés absents	Arrêts	Jours	Salariés absents	Arrêts	Jours		
Admin.-gestion	6	6	52	1	1	16	7	7	68	32	21,88%
Direction				3	3	18	3	3	18	18	16,67%
Socio-éducatif	28	39	437	10	12	157	38	51	594	114	34,21%
Médical	2	4	58				2	4	58	7	28,57%
Paramédical	4	4	29				4	4	29	25	16,00%
Psychologue	5	6	49	2	2	20	7	8	69	29	24,14%
Services généraux	15	18	199	4	5	33	19	23	232	56	33,93%
Total	60	77	824	20	23	244	80	100	1 068	281	

Les absences d'une durée inférieure à 31 jours totalisent 1 475 journées, pour 278 arrêts de travail et 165 salariés concernés. Certains professionnels ont été arrêtés pour maladie jusqu'à neuf fois pour une durée d'un à trente jours.

Dans les établissements et services ASAIS, Millefleurs et Plein Air, ce sont plus de deux salariés sur trois qui ont été absents au moins une fois d'un à trente jours.

	Salariés absents 1 à 30 jours	Arrêts d'1 à 30 jours	Jours	Effectif dans l'éts /serv.	Taux de salariés absents dans l'éts/serv.
ARI Insertion	10	13	96	19	52,63%
ASAIS	10	13	62	14	71,43%
Intervalle	12	17	57	25	48,00%
Le Relais	4	8	57	8	50,00%
L'Oiseau Lyre	14	32	121	29	48,28%
Millefleurs	43	77	399	63	68,25%
Plein Air	15	28	169	22	68,18%
Saint-Denis	43	72	404	79	54,43%
Siège Social	5	5	28	9	55,56%
Villa Flore	9	13	82	22	40,91%
Total	165	278	1 475	290	

8 salariés exercent dans 2 ou 3 éts

les absences de plus de trente jours

38 absences maladie ont duré plus de 30 jours ; 36 salariés ont été concernés (28 en 2018). Au total, 4 728 jours d'absence maladie sont comptabilisées (3 512 en 2018, 5 082 en 2017). Les absences de longues durées représentent plus des ¾ des jours d'arrêt maladie (76,2 %).

Six salariés ont été absents toute l'année, parmi lesquels deux sont rattachés au DITEP Saint-Denis, un au DITEP Millefleurs, un au DITEP Plein Air, un à l'Oiseau Lyre et une à Intervalle.

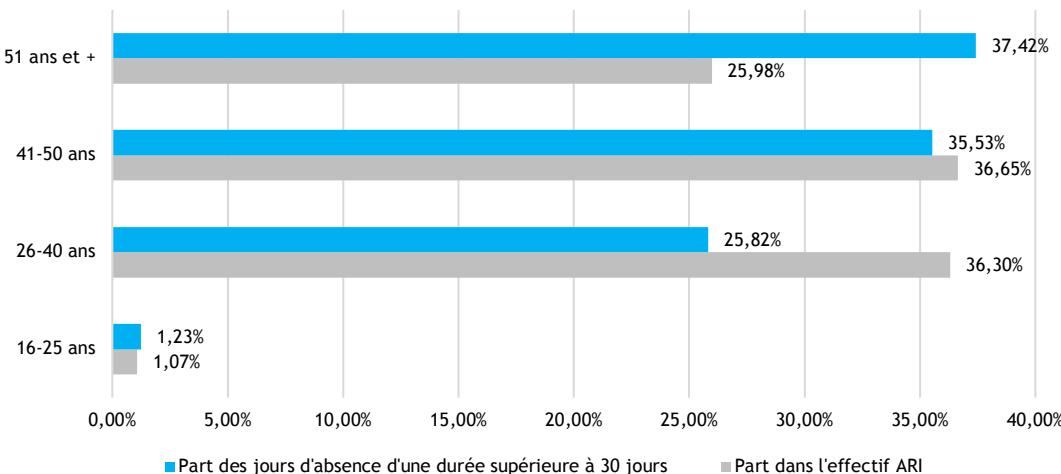
Une salariée de Millefleurs, absente depuis plus de deux années, a été licenciée pour inaptitude.

	31 à 89 jours			90 jours et +			Synthèse arrêts 31 jours et +			
	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Salariés absents	Jours d'absence	Arrêts de travail	Part des absences supérieures à 30 jours
ARI Insertion	3	156	3	0	0	0	3	156	3	3,30%
ASAIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
Intervalle	1	69	1	4	828	4	4	897	5	18,97%
Le Relais	0	0	0	1	295	1	1	295	1	6,24%
L'Oiseau Lyre	0	0	0	1	365	1	1	365	1	7,72%
Millefleurs	3	102	3	3	673	3	6	775	6	16,39%
Plein Air	3	165	3	1	365	1	4	530	4	11,21%
Saint-Denis	8	421	8	2	730	2	10	1 151	10	24,34%
Siège Social	1	52	1	1	136	1	2	188	2	3,98%
Villa Flore	5	242	5	1	129	1	5	371	6	7,85%
Total	24	1 207	24	14	3 521	14	36	4 728	38	100,00%

Hormis les 16-25 ans, toutes les tranches d'âge sont concernées par les absences de longue durée, les 14 professionnels concernés par les absences de plus de 90 jours ou les 36 salariés absents plus de 31 jours se répartissant de façon égale. Les 41-50 ans concentrent cependant le nombre de jours d'absence le plus élevé (avec 1 403 journées en 2019), tout comme cela était déjà le cas l'année dernière.

	31 à 89 jours					90 jours et +					Synthèse arrêts 31 jours et +				
	Jours absence Femmes	Jours absence Hommes	Jours d'absence (F + H)	Arrêts	Salariés absents	Jours absence Femmes	Jours absence Hommes	Jours d'absence (F + H)	Arrêts	Salariés absents	Jours absence Femmes	Jours absence Hommes	Jours d'absence (F + H)	Arrêts	Salariés absents
16-25	58	0	58	1	1	0	0	0	0	0	58	0	58	1	1
26-40	464	0	464	10	10	757	0	757	4	4	1 221	0	1 221	14	13
41-50	240	37	277	6	6	673	730	1 403	5	5	913	767	1 680	11	11
51 ans et +	274	134	408	7	5	1 361	0	1 361	5	5	1 635	134	1 769	12	11
Totaux	1 036	171	1 207	24	22	2 791	730	3 521	14	14	3 827	901	4 728	38	36

La part des absences maladie de + 30 jours par tranche d'âge



Les catégories professionnelles les plus touchées sont, comme en 2018, les salariés des services généraux (21,68 % des jours leur sont imputables) et les salariés socio-éducatifs (37,37 % des absences de plus de 30 jours) : pour cette catégorie, la proportion est moindre qu'en 2018 où elle représentait 44,11 % des absences de longue durée. Une forte augmentation est constatée pour le personnel administratif et paramédical.

Salariés	31 à 89 jours			90 jours et +			Synthèse absences maladie 31 jours et +					
	Jours d'absence	Arrêts	Part	Salariés	Jours d'absence	Arrêts	Part	Salariés	Jours d'absence	Arrêts	Part	
Admin.-Gestion	1	69	1	5,72%	4	868	4	24,65%	4	937	5	19,82%
Direction	1	37	1	3,07%	1	295	1	8,38%	2	332	2	7,02%
Socio-éducatif	12	600	12	49,71%	5	1 167	5	33,14%	16	1 767	17	37,37%
Médical				0,00%				0,00%			0	0,00%
Paramédical	1	63	1	5,22%	2	461	2	13,09%	3	524	3	11,08%
Psychologue	3	143	3	11,85%				0,00%	3	143	3	3,02%
Services généraux	6	295	6	24,44%	2	730	2	20,73%	8	1 025	8	21,68%
Totaux	24	1 207	24	100,00%	14	3 521	14	100,00%	36	4 728	38	100,00%

Enfin, il existe des disparités concernant l'âge moyen au début de l'absence maladie entre les femmes et les hommes : ces derniers sont absents plus tard, en moyenne après 46 ans et après avoir exercé leur fonction plus de 11 années. Les femmes s'absentent en moyenne à 42 ans avec une ancienneté de 8 ans. Ces différences existent que l'absence soit de courte, moyenne ou longue durée.

	Age moyen au début de l'absence		Ancienneté moyenne au début de l'absence		Age moyen	Ancienneté moyenne
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
1 à 4 jours	41,79	46,33	7,26	12,19	42,78	8,34
31 à 89 jours	40,90	52,75	7,30	8,68	42,38	7,47
5 à 30 jours	43,25	46,77	9,46	10,76	44,06	9,76
90 jours et +	44,85	49,55	9,96	10,60	45,58	10,06
Totaux	42,23	46,61	8,02	11,48	43,17	8,77

Toutes durées d'absences maladie confondues :

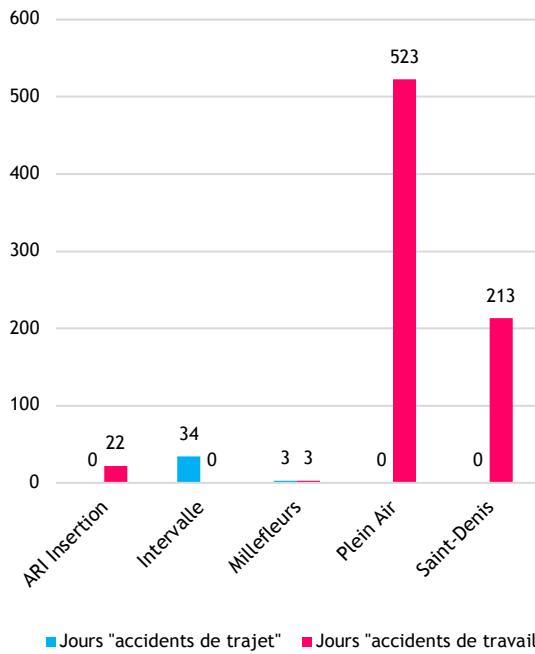
- Avec 316 arrêts de travail pour 6 203 journées d'absence maladie, la durée moyenne d'un arrêt est de 19,63 jours.
- 6 203 jours correspondent à 17 salariés absents l'année complète (12,6 salariés en 2018 et 17,22 en 2017).
- En moyenne, chaque salarié a été absent 22,07 jours (18,96 jours en 2018 et 26,41 jours en 2017).
- 22 salariés ont bénéficié de l'accord d'entreprise concernant les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté pour lesquels le salaire a été maintenu pendant leur arrêt de travail.

les accidents du travail et de trajet : des disparités conséquentes entre les structures

Les jours d'absence liés aux accidents du travail et de trajet augmentent de 96 % passant de 408 jours à 798 jours. Onze salariés ont été victimes d'un ou deux accidents du travail (deux professionnels ont eu deux accidents du travail) et quatre d'un accident de trajet : ils étaient, respectivement, aux nombres de dix et deux en 2018. Au total, 17 accidents ont eu lieu (dont quatre relatifs aux trajets pour se rendre sur le lieu de travail).

	Jours "accidents de trajet"	Victimes "accidents de trajet"	Nombre "accidents de trajet"	Jours "accidents de travail"	Victimes "accidents du travail"	Nombre "accidents du travail"	Total des jours	Total des victimes	Total des accidents
ARI Insertion	0	0	0	22	1	1	22	1	1
Intervalle	34	3	3	0	0	0	34	3	3
Millefleurs	3	1	1	3	1	1	6	2	2
Plein Air	0	0	0	523	4	4	523	4	4
Saint-Denis	0	0	0	213	5	7	213	5	7
Totaux	37	4	4	761	11	13	798	15	17

Les jours d'absence "accidents du travail-de trajet" par établissement/service



Les accidents du travail sont majoritairement survenus sur le site du DITEP Plein Air qui concentre les 2/3 des jours d'absence dus à quatre accidents, dont un constaté avant l'intégration de cet établissement à l'ARI.

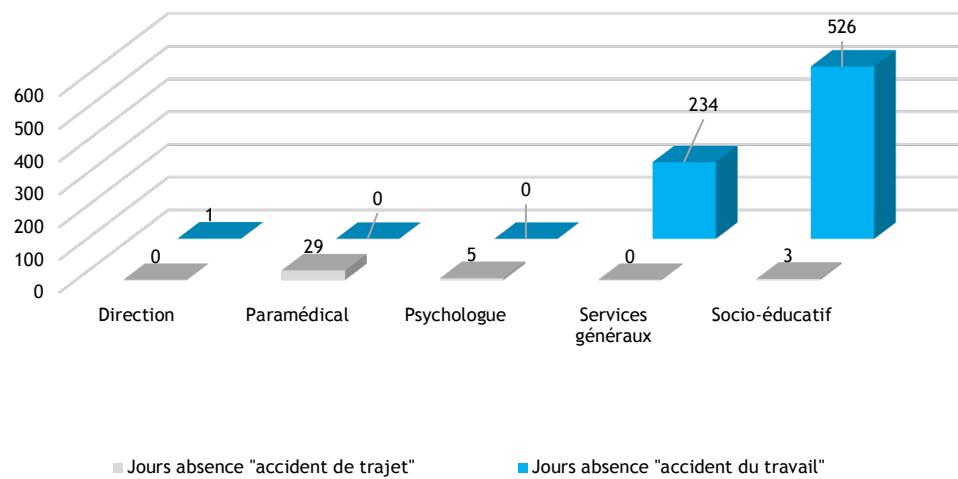
Pour ce qui concerne les établissements et services « historiques » de l'ARI, ceux-ci totalisent 275 jours d'absence, indiquant une baisse conséquente (408 jours en 2018, 530 en 2017...). Les mesures engagées depuis plusieurs années en matière de prévention des risques produisent les effets attendus.

Pour comparaison, l'Enquête Emploi d'Unifaf de 2017 indiquait, qu'en moyenne, 8,2 accidents pour 100 salariés étaient constatés. Si l'on transposait ce chiffre aux effectifs de l'ARI, 23 accidents auraient été déplorés en 2019.

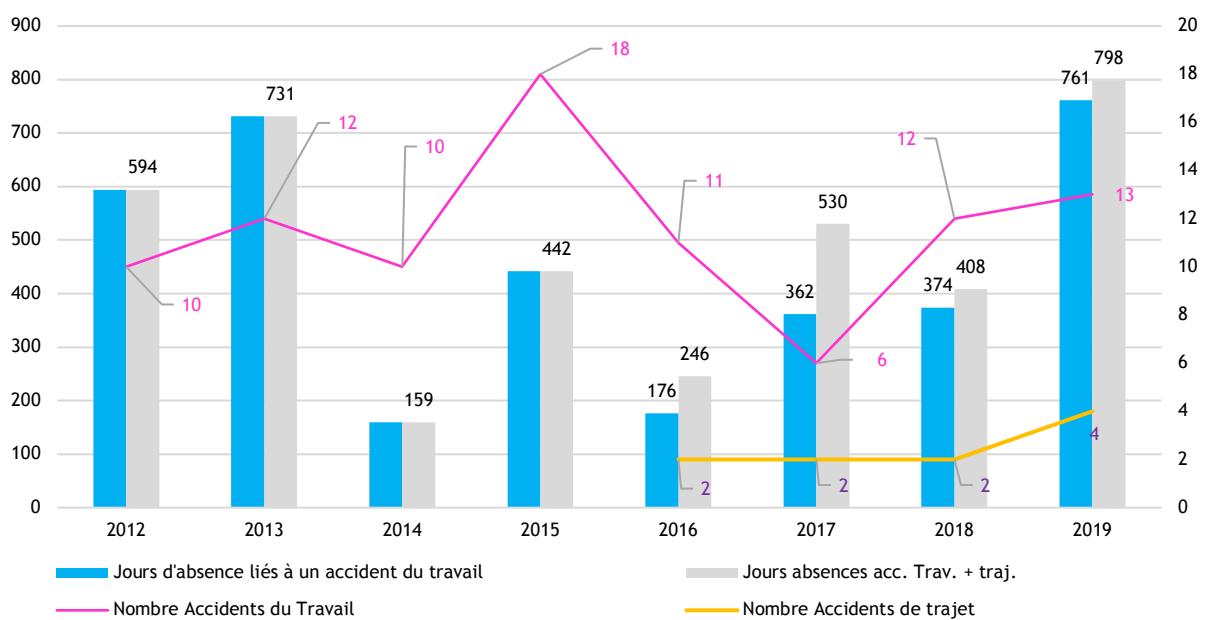
Par catégorie professionnelle, les personnels socio-éducatifs rassemblent le plus de victimes d'accidents et de jours d'absence. Les salariés des services généraux, les plus exposés les années précédentes, totalisent 234 jours d'absences pour sept accidents, (337 en 2018).

	Jours Accidents de trajet	Victimes "accidents de trajet"	Nombre d'accidents de trajet	Jours accidents du travail	Victimes Accidents du travail	Nombre d'accidents du travail	Total des jours absence	Total des victimes	Nombre d'accidents
Direction	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Paramédical	29	2	2	0	0	0	29	2	2
Psychologue	5	1	1	0	0	0	5	1	1
Services généraux	0	0	0	234	5	7	234	5	7
Socio-éducatif	3	1	1	526	5	5	529	6	6
Total	37	4	4	761	11	13	798	15	17

Jours d'absence pour accidents du travail et de trajet par catégorie professionnelle



Evolution des accidents du travail / de trajet



les autres absences

Onze salariées ont été absentes pour congé maternité (pour un total de 1 045 jours). Un salarié a bénéficié des congés « naissance » et « paternité ». Aucun professionnel n'a été absent, en totalité, pour congé parental. Huit femmes ont demandé et obtenu un congé sans solde, représentant 79 journées.

Les absences autorisées et rémunérées, issues des accords d'entreprise signés par l'employeur et les représentants syndicaux, ont bénéficié à 69 professionnels, totalisant 115 journées. Ce sont majoritairement les femmes qui utilisent ces possibilités d'absence : 74 % des absences « parents-conjoint malade » et « enfants malades » leur sont imputables (elles représentent 70,8 % des salariés). 45 jours d'absence non justifiée ont été comptabilisés : le contrat de travail de la professionnelle concernée a pris fin suite à cette absence.

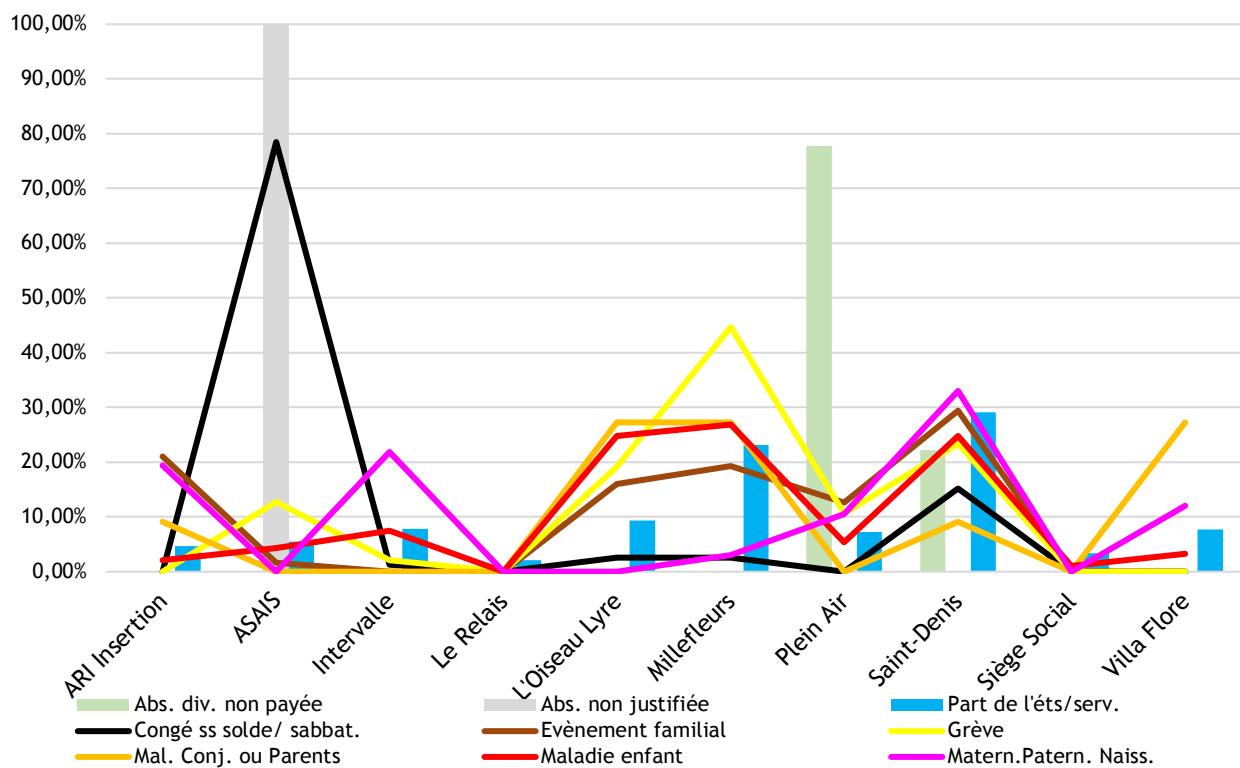
	Femmes		Hommes		Total nombre de salariés	Total nombre de jours
	Salariées absentes	Jours	Salariés absents	Jours		
Absence diverse non payée	1	4	1	14	2	18
Absence non justifiée	1	45			1	45
Congé sans solde	8	79			8	79
Événement familial	22	104	3	15	25	119
Grève	31	32	16	21	47	53
Maladie Conjoint ou Parents	8	14	4	8	12	22
Maladie enfant	43	71	14	22	57	93
Maternité - Adoption	10	933			10	933
Maternité non payée	1	112			1	112
Naissance - Paternité			1	15	1	15
Total	125	1 394	39	95	164	1 489

	Abs. div. non payée	Abs. non justifiée	Congé sans solde/ sabbat.	Événement familial	Grève	Mal. Conj. ou Parents	Maladie enfant	Matern.Patern. Naiss.	Total des jours
ARI Insertion	0	0	0	25		2	2	206	235
ASAIS	0	45	62	2	6	0	4	0	119
Intervalle	0	0	1	0	1	0	7	232	241
Le Relais	0	0	0	0	0	0	0	0	0
L'Oiseau Lyre	0	0	2	19	9	6	23	0	59
Millefleurs	0	0	2	23	21	6	25	32	109
Plein Air	14	0	0	15	5	0	5	112	151
Saint-Denis	4	0	12	35	11	2	23	350	437
Siège Social	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Villa Flore	0	0	0	0	0	6	3	128	137
Total	18	45	79	119	53	22	93	1 060	1 489

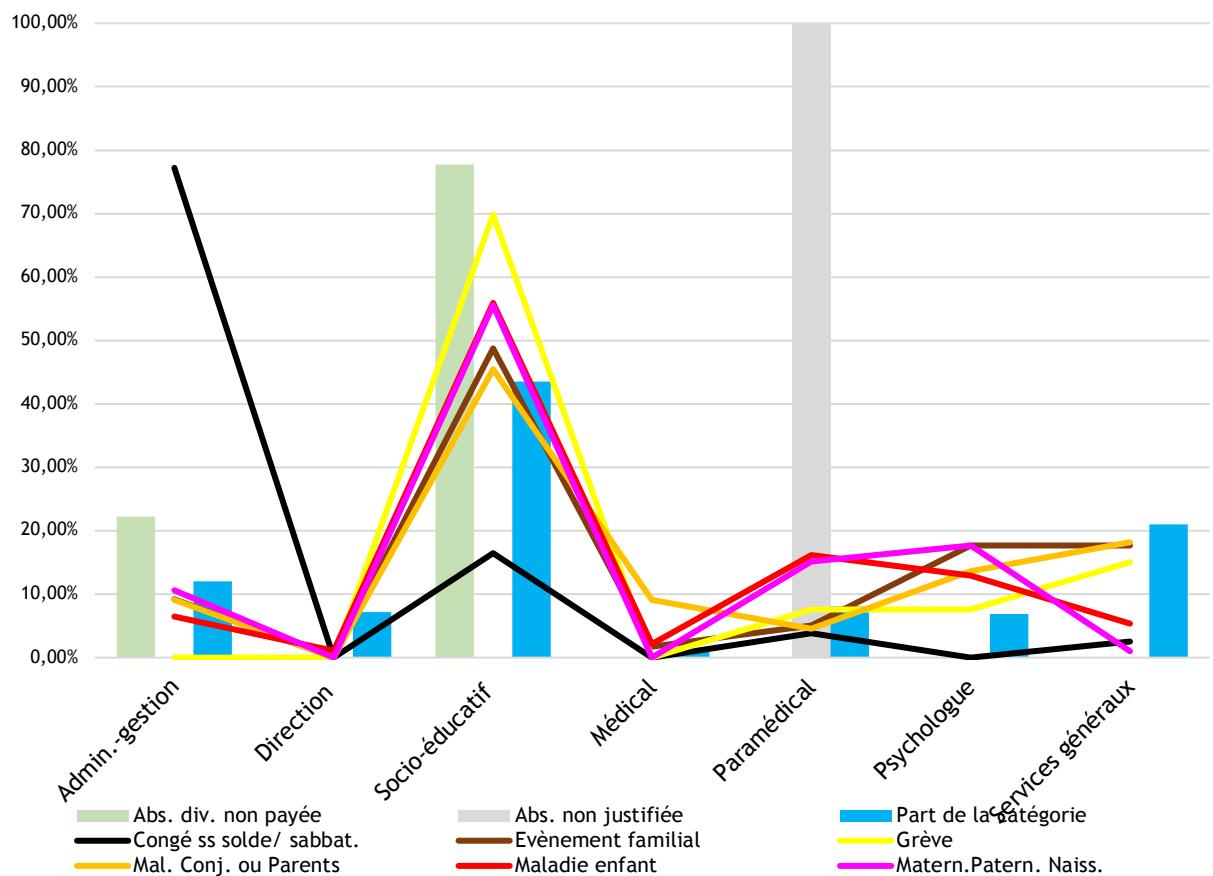
Les absences autorisées et rémunérées issues des accords d'entreprise sont, proportionnellement, très utilisées par les professionnels de l'Oiseau Lyre, d'ASAIS et du DITEP Millefleurs. Ainsi, un salarié sur quatre, voire un sur trois, a-t-il bénéficié des mesures salariales proposées par l'association.

Etablis./service	Maladie conjoint ou parents			Maladie enfant			
	Nbre de jours	Nbre de personnes	Part des bénéficiaires des accords d'entreprise dans l'éts./serv.	Nbre de jours	Nbre de personnes	Part des bénéficiaires des accords d'entreprise dans l'éts./serv.	Nbre de salariés dans l'éts./serv.
ARI Insertion	2	2	10,53%	2	2	10,53%	19
ASAIS	0	0	0,00%	4	4	28,57%	14
Intervalle	0	0	0,00%	7	4	16,00%	25
Le Relais	0	0	0,00%	0	0	0,00%	8
L'Oiseau Lyre	6	4	13,79%	23	11	37,93%	29
Millefleurs	6	3	4,84%	25	16	25,81%	63
Plein Air	0	0	0,00%	5	4	18,18%	22
Saint-Denis	2	1	1,27%	23	13	16,46%	79
Siège Social	0	0	0,00%	1	1	11,11%	9
Villa Flore	6	2	9,09%	3	2	9,09%	22
Total	22	12	39,51%	93	57	173,67%	290

Répartition des "autres absences" par établissement/service



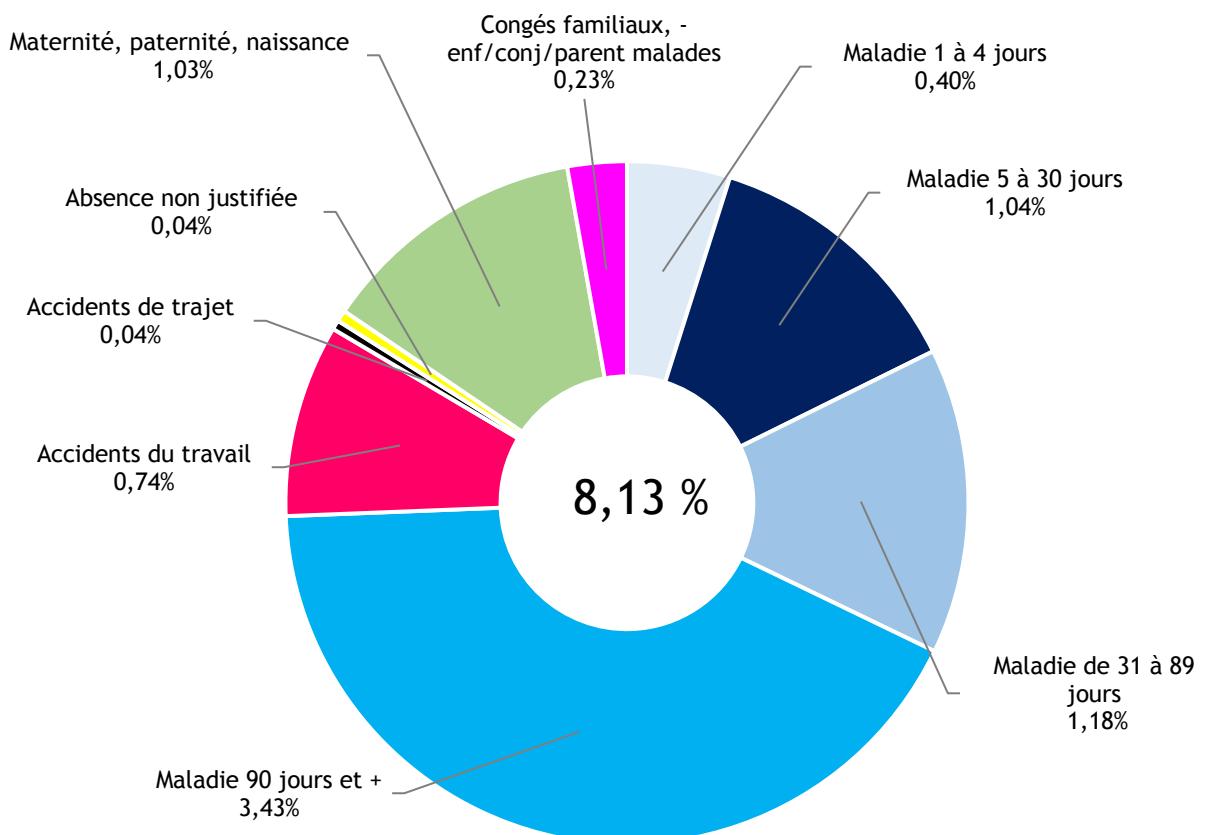
Répartition des "autres absences" par catégorie professionnelle



Le taux d'absentéisme global en hausse

Si l'on considère toutes les absences maladie, les accidents du travail ou de trajet, les congés familiaux, les absences injustifiées et les congés maternité-paternité-adoption, le taux d'absentéisme est de 8,13 %, en hausse par rapport à l'année 2018 (6,88 %).

La répartition des taux d'absentéisme par type d'absence est la suivante :



En prenant en compte l'ensemble des absences (hors formation et délégations) 8 419 journées d'absence ont été comptabilisées, soit une augmentation de 16 % par rapport à 2018. Cette augmentation est essentiellement liée aux absences « maladie de plus de 90 jours » et « accidents du travail ».

*Toutes
absences
confondues,
un salarié
est absent,
en
moyenne,
2019*

Maladie 1 à 4 jours	407
Maladie 5 à 30 jours	1 068
Maladie de 31 à 89 jours	1 207
Maladie 90 jours et +	3 521
Accidents du travail	761
Accidents de trajet	37
Absence non justifiée	45
Maternité, paternité, naissance	1 060
Congés familiaux, - enf/conj/parent malades	234
Sous-total 1	8 340
Congés sans solde, sabbatiques	79
Congé parental	0
Sous-total 2	79
Total général	8 419

les Instances Représentatives du Personnel

Une nouvelle Déléguée Syndicale a été désignée et le Comité Social et Economique est entré en œuvre le 1^{er} janvier 2019.

Dix titulaires et sept suppléants ont été élus pour assurer leur mandat de représentation du personnel.

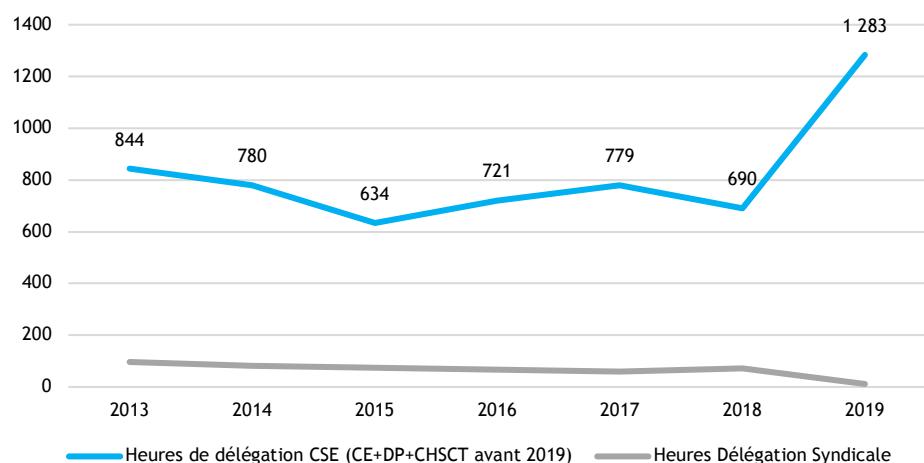
Onze réunions se sont déroulées au cours de l'année 2019, ainsi qu'une assemblée générale des salariés pendant laquelle les élus ont pu présenter leur mission.

La mise en place de cette nouvelle instance a eu pour effet de mobiliser de nouveaux élus dont l'engagement s'illustre par des heures de délégation utilisées qui ont doublé par rapport à l'année précédente (761 heures en 2018). Le total des heures posées dédiées au CSE s'élève à 1 283 heures.

11,50 heures ont été consacrées à la délégation syndicale.

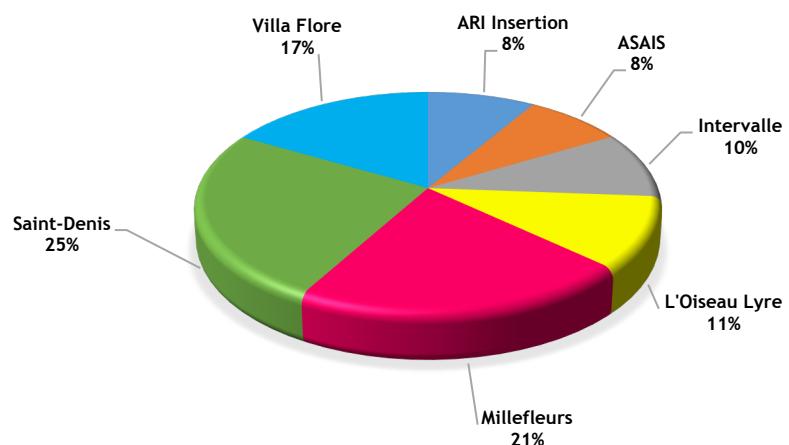
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Heures de délégation CSE (CE+DP+CHSCT avant 2019)	844	780	634	721	779	690	1 283
Heures Délégation Syndicale	97	82	76	66	60	72	12
Totaux	941	862	709	787	839	762	1 295

Evolution des heures de délégation



A l'exception du Relais (pas d'élus) et du DITEP Plein Air (pas de délégations posées), tous les établissements et services ont comptabilisé des heures de délégation. La répartition des heures ne montre pas - plus - de déséquilibre important avec la représentativité de l'établissement ou du service dans les effectifs de l'ARI (pour rappel, les années précédentes, ¾ des heures de délégation étaient concentrées au DITEP Saint-Denis).

Répartition des heures de délégation par éts/serv.



les accords d'entreprise en cours en 2019

Les mesures salariales

-  **Servitudes d'internat** : lorsque, dans l'emploi du temps du salarié, un service est réalisé au-delà de 20 heures.
-  **Autorisations d'absence** :
 - Enfant malade : maintien de la rémunération durant la 1^{ère} journée - Trois absences autorisées et payées dans l'année (absences non consécutives).
 - Parent/conjoint malade : *idem*

Dans les deux cas, un justificatif médical est à fournir - Nombre d'absences porté à cinq dans le cas de maladies chroniques ou de situation de handicap.

 - Extension des mesures conventionnelles en cas de décès du conjoint, partenaire de PACS, concubin, enfant, parent, grand-parent, petit enfant, frère, sœur, beau-parent du salarié : cinq jours d'absence autorisés, posés dans la quinzaine suivant l'évènement.
-  **Transferts** : une prime **annuelle** de 30 points est accordée en cas de transfert de deux jours et plus.
Un point supplémentaire est octroyé à partir du 3^{ème} jour de transfert.
Chaque journée de transfert génère sept heures de récupération, programmées lors de la rédaction du projet de camp et intégrées dans l'annualisation.
-  **Maintien du salaire net** pendant 15 jours en cas de maladie des salariés en CDI ou CDD de six mois ou plus, comptant moins d'une année d'ancienneté.
-  **Subrogation en cas de maladie d'une durée supérieure à 90 jours** (si l'absence est indemnisée par l'organisme de prévoyance complémentaire). Cette disposition vaut pour les salariés en CDI ou en CDD de six mois et plus.
-  **Maintien des cotisations retraite** (parts employeur et salarié), à hauteur de 0.25 ETP maximum, pour les salariés âgés de plus de 57 ans souhaitant réduire leur temps de travail.
-  **Maintien des droits à congés annuels** des salariés revenant d'un congé parental.
Grilles conventionnelles concernées : Agent de service intérieur - Ouvrier qualifié - Agent technique - Agent de bureau - Agent administratif et Agent administratif principal.
-  **IK vélo** : 200 kilomètres indemnités sur la base de 25 centimes du kilomètre (soit 50 euros/an).

Les accords d'entreprise

-  **Droit à la déconnexion** - Livret de bonnes pratiques
-  **Mise en place du télétravail**
-  **Droit d'expression des salariés** (Lois Auroux) : après le constat selon lequel très peu de professionnels participaient aux réunions, l'accord signé indique :
 - une réunion par an entre les salariés (hors cadres de direction) dans chacun des établissements et services ;
 - une réunion par an, sous la forme d'une Assemblée Générale, lors du 2^{ème} semestre, avec les directions. Celle-ci se déroule en deux phases :
 - ✓ un temps consacré aux questions soulevées lors de la réunion entre salariés ;
 - ✓ un temps réservé à une thématique proposée par les membres du CSE.
-  **Egalité Hommes Femmes 2018-2021**
Trois thèmes sont portés sur l'accord :
 - l'articulation vie privée - vie professionnelle ;
 - la formation ;
 - les rémunérations.
-  **La mise en place du CSE et des représentants de proximité**
-  **L'accord de substitution et d'application de la Convention Collective du 15 mars 1966 pour le DITEP plein Air**
-  **La campagne de vaccination antigrippale**
-  **La négociation annuelle obligatoire 2019**

- La politique de formation et de sa mise en œuvre pour l'année 2020
- La journée de solidarité 2020