



# BILAN SOCIAL 2021

**ENTREPRISE X**

## **PREAMULE**

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société X France au 31 décembre 2021.

La variété et la richesse des données chiffrées qu’il contient offrent une vue d’ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail, et nourrissent le dialogue social interne.

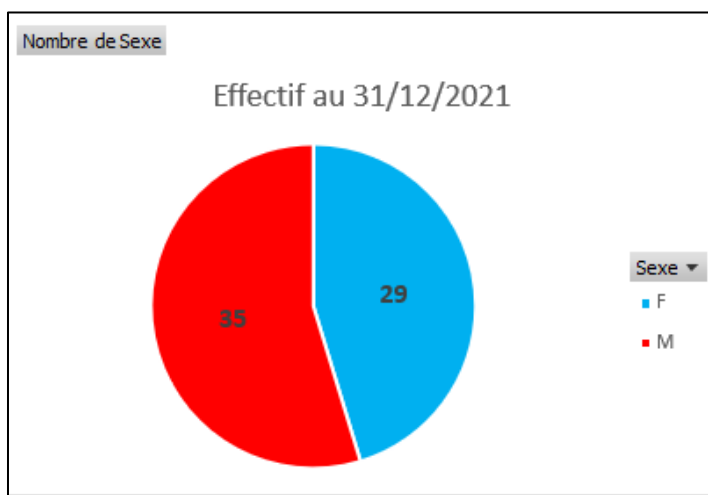
En présentant un historique des données chiffrées, il permet de mesurer les changements intervenus.

Les indicateurs que nous allons vous fournir sont indiqués ci-dessous, au sein du sommaire.

# SOMMAIRE DES INDICATEURS

1. L'effectif de la société
2. L'âge de nos salariés
3. Les statuts de nos salariés
4. Temps de travail
5. Rémunération
6. Arrivées et départs

## 1. L'effectif de la société



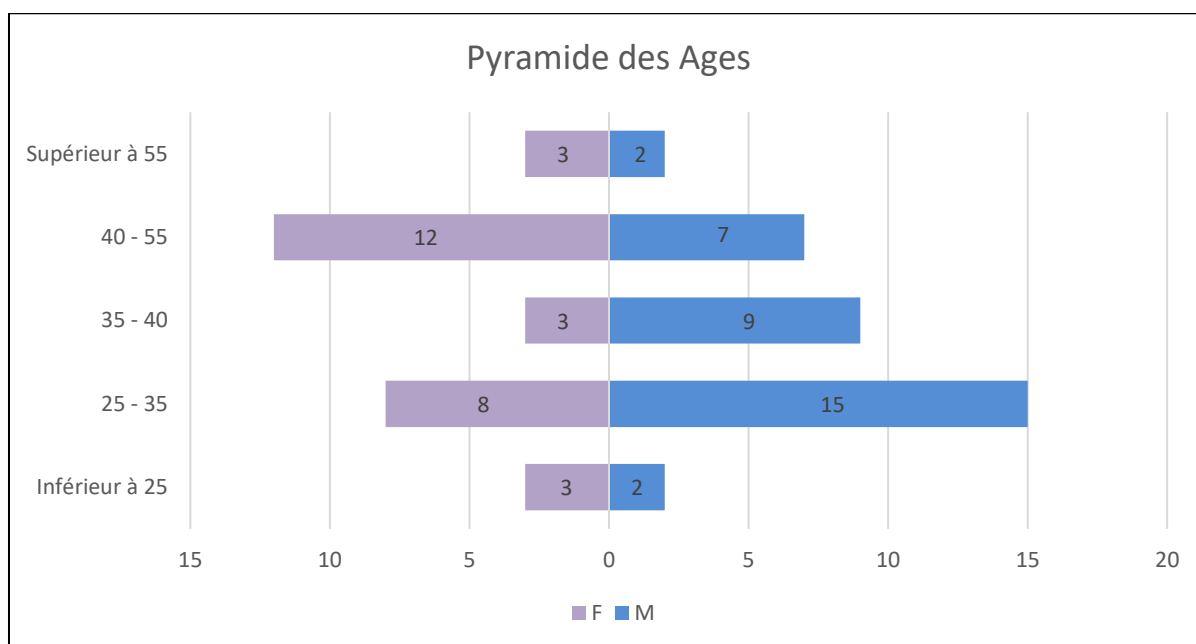
Au sein de la société X, nous comptons actuellement 64 salariés dont 29 femmes et 34 hommes.

Soit 45% de femmes et 55% d'hommes.

Nous souhaitons avoir une mixité au sein de notre équipe. Alors, en 2021, nous comptons seulement 6 hommes de plus que l'effectif féminin, ce qui est peu.

**Notre entreprise est une entreprise à taille humaine.**

## 2. L'âge de nos salariés



**La pyramide des âges** représente la répartition par sexe et âge de nos salariés à un instant donné, à savoir le 31 décembre 2021. Ainsi nous pouvons prévoir les éventuels futur départ à la retraite et ainsi anticiper les besoins.

Concernant nos salariés, ils se concentre surtout dans les tranches d'âges suivantes : 25-35ans ; 35-40ans et 40-55ans. Ces trois tranches regroupe 54 salariés sur 64.

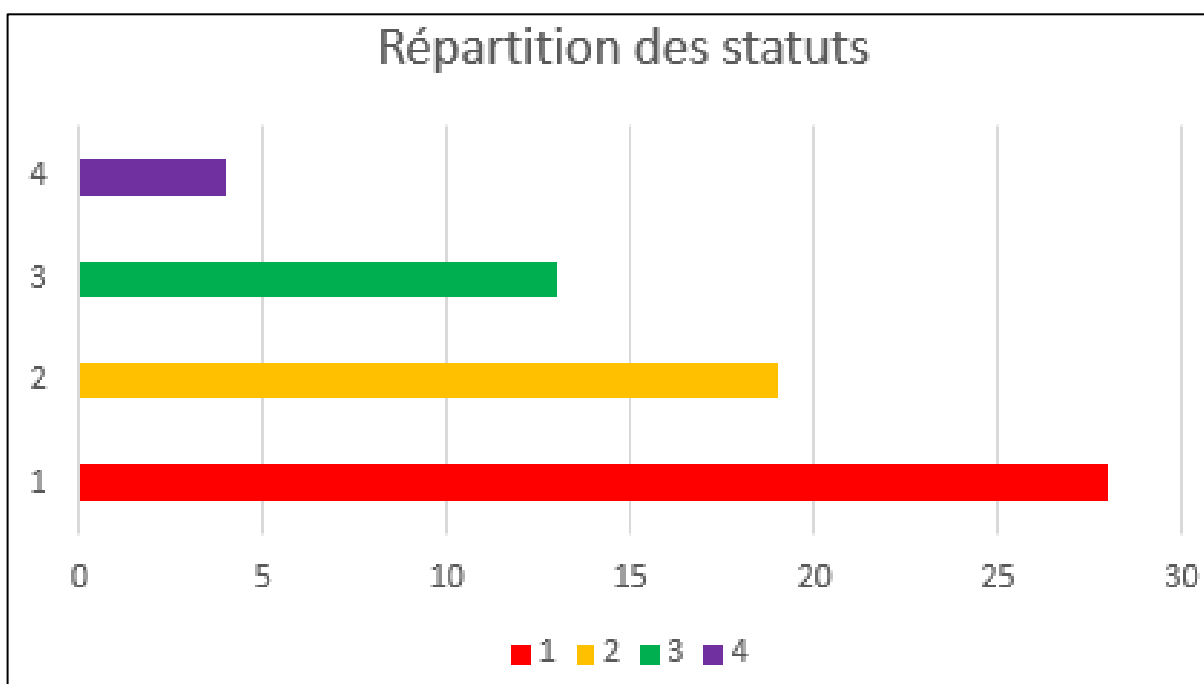
A contrario, nos effectifs sont constitués de seulement 5 jeunes (-moins de 25ans), 3 femmes et 2 hommes. Ils vont pouvoir évoluer durant plusieurs années au sein de notre société, une réelle opportunité pour eux et pour notre société ; nous prôtons l'insertion des jeunes dans le monde du travail. En revanche, dans la tranche des 55ans et +, il y a aussi 5 salariés. Ceci nous indique que notre entreprise va devoir bientôt les remplacer car ils vont partir à la retraite.

**Notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un outil clé pour accompagner les évolutions: elle correspond à une démarche stratégique de pilotage et d'anticipation. Il faut que nous anticipions les besoins.**

### 3. Les statuts de nos salariés

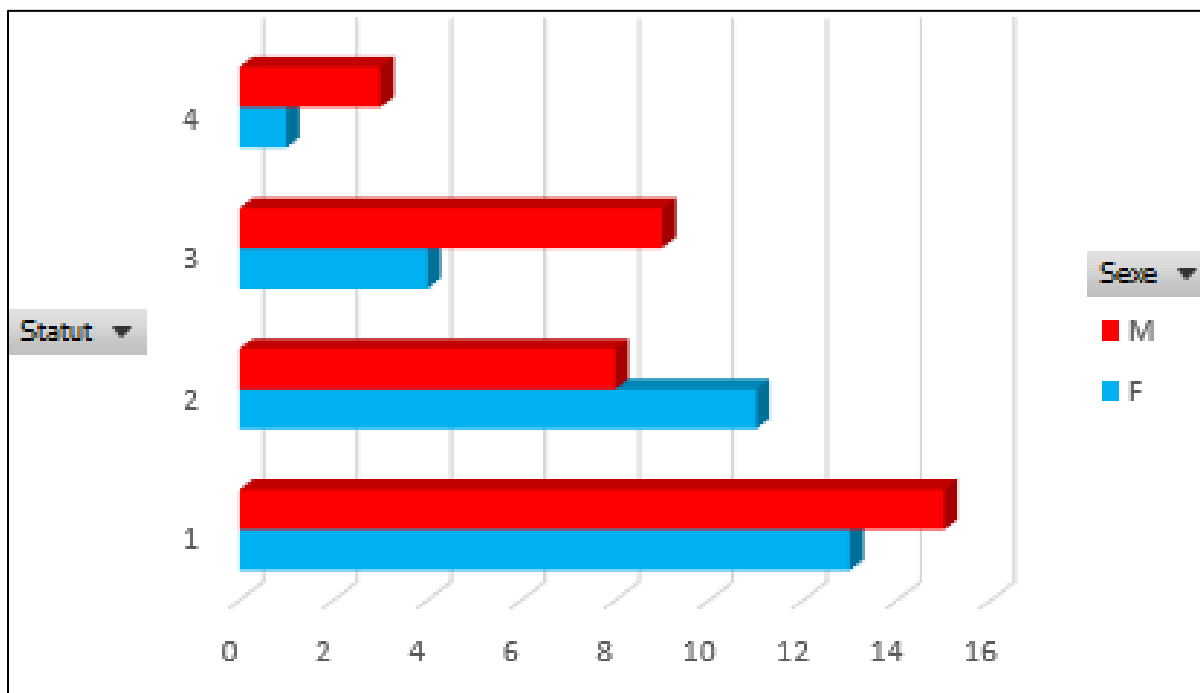
La société X, regroupe une polyvalence de métiers, tous nécessaires à son bon fonctionnement et à sa production. Nos métiers et ainsi nos salariés sont répertoriés sous différents statuts :

1. Ouvrier
2. Employé
3. Cadre
4. Directeur



Le statut « ouvrier » regroupe le plus de salarié, à savoir 28. Il y a aussi 19 employés, 13 cadres et 4 directeurs. Ainsi plus nous allons vers des postes hiérarchiquement haut, moins il y a de salarié au sein de la catégorie.

Statut	Effectifs
1	28
2	19
3	13
4	4
Total	64



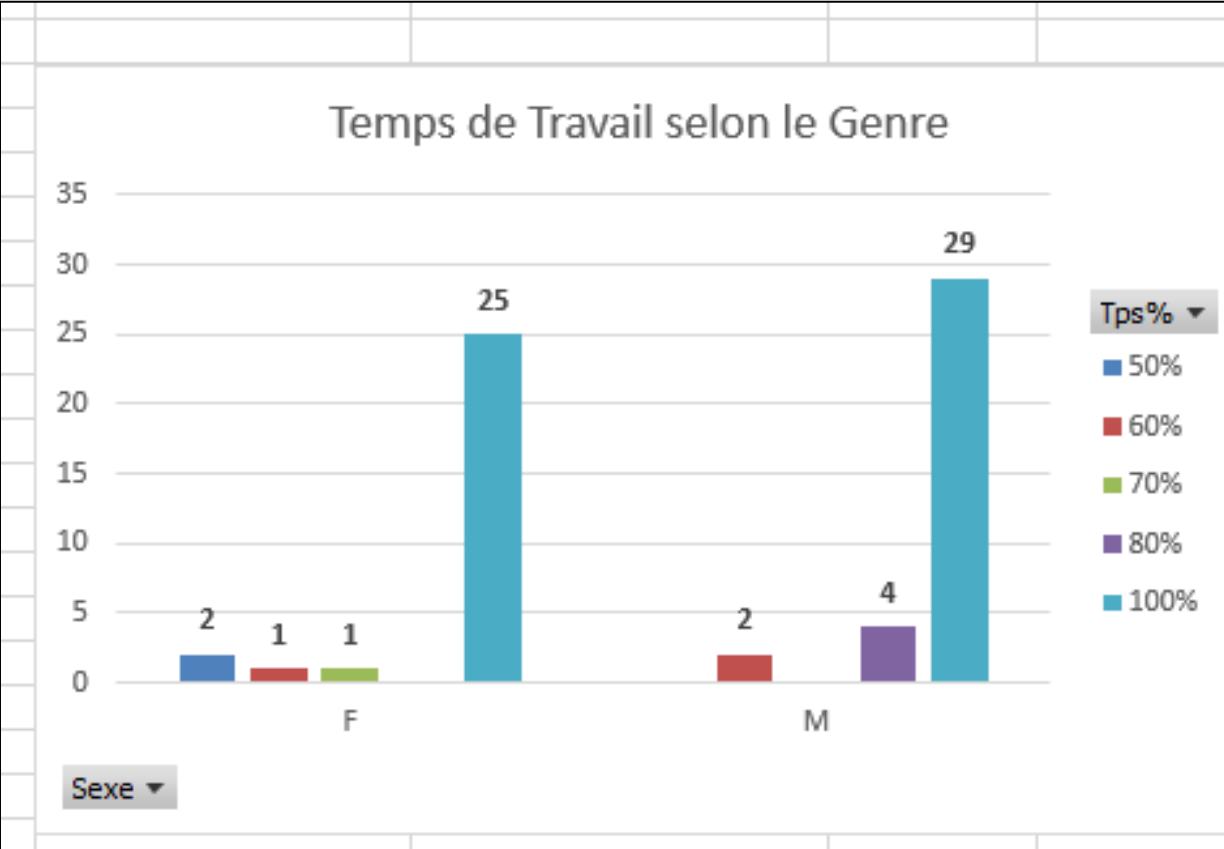
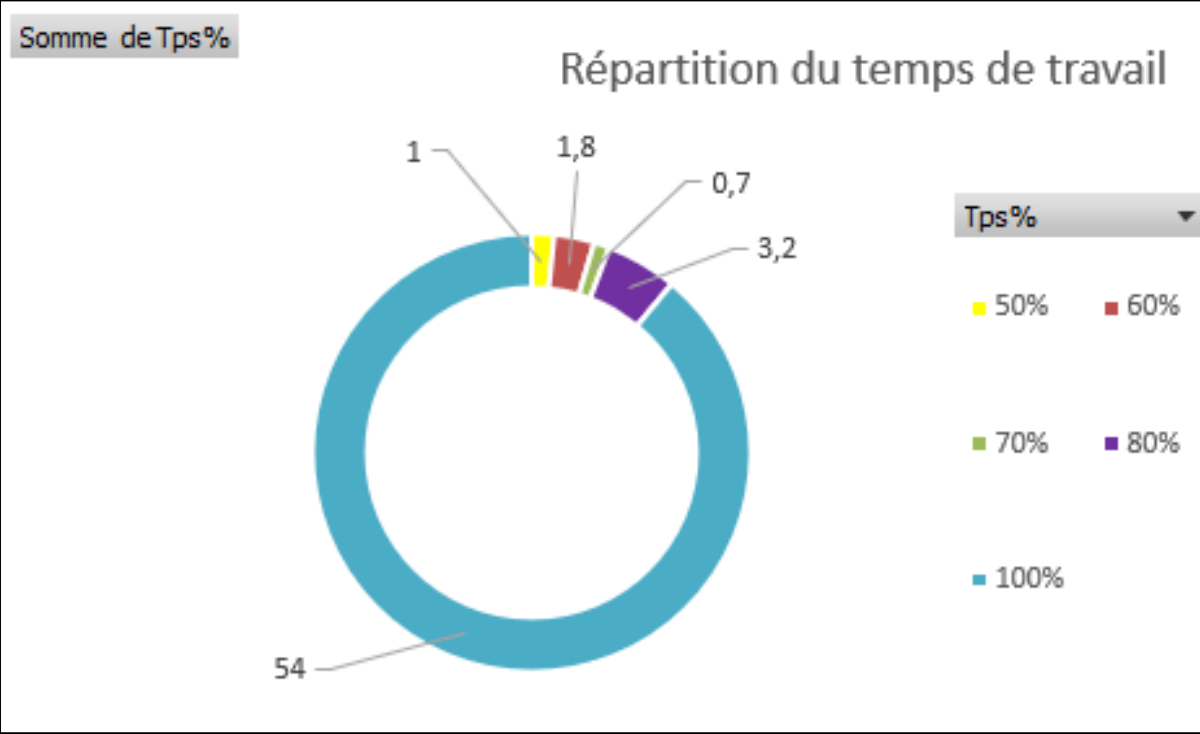
Les postes hiérarchiquement haut c'est-à-dire les métiers qui regroupent les cadres et les directeurs sont généralement tenus par des Hommes. Dans ces deux catégories nous retrouvons 12 hommes sur 17 salariés. Il y a alors seulement 5 femmes qui ont ces statuts. Cependant dans la catégorie 2, les femmes sont plus présentes que les hommes. Nous avons l'objectif de les faire évoluer davantage sur des postes hiérarchiquement plus élevés. Chaque salarié doit se voir offrir la possibilité d'évoluer.

**Notre volonté est de créer un environnement de travail propice à l'inclusion, à promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.**

#### 4. Temps de travail

Nous favorisons le bien-être au travail car un salarié heureux et un salarié performant. Nous souhaitons que l'ensemble de nos collaborateurs soient épanouie au sein de notre société. Ainsi chaque salarié aménage son temps de travail.

La plupart de nos salariés travaillent à temps pleins (100%) sur notre structure, soit 54 sur 64. Nous avons aussi des salariés à temps partiels, mais ils sont peu nombreux. Seulement 10 salariés ne sont pas à temps complet et c'est suite à leur demande ; nous nous adaptons au salarié.



Concernant les hommes et les femmes, il y a 25 femmes et 29 hommes à temps complet. Et à temps partiel nous comptons 4 femmes et 6 hommes.

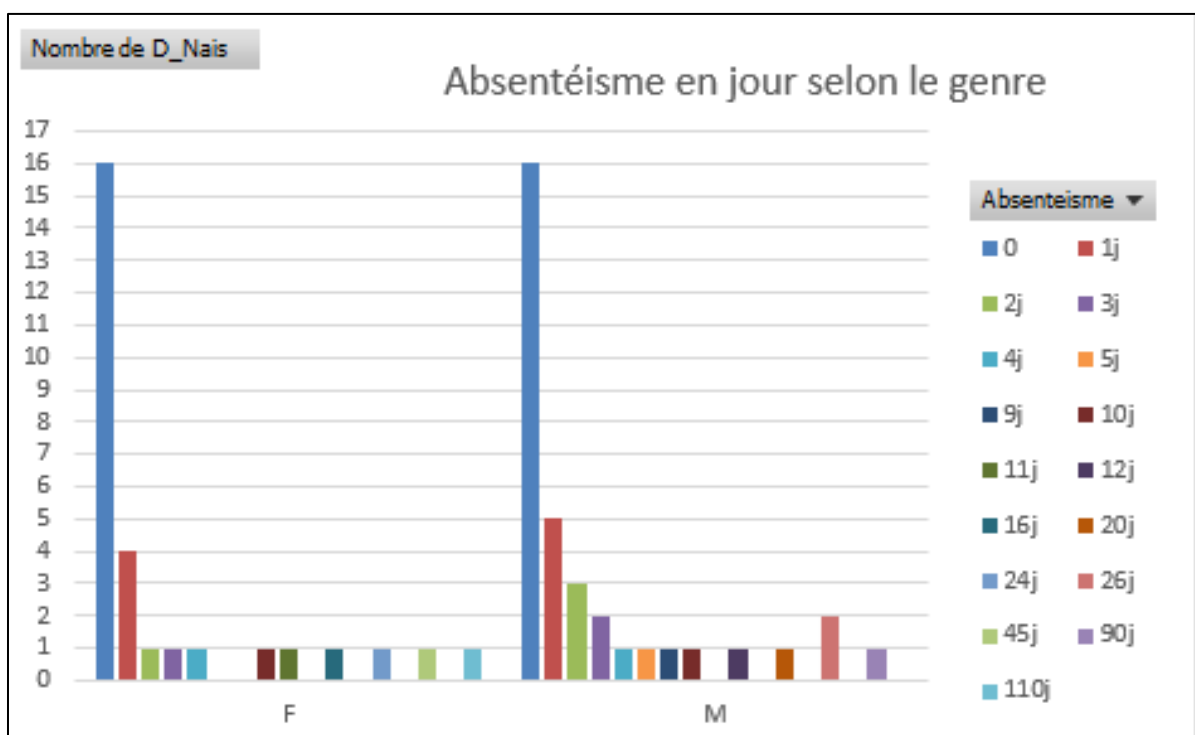
Un autre sujet l'absentéisme :

Nous pouvons voir le bien être de nos salariés à travers le taux d'absentéisme. Peu de salarié ont été absents sur l'année 2021. Près de 32 salariés ont eu 0 jour d'absence et 41 salariés ont eu 0 ou 1 jours d'absence.

Il y a 0 salarié en longue maladie (soit plus de 6mis d'arrêt).

**Un faible taux d'absentéisme montre que les salariés se sentent bien au travail.**

Il n'y pas d'écart entre l'absence des hommes et l'absence des femmes, sur les 32 salariés avec 0 jour d'absence il y a 16 femmes et 16 hommes.



## 5. Rémunération

Pour soutenir notre développement et faire la différence sur nos marchés, nous avons besoin d'attirer des talents, motiver et fidéliser nos collaborateurs,

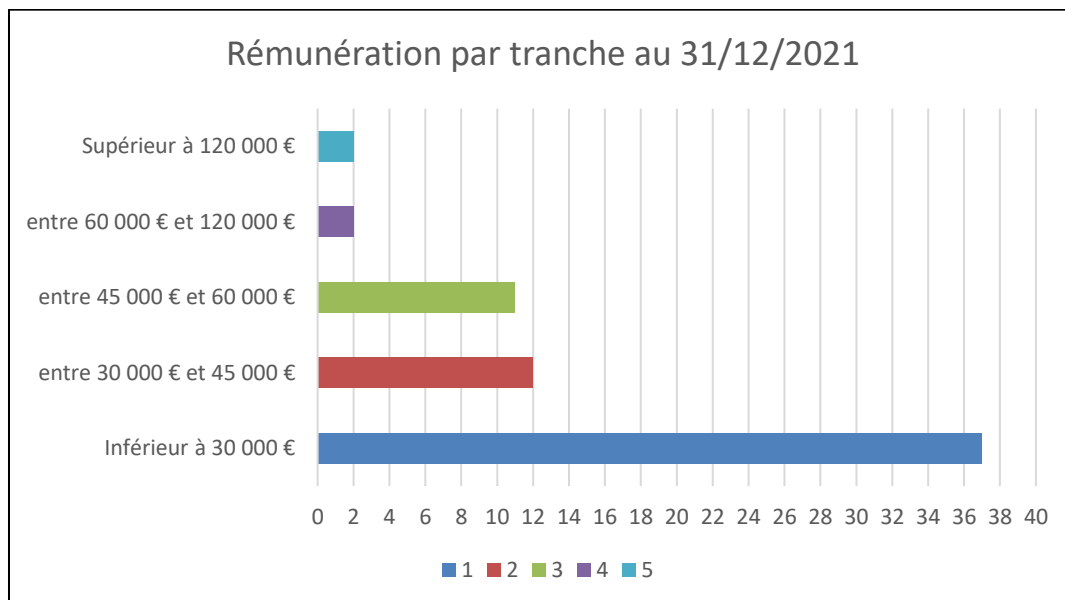
notamment en leur assurant une rémunération globale compétitive reconnaissant la performance et la contribution de chacun au développement de l'entreprise, et des avantages sociaux.

La plupart de nos salariés (37 sur 64) touchent moins de 30 000 euros, souvent ils se trouvent dans le statut « ouvrier » et « employé ». Cependant aucun salarié ne gagne moins que le smic annuel net (**15 948,71 €**), nous favorisons au mieux leurs compétences.

Près de 12 salariés touchent entre 30 000 et 45 000 euros.

Ce sont 11 salariés qui touchent entre 45 000 et 60 000 euros annuellement.

Et enfin ce sont 4 salariés qui touchent plus de 60 000 euros par an.



**L'ensemble des salaires est supérieur au smic.**



## 6. Arrivés et départs

Enfin un sujet important, les arrivées et les départs des différentes années.

Le nombre de salariés sortis des effectifs au 31/12/2021 est de 16. Parmi ces 16 sorties d'effectif nous comptons 9 femmes et 7 hommes.

Nombre de D_Nais	Étiquettes de colonnes		Total général	
	Étiquettes de lignes	F		M
		29	35	64
30/04/2021		2	1	3
31/05/2021		2	1	3
30/06/2021			2	2
31/07/2021		3	1	4
31/08/2021		1	2	3
30/09/2021		1		1
<b>Total général</b>		<b>38</b>	<b>42</b>	<b>80</b>

<i>Total de Femmes</i>	<b>9</b>
<i>Total d'Hommes</i>	<b>7</b>
<i>Total des sorties</i>	<b>16</b>

L'ensemble de ces salariés sortis en 2021 possèdent des motifs de sortie différents : 2 pour décès, 6 pour démission, 2 pour départ en retraite, 5 pour licenciement non économique et 1 pour d'autres raisons.

Nombre de D_Arrivée	Étiquettes de colonnes	Étiquettes de lignes						Total général
		30/04/2021	31/05/2021	30/06/2021	31/07/2021	31/08/2021	30/09/2021	
1			1	1				2
2		1	1	1	2		1	6
3					1	1		2
5		1	1		1	2		5
7		1						1
En poste	64							64
<b>Total général</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>80</b>

Cette forte perte de collaborateurs au sein de l'entreprise est palliée grâce à notre investissement dans le processus de recrutement. En effet, nous pouvons déjà constater un recrutement de deux salariés pour l'année 2021 et nous sommes engagés afin de rechercher les profils les plus qualifiés.

FERNANDEZ Emma

HUARD Fanny