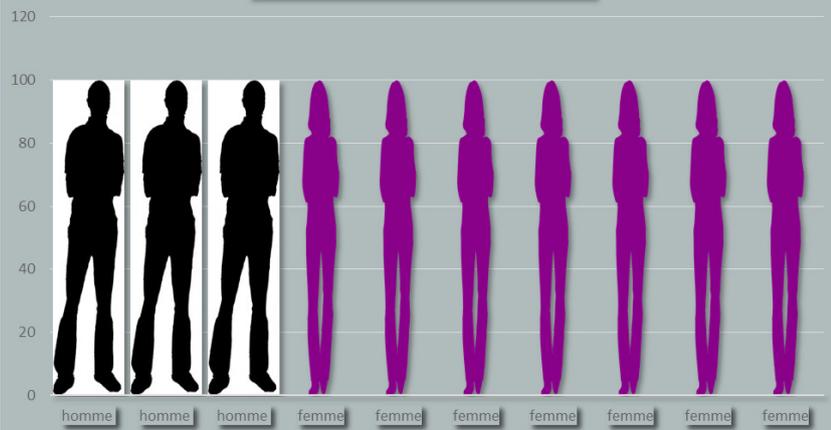


BILAN SOCIAL

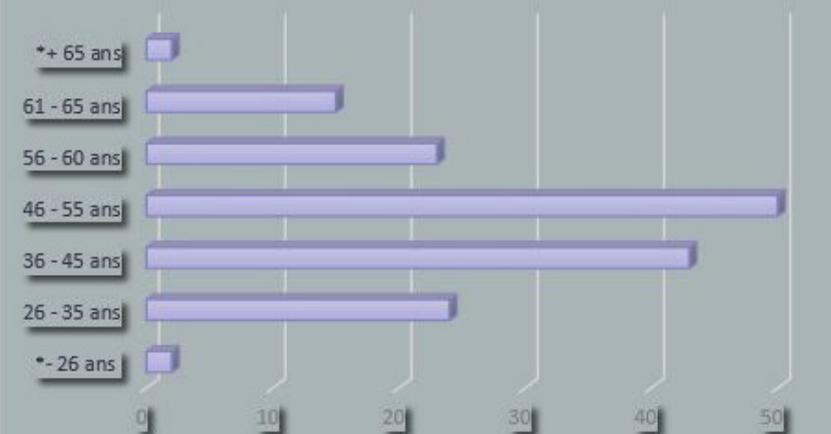


Répartition Homme/Femme



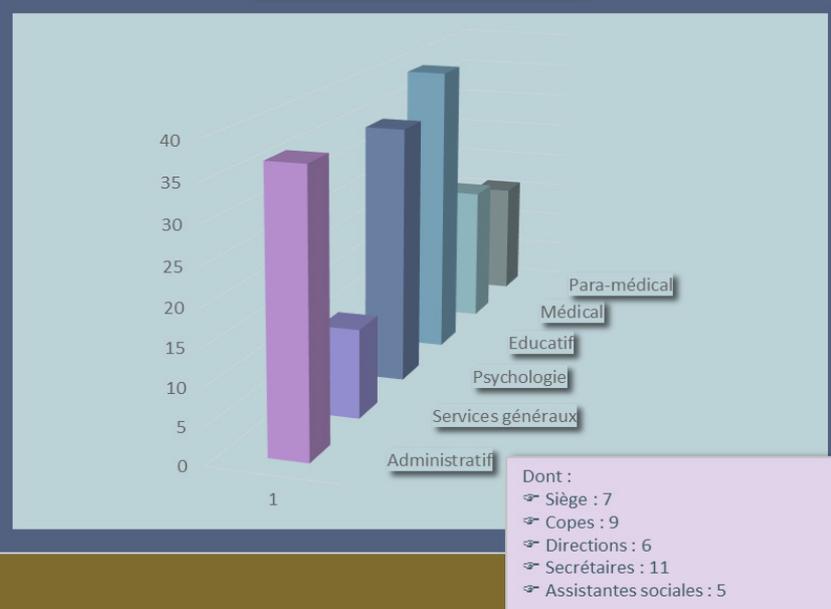
72 % de femmes
et
28 % d'hommes

Répartition par âge



Une moyenne d'âge
de 51 ans

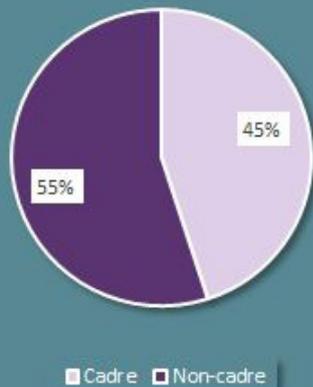
Répartition par catégorie



Ancienneté

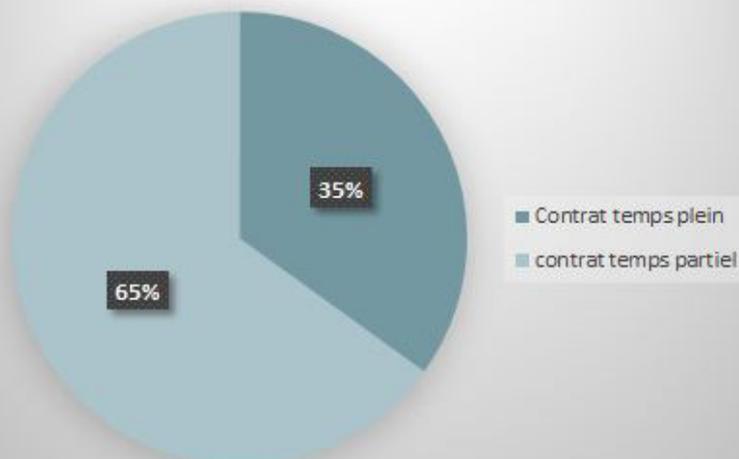
- 13 salariés < 1 an
- 33 salariés < 5 ans
- 41 salariés < 10 ans
- 34 salariés < 15 ans
- 16 salariés < 20 ans
- 22 salariés > 25 ans et +

Répartition par collège

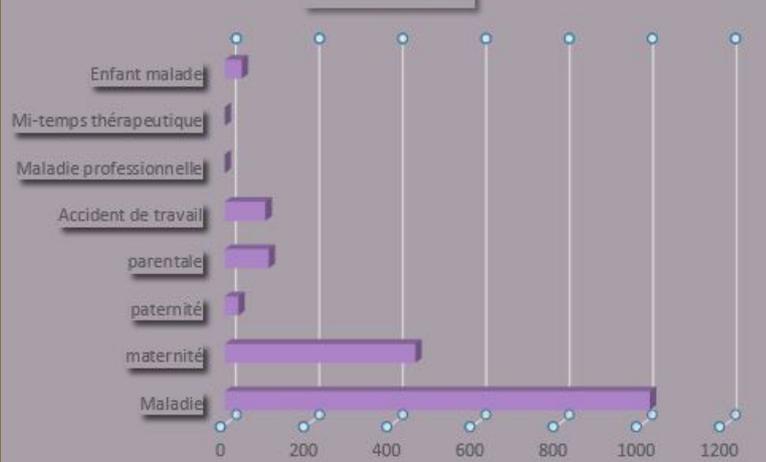


Le nombre important de CDD embauchés dans l'année est la conséquence des nombreux départs en formation. Pratiquement tous les départs en formation ont pu être remplacés cette année, ce qui a permis aux équipes de maintenir les conditions d'accueil et de prise en charge des enfants et des adolescents.

Répartition temps plein/ temps partiel



Absentéisme



Au 31 décembre :
un effectif global de
159 salariés pour 104,97 ETP
et pour une masse salariale
de
3 918 024 euros.
Un turnover qui ne
représente que 9 % des CDI.

142 CDI et 8 CDD
au 31 décembre 2015

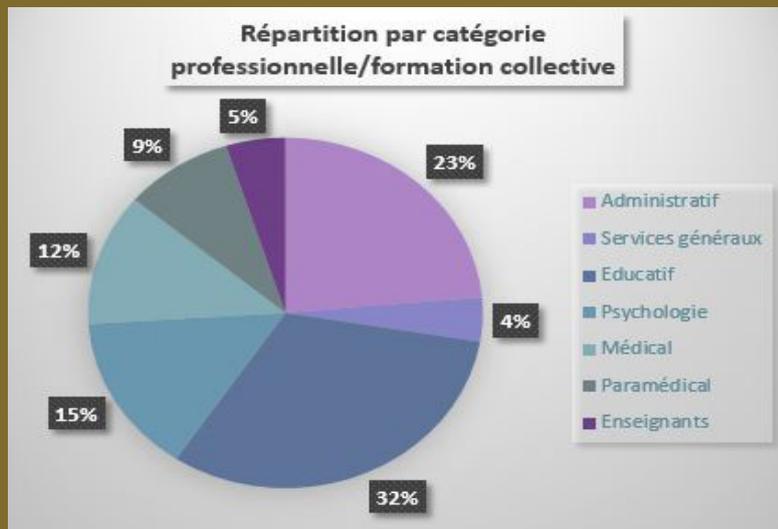
De janvier à décembre 2015,
12 CDI et 38 CDD signés

46 départs ont eu lieu dont :
31 fins de contrat CDD
5 départs à la retraite
1 rupture conventionnelle
7 démissions
1 licenciement
1 changement
d'établissement

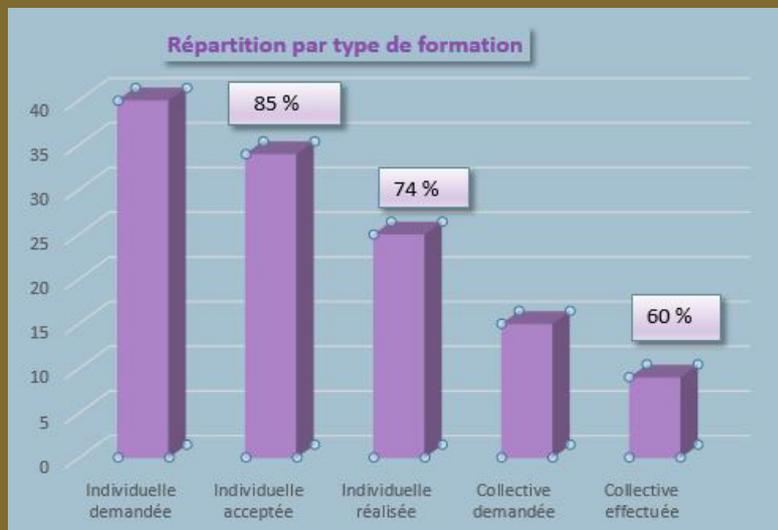
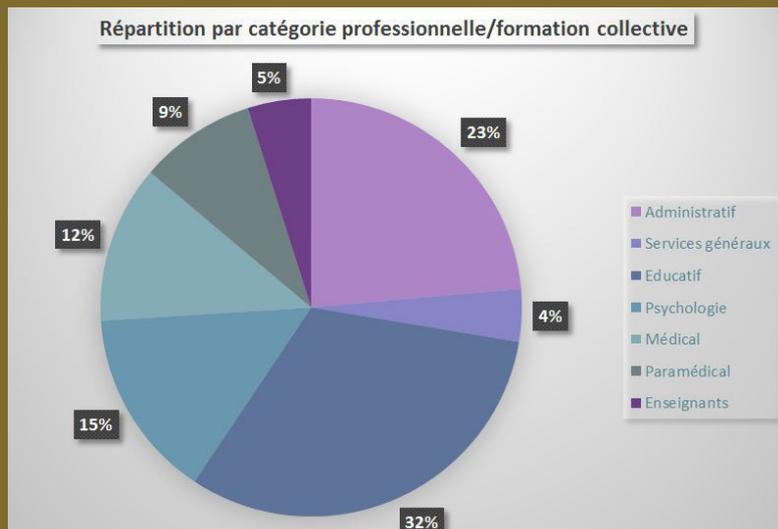
Le taux d'absentéisme pour
cause de maladie représente
environ 5 %.

7 enfants ont
bénéficié de 596 jours de
présence de leurs parents.

12 déclarations
d'accident de travail dont
4 avec arrêt de travail
représentant 98 jours



148 salariés formés en 2015 dont 2 formations diplômantes



La démarche et la volonté de l'association sont d'accompagner et de consolider les parcours professionnels.

La loi du 5 mars 2014 ayant changé la donne sur les différents dispositifs de la formation professionnelle, il n'est plus question d'une obligation de moyens mais de résultat. L'association a donc privilégié les formations en intra.

On distingue cette année une forte hausse de formations à destination des éducateurs dans la catégorie « développement des compétences ». Ces formations renforcent et nourrissent le travail clinique en lien avec le projet d'établissement. Pour le personnel administratif, la hausse s'explique notamment par la mise en place de nouveaux logiciels et l'obligation de répondre aux exigences réglementaires.

40 formations demandées en inter,
34 formations acceptées,
25 formations réalisées

15 formations demandées et acceptées en intra,
9 formations réalisées

THÉMATIQUES DE FORMATION

Développement des compétences

MANAGEMENT, PILOTAGE, STRATÉGIE

- Droit du temps de travail (LAMI)
- Conduire des réunions (ANDESI)

SOINS, CLINIQUE, PRATIQUE

- L'adolescence 2 (COPES)
- Autisme, psychose infantile (COPES)
- Approches transculturelles (COPES)
- Jeu des trois figures (S. Tisseron)
- Violence en institution (COPES)
- DU Psychologie (université Descartes)
- Psychothérapie de groupe et psychodrames d'enfant (CIRPPA)
- Formation juridique (M. Bosse Platière)
- Et si on dansait (ENVERGURE)
- Handicaps et cultures (COPES)
- Accueil informatif pour une éducation à la vie (EPE)
- Training en thérapie familiale systémique (APRT)
- Vie affective, amoureuse et sexuelle (EPE)
- Usagers, familles, institution (GERFI)
- Créer ou animer un atelier Affirmation de soi (CERF)
- Faire face aux situations de violence (APF formation)
- Initiation SNOEZELEN (PÉTRARQUE)
- Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (CEMEA)
- Atelier Préaut (Préaut)

Adaptation à l'emploi

LOGICIEL, BUREAUTIQUE

- Logiciel gestion CMPP (Informatique service)
- Formation Pack Office 2013 (CFORPRO)
- Mieux communiquer par téléphone (CEGOS)
- PAO pour tous (CEGOS)
- Illustrator perfectionnement (TW formation)
- Formation DNS phases 1 et 2 (EIG)

QUALITÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ

- Méthode patient traceur (BAQIMEHP)
- Gestes premiers secours (CROIX ROUGE)

Le budget de formation est de 76 231 €, dont 36 204 € sur le plan de formation.

Soins

Clinique

Pratique

Management

Pilotage

Stratégie

Logiciel

Bureautique

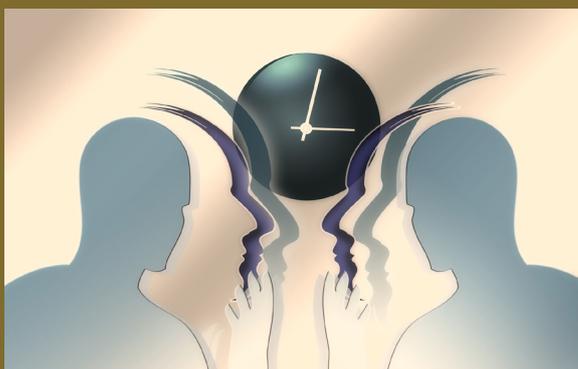
Qualité

Hygiène

Sécurité

DEUX ACCORDS D'ENTREPRISE SIGNÉS EN 2015

▪ L'accord d'entreprise sur le Droit d'expression directe et collective des salariés signé le 15 octobre 2016 permet aux équipes de se réunir deux fois dans l'année sans leur direction et de faire remonter leurs interrogations, leurs problématiques à différentes instances (CHSCT, DP et CE) ainsi qu'à la direction générale.



Une première réunion a eu lieu entre le 15 octobre 2015 et le 15 novembre 2015 dans huit établissements. Les retours de la direction générale sont attendus au plus tard un mois avant la prochaine réunion.

▪ Conformément à la Loi du 14 juin 2013 et à l'accord de branche, l'avenant 328 du 1^{er} septembre 2014, l'accord d'entreprise sur la Complémentaire santé à adhésion obligatoire signé le 15 décembre 2015 a permis à 84 salariés de souscrire à une mutuelle. Non sans inquiétude, la mise en place obligatoire de cette complémentaire a suscité plusieurs réunions avec les différents acteurs (représentants du personnel, direction générale et prestataire).



STAGES ET FORMATIONS

La Loi n° 2014 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires comporte une série de mesures visant à mieux encadrer l'organisation des stages et des périodes de formation en milieu professionnel afin d'améliorer le statut des stagiaires. La réforme renforce notamment leurs droits et obligations ainsi que leur suivi pédagogique. Ainsi, en 2015, nous avons mis en place un suivi plus rigoureux des stagiaires dans tous nos établissements.

Des nouveautés

Droit d'expression directe et collective des salariés

Complémentaire santé à adhésion obligatoire

