



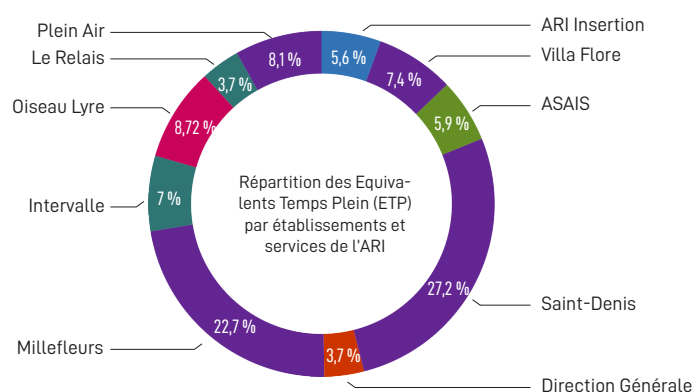
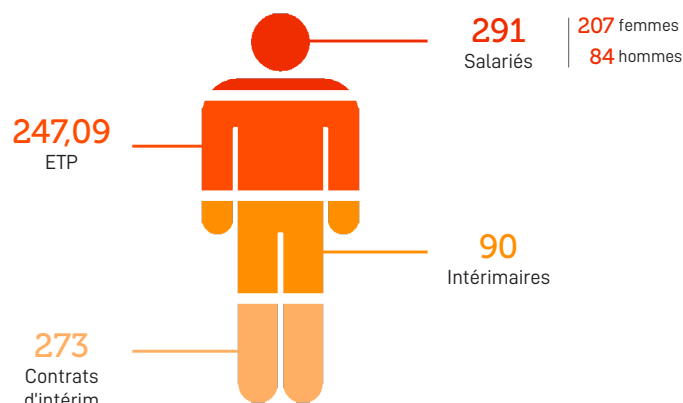
# Synthèse des données sociales 2020

# Effectifs en augmentation

291 personnes, pour un total de 247,09 ETP.

Augmentation de près de 6 ETP correspondant :

- à la création de postes répondant aux besoins liés à la mise en œuvre de projets tels que l'EMAScol dans le Blayais, les Equipes Mobiles Ressources (Cadillac et Charles Perrens), l'Habitat inclusif, le dispositif EMILE ;
- aux places supplémentaires accordées aux DITEP Millefleurs et Plein Air ;
- à l'augmentation des moyens humains dans le cadre du futur changement de statut du Relais ;
- à la signature d'un contrat d'apprentissage ;
- et, à l'extension du temps de travail de trois professionnels du DITEP Plein Air.



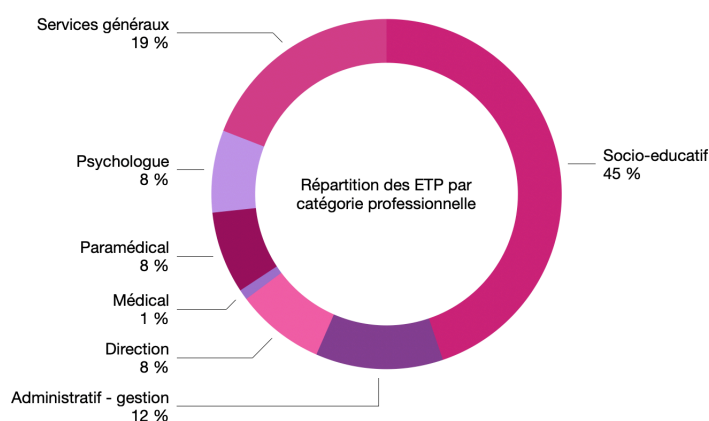
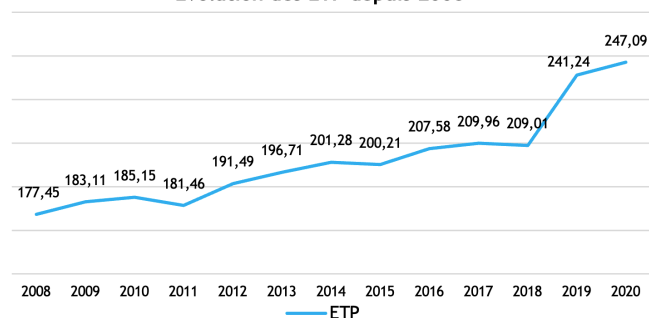
44 nouveaux professionnels ont intégré l'ARI, cinq en CDD et 39 en CDI, parmi lesquels 31 femmes (soit 70,45% des recrues).

71,13% des salariés sont des femmes.

Les femmes représentent 85% de l'effectif « temps partiel ».

Les 4 DITEP concentrent 65,39% des effectifs, les personnels socio-éducatifs 45%.

Evolution des ETP depuis 2008



# Rajeunissement des professionnels

L'âge moyen est de 43,71 ans, confirmant ainsi le rajeunissement observé depuis plus de dix ans au sein de l'association.

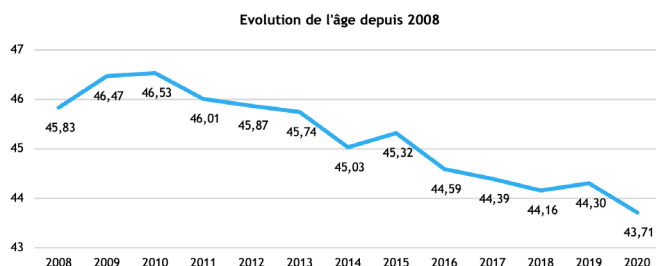
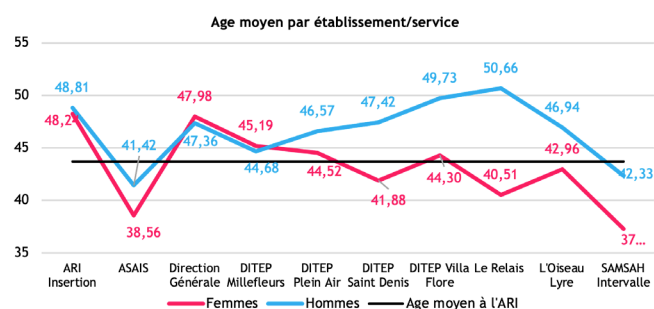
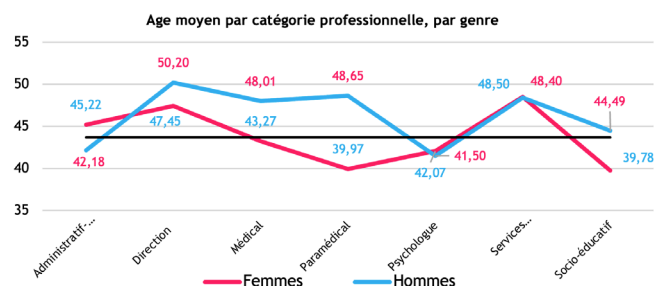
Ecarts d'âge entre les femmes et les hommes :

- catégorie socio-éducatif : les femmes sont plus jeunes de près de cinq ans ;
- les paramédicaux (- 8,69 ans) ;
- les médecins (-4,74 ans).

En général, les professionnelles sont moins âgées que leurs homologues masculins de plus de trois ans.

Les personnels de direction sont les plus âgés avec une moyenne de 49,38 ans,

Depuis 2010, l'âge moyen des salariés de l'association a baissé de près de trois années.

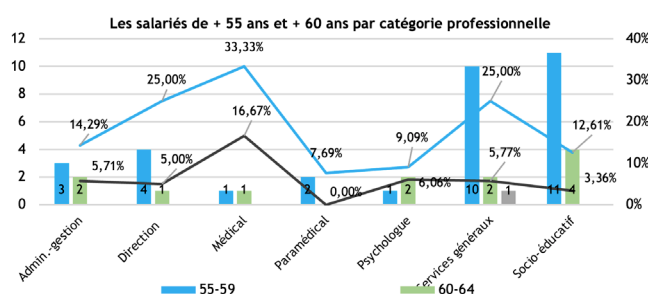


Les salariés âgés de 55 ans et plus de moins en moins nombreux

45 personnes sont âgées de plus de 55 ans, soit 15,46% des effectifs (22% dans la branche professionnelle)

13 personnes sont âgées de plus de 60 ans, soit 4,47% de l'effectif (8% dans la branche)

La part des services généraux âgés de plus de 55 ans est en baisse importante (25% contre 32% en 2019).



# Ancienneté

L'ancienneté moyenne des salariés est de 8,98 années, toujours en baisse. En moyenne, un professionnel reste 3 ans de moins dans les effectifs qu'il y a 10 ans

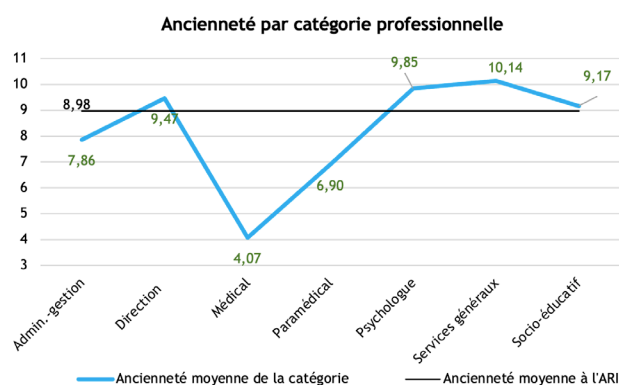
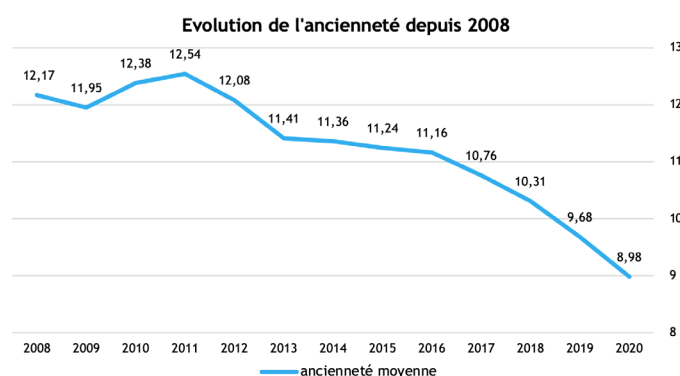
Arrivée de 44 nouveaux professionnels et les départs à la retraite de 6 salariés ayant une ancienneté moyenne de 31,71 années.

Les salariés exercent leur métier pendant, en moyenne, 3,4 ans de moins qu'il y a dix ans.

L'ancienneté minimale est de 0,06 an, la plus élevée est de 39,55 ans. L'ancienneté médiane est de 5,99 ans, soit 0,59 mois de moins qu'en 2019, année qui avait déjà affiché une ancienneté inférieure d'une année par rapport à 2018 !

L'ancienneté des salariés de l'Oiseau Lyre, de la Direction Générale et du DITEP Millefleurs est la plus élevée. ARI Insertion, qui affiche l'âge moyen des professionnels le plus haut est l'un des deux services dont l'ancienneté est la moins élevée, avec 5,90 années.

Au 31 décembre 2020, 145 professionnels sont à l'ARI depuis moins de six ans (ils étaient 134 en 2019), soit près de la moitié des effectifs.

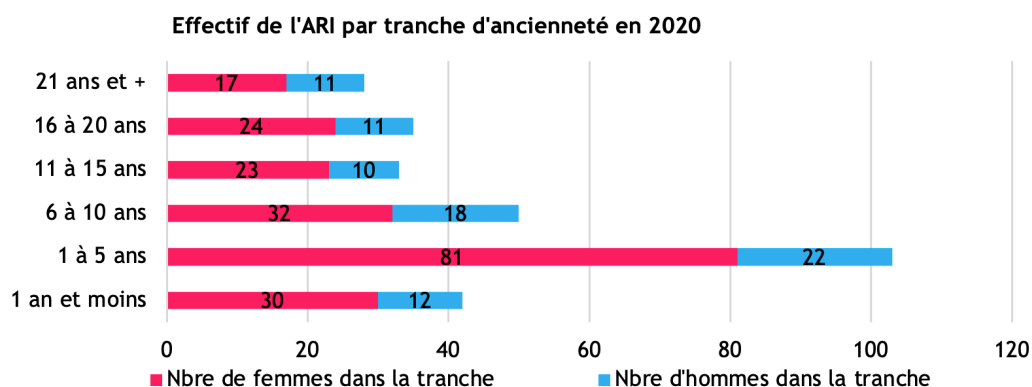


## L'ancienneté par catégorie professionnelle

L'ancienneté moyenne des professionnels des services généraux est supérieure à dix années, celle des médecins est de 4,07 ans.

Les personnels de direction, psychologues et socio-éducatifs voient leur ancienneté baisser avec l'arrivée de nouveaux professionnels.

Les embauches de l'année 2020 représentent 13,70% des ETP présents au 31 décembre.



# Mouvements du personnel : une mobilité soutenue

Le taux de rotation des CDI est de 12,54%

39 professionnels ont intégré l'association en CDI :

- 32 personnes ont été embauchées pour assurer le remplacement de professionnels pour lesquels le contrat de travail a cessé (retraite, démission, licenciement, décès, diminution du temps de travail de collègues), ou pour pourvoir des postes vacants au 1er janvier 2020.
- Créations de poste pour la mise en œuvre des projets, octroi de places supplémentaires (TSA et handicap psychique), ...

30 contrats de salariés en CDI ont pris fin :

- quinze ont démissionné,
- six professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite,
- huit ont été licenciés pour inaptitude ou pour faute,
- un salarié est malheureusement décédé.

## Les transformations de postes

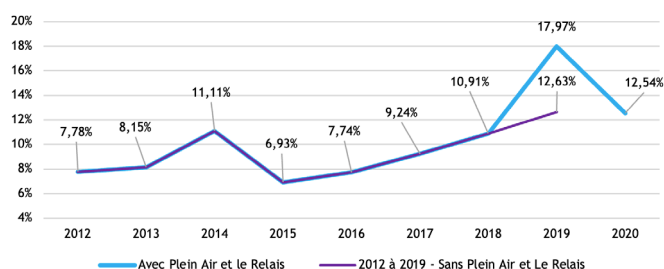
Une neuropsychologue a intégré les effectifs du DITEP Millefleurs suite à la transformation d'un poste de médecin psychiatre (0,60 ETP) pour lequel la carence de candidats aurait pu avoir des incidences dommageables sur l'activité « soins » de l'établissement.

0,50 ETP d'infirmière ont été attribués également au DITEP Millefleurs sur le site de Bègles en remplacement de 0,50 ETP d'éducateur spécialisé.

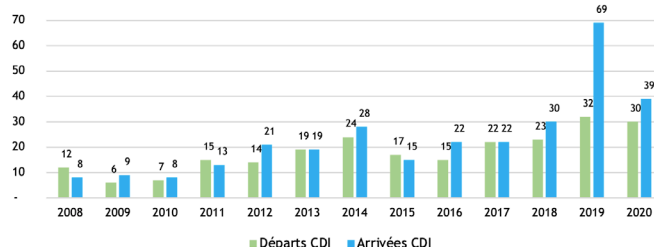
Une chargée d'insertion a quitté ARI Insertion pour devenir Conseillère Emploi Accompagné au 1er janvier 2020 de la plateforme HANDAMOS!

Une ergothérapeute a intégré le DITEP Villa Flore, en remplacement d'une psychomotricienne ayant postulé au DITEP Millefleurs.

Evolution du taux de rotation de 2012 à 2020



Les arrivées et départs des professionnels



## Les mouvements internes

Huit professionnels qui exerçaient à temps partiel ont bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail, cinq exercent à temps complet au 31/12.

Dix salariés ont connu une évolution ascendante de leur fonction (changement de grille professionnelle).

L'escale Estivale a entraîné des modifications contractuelles de 13 professionnels.

Extension ou mise en place du télétravail.

24 salariés ont souhaité diminuer leur temps de travail.

Pendant le 1er confinement, mise en place d'avenants ponctuels « télétravail ».

L'ancienneté moyenne des salariés ayant démissionné en baisse : 5,26 ans en 2020.

Elle dépasse 31 années pour les départs à la retraite.

L'âge de départ à la retraite moyen est de 62,45 ans, en légère augmentation ; l'âge de départ des professionnels des services généraux qui affichait près de 63 ans en 2019 est inférieure à 62 ans cette année.

Aucune rupture conventionnelle n'a été accordée.

Huit licenciements ont été prononcés, un pour faute (abandon de poste) et sept pour inaptitude. L'ancienneté moyenne des professionnels socio-éducatifs déclarés inaptes par la médecine du travail s'élevait à 27,5 ans.

194 contrats ou avenant signés.

# Intérim

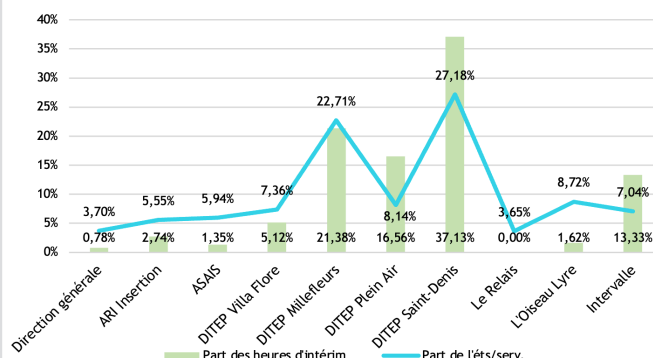
23 376,50 heures d'intérim, chiffre similaire à 2019.  
22 201,75 heures pour des remplacements, 1 174,75 heures pour surcroît d'activité :

- un contrat d'un mois de comptable,
- Escale Estivale (447 heures),
- 456,50 heures pour faire face à l'absence de candidats lors des appels à candidature (essentiellement pour le DITEP Plein Air).

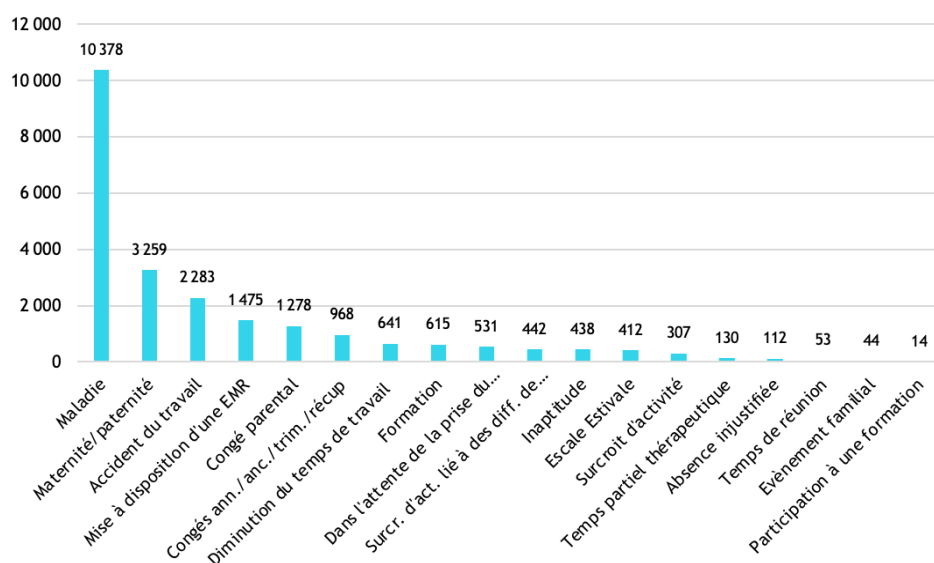
Trois catégories professionnelles constituent le recours à l'intérim majoritaire : les personnels socio-éducatifs à hauteur de 55,90%, les services généraux pour 18,07% et les professions paramédicales pour 14,92%.

90 intérimaires de la coopérative d'intérim ont assuré des missions au sein des établissements et services de l'ARI ; 12 d'entre eux ont été embauchés en CDI au cours de l'année 2020.

La répartition des heures d'intérim par établissement/service



Répartition par motif des heures d'intérim



Le nombre d'heures pour motif «maladie» a chuté : les remplacements pour maladie sont en baisse de près de 30 % passant de 14 305 heures en 2019 à 10 378 heures cette année, alors que les absences pour raison de maladie ont très fortement augmenté. La période du premier confinement a vu très peu de remplacements confiés à des intérimaires.

Les remplacements pour « accidents du travail » sont sensiblement aussi élevés qu'en 2019.

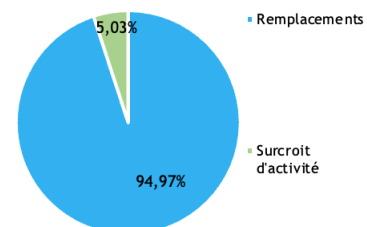
Les motifs « maternité-paternité » et « congé parental » connaissent une hausse importante.

A noter, l'appel à l'intérim en raison des difficultés liées au manque de personnel qualifié sur le secteur du bassin d'Arcachon.

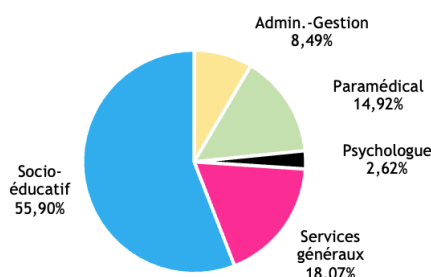
Enfin, la mise en application de nouveaux projets tels que l'escale estivale et les équipes mobiles ressources ont nécessité l'appel à des personnels intérimaires.

Au total, 69 salariés de l'ARI ont été remplacés.

Répartition des heures d'intérim

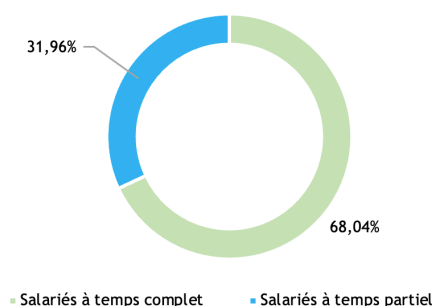


Heures des intérimaires par catégorie

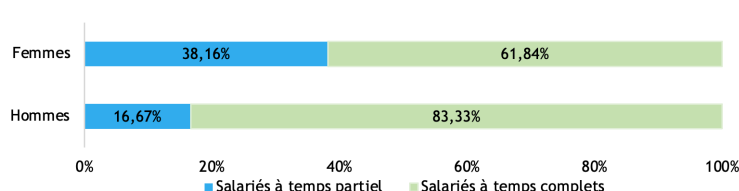


# Temps partiels : féminins, médico-psy et paramédicaux

Répartition des salariés à temps partiel/à temps complet



Répartition des salariés à temps partiel et temps complet par genre



Féminisation accentuée des temps partiels : 84,95 % des salariés exerçant à temps partiel sont des femmes.

Sur les 44 embauches réalisées en 2020, 15 ont concerné des postes à temps partiel, parmi lesquels 14 femmes.

79 exercent femmes à temps partiel (38,16 % des femmes) sur 207 présentes au 31/12.

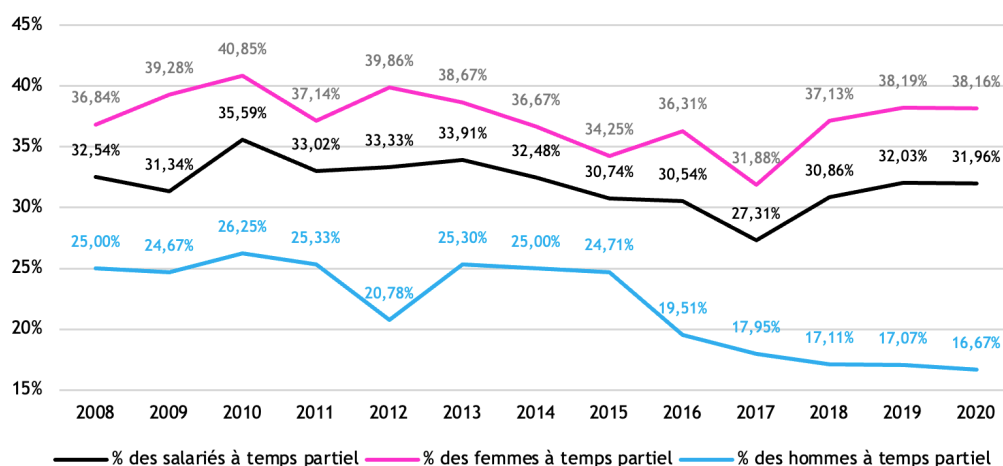
Sur 84 hommes, seuls 14 sont employés à temps partiel (16,67 % du personnel masculin).

Les catégories professionnelles exerçant majoritairement à temps partiel :

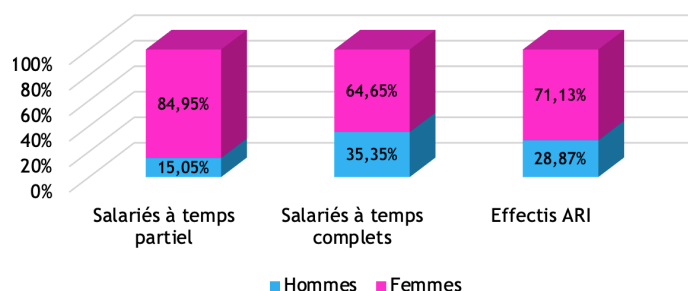
- les métiers paramédicaux (61,54 %),
- les psychologues (87,88 %),
- les médecins (100 %).

Sur les 65 salariés qui composent ces trois catégories, 51 sont employés à temps partiel. Ils représentent 54,84 % des salariés à temps partiel de l'ARI (52 % en 2019).

Evolution du temps partiel, par genre



Répartition par genre des salariés à temps complet/temps partiel



# Augmentation du temps de travail

## Le souhait des salariés d'augmenter leur temps de travail

D'après le questionnaire en juin 2020, souhaits des 89 salariés exerçant à temps partiel :

- 49 salariés ne souhaitaient pas voir évoluer leur temps de travail ;
- 30 souhaitaient une augmentation pérenne de leur temps de travail ;
- 8 étaient favorables à travailler plus, ponctuellement.

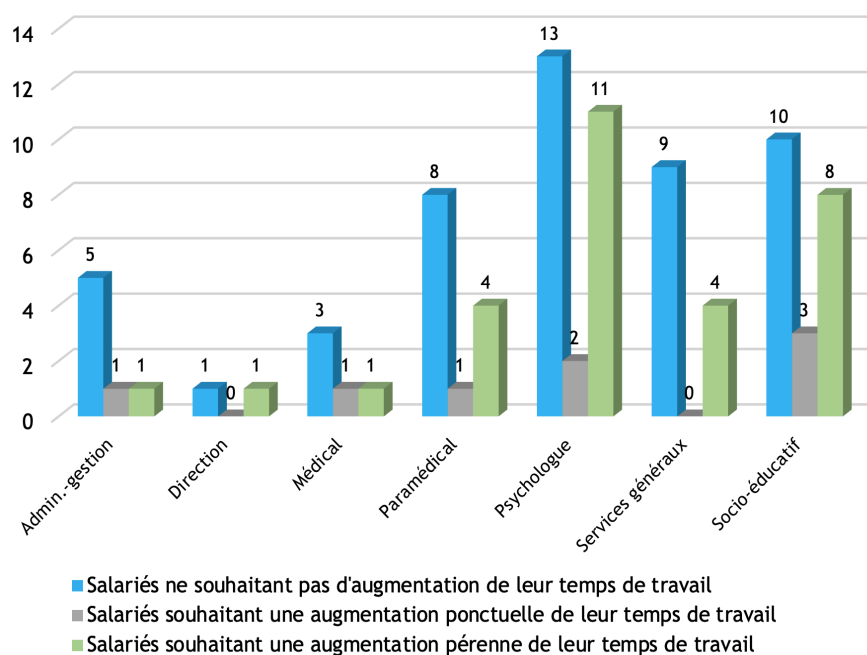
43 avenants de complément d'heures ont été signés :

- 14 salariés ont conclu 22 avenants ayant pour motif le surcroît d'activité (plateforme TND PCO, campagne de vaccination, développement d'ARI Insertion dans le 47, participation à des réunions, Escale estivale, etc.);
- 21 avenants de complément d'heures pour remplacements de salariés absents ont été rédigés pour 11 salariés exerçant à temps partiel.

Huit professionnels exerçant à temps partiel ont bénéficié d'une augmentation pérenne de leur temps de travail, conformément à leur souhait exprimé dans le questionnaire annuel.

Au 31 décembre 2020, cinq d'entre eux exercent à temps complet.

Temps partiels 2020 - Souhait des salariés





# La formation, un domaine fortement impacté par la crise sanitaire

4 918 heures de formation délivrées (-44% par rapport à 2019) ; 159 professionnels formés ; pas de formation organisée par l'OF ARI.

Formation intra et inter associative : 14 actions représentent 2 686 heures.

Les thématiques des formations intra-associatives ont nécessité l'appel à des organismes de formation tels qu'EDI, ANAE, l'APPEA ou HOGREFE spécialisés dans l'évaluation, l'autisme et les troubles du neurodéveloppement. Ils représentent 54 % des heures de formation allouées dans la catégorie des formations intra-associatives.

## La formation par établissement et service

Millefleurs et Intervalle sont proportionnellement les établissements bénéficiant le plus d'actions de formation.

ARI Insertion ne rassemble que 28 heures de formation.

## Les heures de formation par catégorie professionnelle

Les catégories rassemblant le plus de professionnels (socio-éducatif et services généraux) sont sous représentées : elles représentent respectivement 44,79% et 19,11% des effectifs mais seulement 37,40% et 16,40% des heures de formation. Le nombre d'heures dont ils ont bénéficié correspond à moins de la moitié des heures de l'année 2019, voire même le tiers pour les personnels des services généraux.

Les formations intra associatives ainsi que les formations certifiantes ont souvent bénéficié à des personnels psychologues, de direction ou administratifs, ces deux catégories étant, les années précédentes, les moins formées.

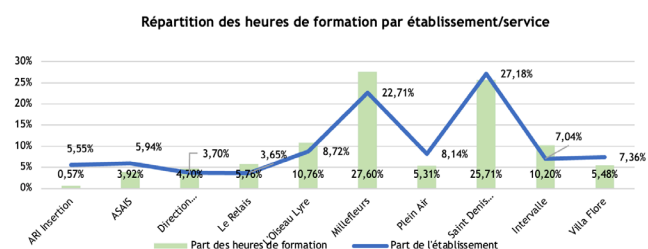
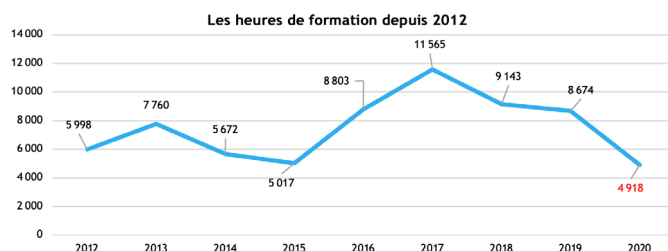
## Les formations qualifiantes/diplômantes

14 actions de formation pour 14 salariés représentent plus du 1/3 des heures de formation délivrées en 2020.

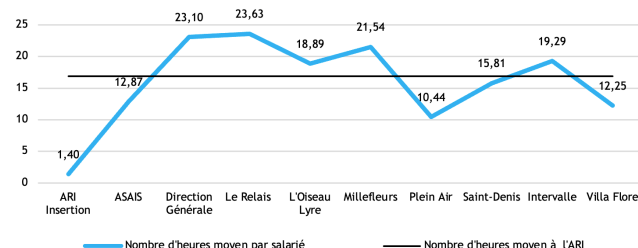
## Les heures de formation par genre

Cette année, les femmes ont été majoritairement bénéficiaires des actions de formation, qu'elles soient diplômantes ou pas.

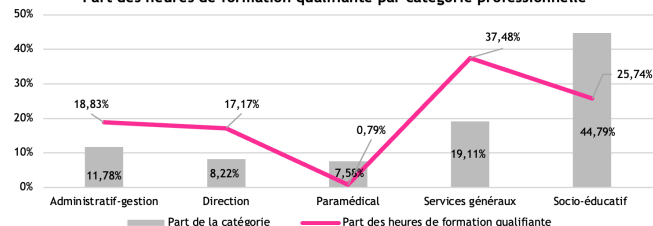
En moyenne, moins de 17 heures de formation par salarié, en forte baisse (31 heures en 2019).



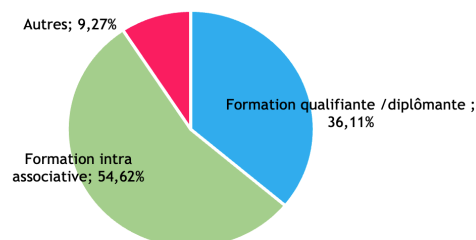
## Le nombre moyen d'heures de formation par salarié, par éts/service



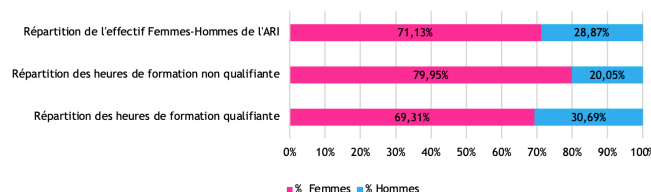
## Part des heures de formation qualifiante par catégorie professionnelle



## Formation diplômante-qualifiante/intra-inter/autres



## Répartition des heures de formation qualifiante/non qualifiante par genre



# Absences maladie et conséquences de la crise sanitaire

## Au niveau national

Baisse du nombre de salariés absents (confinement, activité partielle, télétravail...).

Hausse de la durée des absences maladie de 33%.

Incidence sur le coût des indemnités (+ 23%).

Les arrêts longs représentent 12% des absences.

La moitié des arrêts longs (+ 30 jours) concerne des salariés de + 50 ans.

Toutes durées confondues, les trois premiers motifs des arrêts maladie prescrits sont : la maladie ordinaire (29%), les troubles musculosquelettiques (17%) et les troubles psychologiques (15%).

6% des arrêts de travail prescrits au cours des douze derniers mois sont liés à la Covid-19.

Les arrêts longs sont, quant à eux, dus à un accident ou un traumatisme (28%), à des troubles musculosquelettiques (19%), ou à des troubles psychologiques (14%).

Taux d'absentéisme pendant le 1er confinement = 8,1%.

Qu'il s'agisse de cas confirmés ou de suspicions, de l'appréhension de retourner travailler en milieu professionnel ou une lassitude au télétravail, la Covid-19 a eu un fort impact sur l'absentéisme au travail pendant les mois d'avril à juin 2020.

## A l'Ari

La pandémie a eu des effets remarquables dès le début de la crise sanitaire. Les absences motivées par les suspicions de contamination, par le statut « personne à risque », des journées d'absence pour garde d'enfants ont été comptabilisées dans la rubrique « absences maladie » conformément à la réglementation, aboutissant ainsi à un nombre d'absences enregistrées élevé et ne reflétant pas forcément la réalité «maladie».

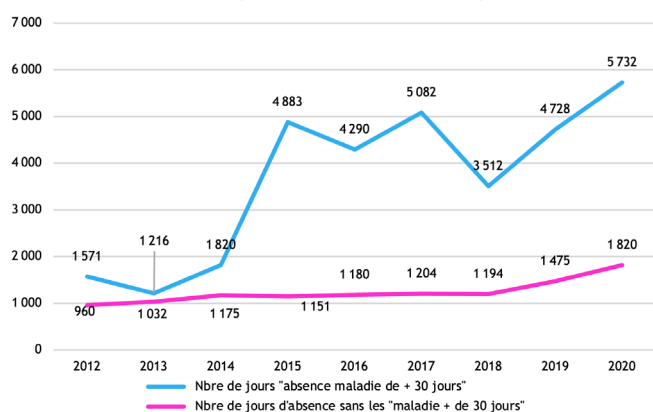
- 7 552 journées d'absence dues à la maladie enregistrées (+ 1 349 jours),
- 5 732 jours d'absence supérieure à 30 jours,
- 330 arrêts de travail ont été prescrits,
- 187 salariés, soit 62,13% des effectifs de l'ARI, absents au moins un fois.
- Taux d'absentéisme maladie : 7,11%.

### Variation du taux d'absentéisme avant/pendant/post confinement

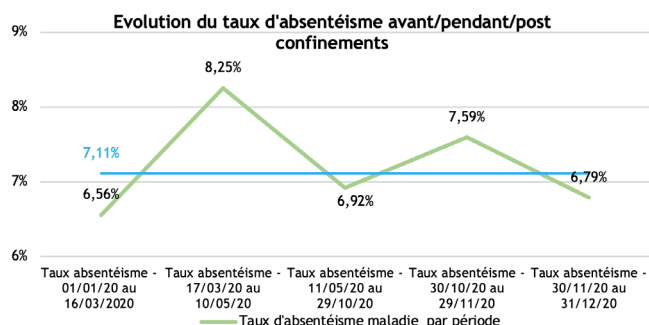
Pas de hausse remarquable pendant les confinements (+1,7 point), indiquant un taux déjà très élevé hors Covid, et les effets des mesures prises (télétravail, visio,...), et ce malgré les arrêts dérogatoires.

78,55 % des jours d'absences concernent les femmes.

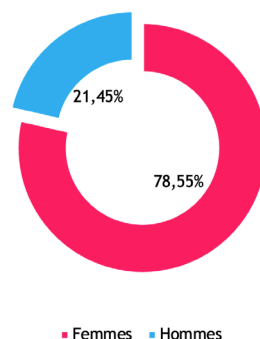
Evolution des jours d'absence maladie depuis 2012



Evolution du taux d'absentéisme avant/pendant/post confinements



Les jours d'absence maladie, par genre



# Absences maladie et conséquences de la crise sanitaire

## L'absentéisme varie en fonction des catégories professionnelles.

Hausse conséquente du taux d'absentéisme des services généraux (13,36%) : ils représentent 1/3 des journées d'absence.

44 professionnels sur les 52 qui composent les services généraux ont été absents au moins une fois pour maladie, soit près de 85% de la catégorie.

Sur les sept licenciements pour inaptitude prononcés en 2020, quatre d'entre eux concernaient des professionnels des services généraux.

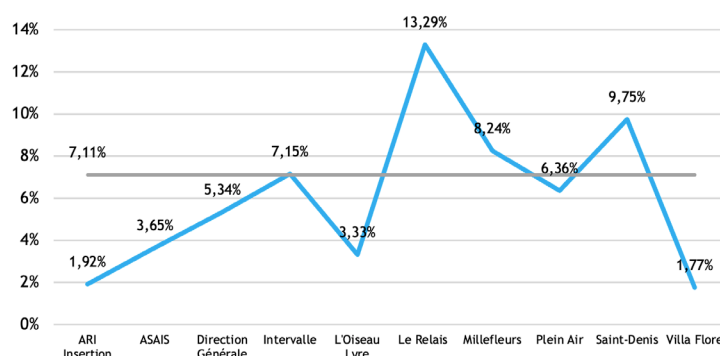
Les paramédicaux connaissent également une forte hausse du taux d'absentéisme, atteignant 10,16%.

Le taux des professionnels psychologues est en hausse, bien que toujours très inférieur aux 7,11% de l'ARI. Un tiers des jours d'absence est lié à la maternité de deux salariées (152 jours sur les 501 observés de la catégorie). Les personnels socio-éducatifs qui représentent 44,79% des ETP ne sont concernés que par 29,42% des jours d'absence.

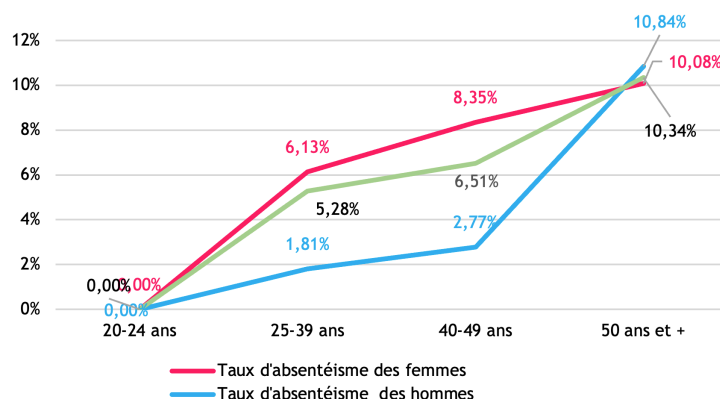
Les médecins totalisent 58 jours d'absence parmi lesquels 55 sont liés à la maternité de deux professionnelles.

Les catégories « administration-gestion » et « socio-éducatif » ont été proportionnellement moins absentes qu'en 2019.

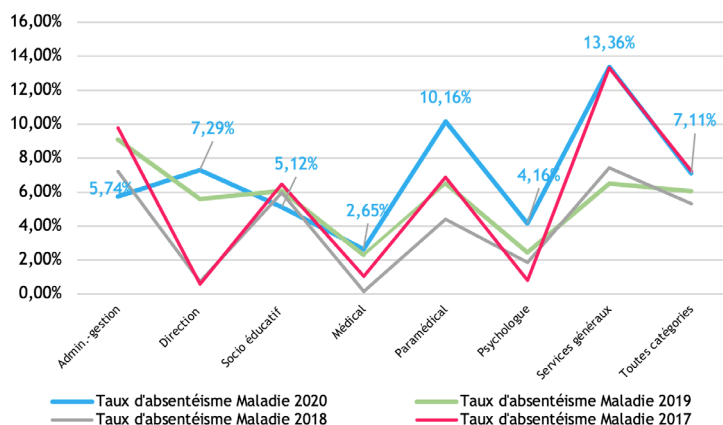
Taux d'absentéisme pour maladie par établissement/service



Taux d'absentéisme par tranche d'âge



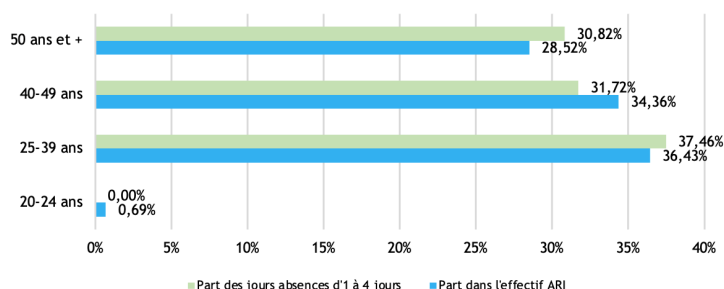
Le taux d'absentéisme par catégorie professionnelle



# Absences maladie et conséquences de la crise sanitaire

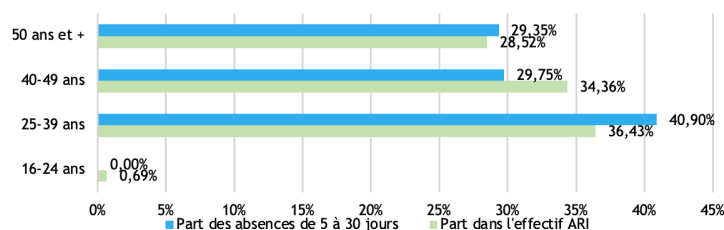
## Les absences d'un à 4 jours

107 salariés ont été absents  
331 jours d'absence et 147 arrêts prescrits  
Cette catégorie d'absence maladie est en baisse de 18,67%.  
Certains professionnels ont été absents quatre ou cinq fois pour une durée d'un à quatre jours, voire même huit fois pour un.e salarié.e de l'hôpital de jour.  
Au moins 1 salarié sur 3 a été absent, sauf à ASAIS, au Relais, à la Direction Générale et au DITEP Saint-Denis. Ces structures sont d'ailleurs essentiellement touchées par les absences de longue durée.



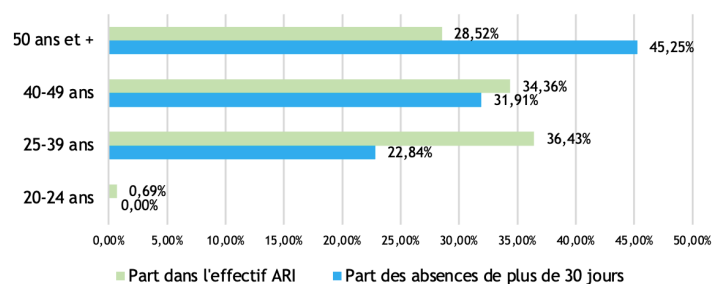
## Les absences de 5 à 30 jours

129 arrêts de travail ont été comptabilisés.  
97 salariés concernés.  
1 489 jours, en forte augmentation (près de 40%) par rapport à l'année précédente.  
25-39 ans est la tranche d'âge la plus représentée.  
En moyenne, 1 salarié sur 3 est absent au moins une fois de 5 à 30 jours.  
Quand il s'agit des services généraux, c'est 1 salarié sur 2.



## Les absences de plus de trente jours

54 absences maladie ont duré plus de 30 jours. Elles concernent 54 salariés (36 salariés en 2019).  
5 732 journées sont comptabilisées, en augmentation de 21,23%.  
Les absences de longues durées représentent plus des ¾ des jours d'arrêt maladie (75,9% en 2020, 76,2% en 2019).  
22 professionnels ont été absents pendant plus de 90 jours au cours de l'année 2020, contre 14 en 2019.  
Quatre salariés ont été absents toute l'année : deux sont rattachés au DITEP Saint-Denis (les mêmes qu'en 2019), un au DITEP Millefleurs et un au Relais.  
Les professionnels âgés de plus de 50 ans totalisent 45,25% des jours d'absence de longue durée alors qu'ils représentent 28,52% des effectifs.  
Près d'un salarié sur trois âgé de plus de 50 ans a été absent plus de trente jours.  
Les plus jeunes (25-39 ans) ne sont pas épargnés par les longs arrêts : quatre professionnels ont été absents plus de trois mois, voire même l'année complète pour l'une d'eux.  
40% des absences de longue durée sont concentrés sur le DITEP Saint-Denis.



### Quelle que soit la durée de l'absence maladie.

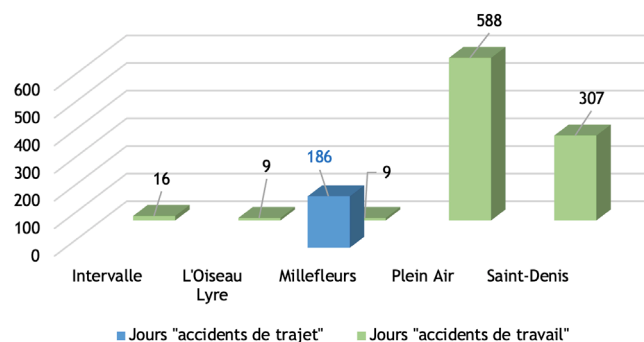
- Avec 330 arrêts de travail pour 7 552 journées d'absence maladie, la durée moyenne d'un arrêt de travail est de 22,89 jours (19,63 jours en 2019).
- 7 552 jours correspondent à 20,69 salariés absents sur l'année complète.
- En moyenne, chaque salarié a été absent pour maladie 25,95 jours (22,07 jours en 2019 ; 18,96 jours en 2018 et 26,41 jours en 2017).

# Accidents du travail et autres absences

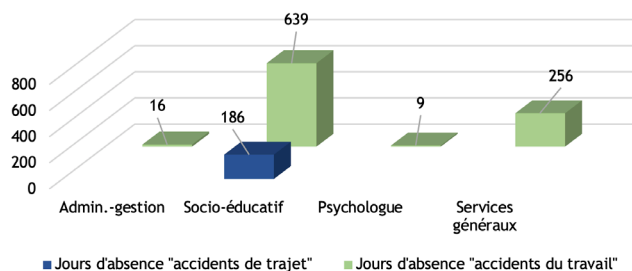
## Les accidents du travail et de trajet : augmentation du nombre de jours d'absence, diminution du nombre d'accidents

- Augmentation de 39% du nombre de jours d'absence (+96% en 2019)
- Onze professionnels ont été victimes d'un accident.
- 1 accident de trajet a entraîné 186 jours d'absence.
- 920 jours d'arrêt.
- Les DITEP Plein Air, Saint-Denis et Millefleurs essentiellement concernés.
- ¾ des journées concernent les personnels socio-éducatifs
- Baisse constatée concernant les services généraux.

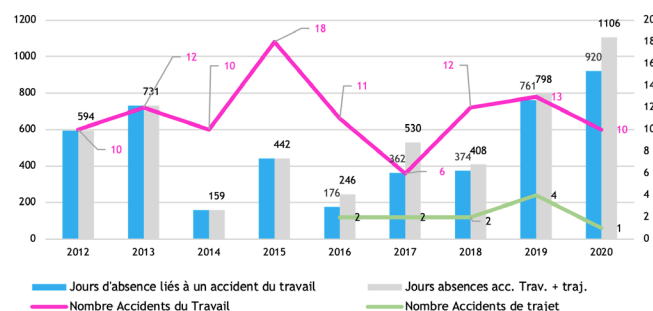
Les jours d'absence causés par un accident de trajet/du travail



Les jours d'absence accidents de trajet/du travail par catégorie professionnelle



Evolution des accidents du travail / de trajet depuis 2012



## Les autres absences

Quinze salariées ont été absentes pour congé maternité. Cinq salariés ont bénéficié des congés « naissance » et « paternité ».

Trois professionnelles ont cessé temporairement leur activité dans le cadre d'un congé parental.

Trois salariées ont été absentes sans justification, l'une d'elle a quitté les effectifs de l'ARI suite à son absence.

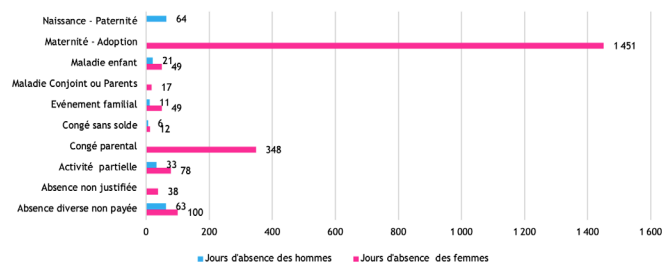
Un congé sans solde a été accordé à sept personnes.

163 jours ont été comptabilisés dans la rubrique « absence diverse non payée » : dans la quasi-totalité des cas, il s'agit d'absences constatées à l'issue de l'émission d'avis d'incapacité et du délai réglementaire pour prononcer les licenciements.

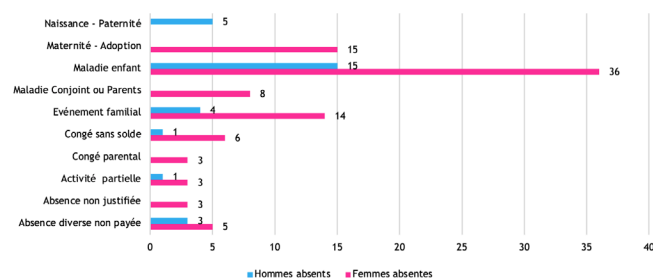
4 professionnels ont utilisé le dispositif d'activité partielle à hauteur de 111 journées, à l'issue du premier confinement.

Baisse des absences rémunérées issues des accords d'entreprise qui ont concerné 51 salariés pour enfants malades et 8 pour parent/conjoint malade.

Répartition des jours d'absence

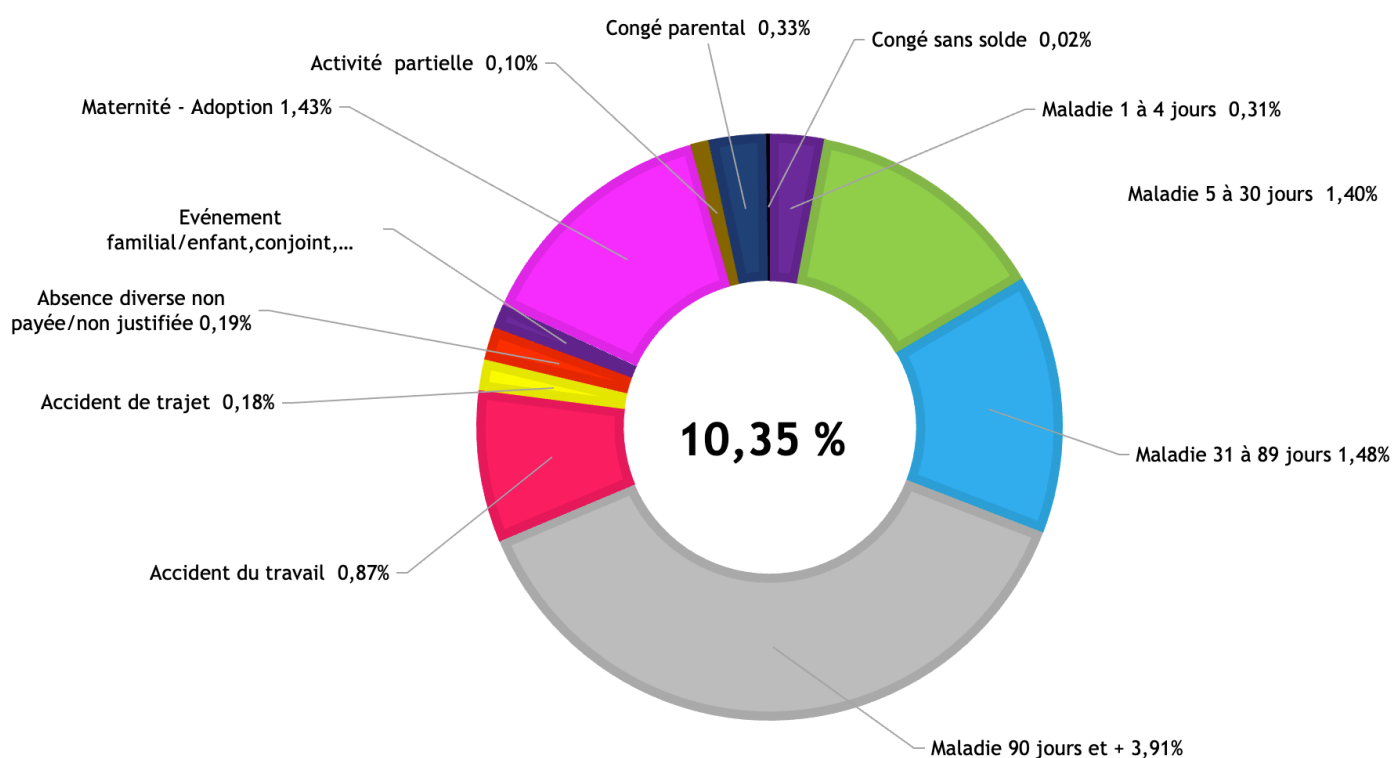


Nombre de salariés absents, par motif



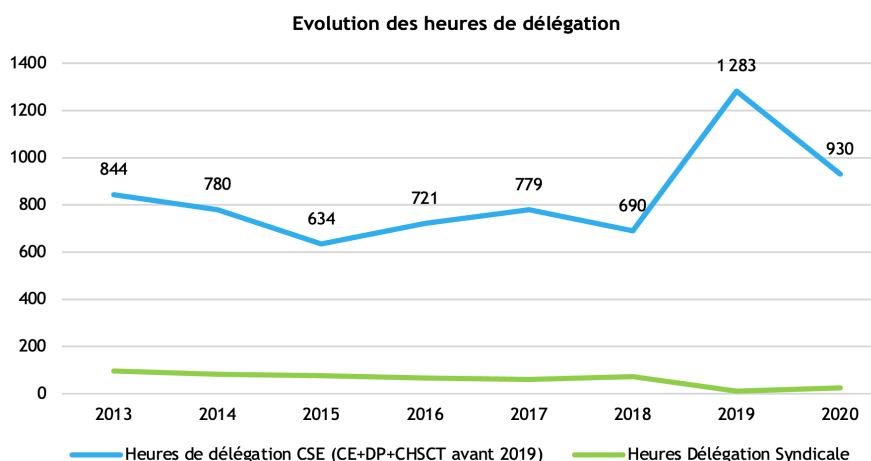
# Taux d'absentéisme global en hausse

Les taux d'absentéisme par motif d'absence



Tous motifs confondus, un salarié est absent en moyenne 37,79 jours.

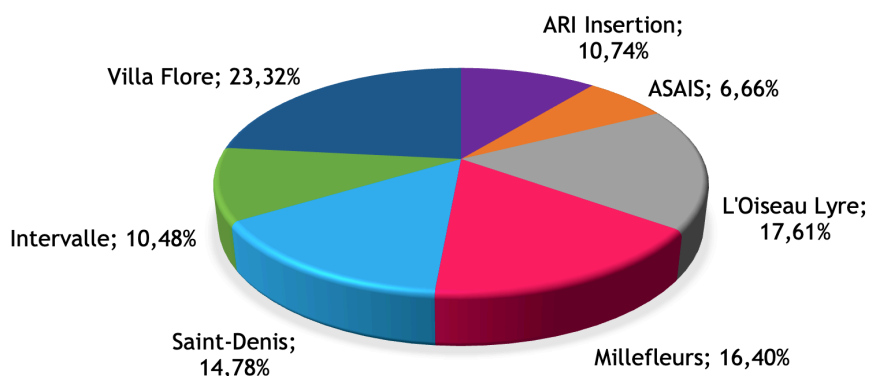
# Instances représentatives du personnel



## Baisse des heures de délégation, en lien avec le départ de membres.

- 11 réunions plénières du CSE tenues.
- Pas d'AG des salariés.
- 24 heures de délégation syndicale posées.
- 930 heures de délégation posées par les membres du CSE.
- ¼ des heures imputées concernent des salariés du DITEP Villa Flore.

## Répartition des heures de délégation par établissement/service





**Réalisation Direction Générale de l'Ari**

261, Avenue Thiers, BP 60003, 33015 Bordeaux Cedex  
05 56 33 23 90 - [siege@ari-accompagnement.fr](mailto:siege@ari-accompagnement.fr)  
<https://ari-accompagnement.fr>