CERNICCHIARO Julia 13/09/2022

GROUAS Jessica

TD2

**BILAN SOCIAL DE L’ENTREPRISE X AU 31 DÉCEMBRE 2021**

|  |  |
| --- | --- |
| **Effectif selon le statut** | |
|  |  |
| **Statut** | **Effectif** |
| 1 | 28 |
| 2 | 19 |
| 3 | 13 |
| 4 | 4 |
| **Total** | **64** |

Dans cette entreprise, la majorité des salariés appartiennent à la catégorie des ouvriers (28 salariés soit 44%). La minorité correspond à la direction (4 salariés soit 6%).

**La répartition de l'effectif : Temps plein - temps partiel**

|  |  |
| --- | --- |
| Temps plein / partiel | Effectif |
| 80% | 4 |
| 70% | 1 |
| 60% | 3 |
| 50% | 2 |
| 100% | 54 |

Plus des 3/4 des salariés sont à temps complet, le reste est à temps partiel, définit comme suit : 6% sont à 80%; 5% à 60% ; 3% à 50% et 2% à 70%.

**Effectif en fonction du sexe**

|  |  |
| --- | --- |
| Sexe | Effectif |
| F | 29 |
| H | 35 |
| Total | **64** |

L'effectif de cette entreprise est constitué de 55% d'hommes et de 45% de femmes, soit un groupe assez homogène.

**Le temps de travail en fonction du genre**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Temps** |  |  |  |  |  |
| **Sexe** | **50%** | **60%** | **70%** | **80%** | **100%** | **Total général** |
| F | 2 | 1 | 1 |  | 25 | 29 |
| M |  | 2 |  | 4 | 29 | 35 |
| **Total général** | **2** | **3** | **1** | **4** | **54** | **64** |

Nous pouvons constater qu'il y a plus d'hommes à temps partiel. 4 salariés hommes de l'entreprise disposent d'un contrat de travail à temps partiel à 80%, un contrat qui ne concerne pas les femmes. Les femmes ont plus tendance à disposer d'un contrat à temps partiel de 50%.

**Le statut en fonction du genre**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Genre** |  |  |
| **Statut** | **F** | **M** | **Total général** |
| 1 | 13 | 15 | 28 |
| 2 | 11 | 8 | 19 |
| 3 | 4 | 9 | 13 |
| 4 | 1 | 3 | 4 |
| **Total général** | **29** | **35** | **64** |

Dans le monde du travail actuel, la direction est, la plupart du temps représentée par des hommes. Dans cette entreprise, cela est démontré, en effet, 3 hommes sont à la tête de la direction avec seulement 1 femme et 9 salariés hommes ont un statut de cadre contre 4 femmes.

En termes de catégorie, la catégorie des ouvriers est homogène avec 13 femmes et 15 hommes. Par ailleurs, la majorité des employés est constituée de femme.

**L’Age en fonction de l'absentéisme**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tranche d'âge** | **Absences** |
| de 29 à 35 ans | 22 |
| de 36 à 45 ans | 204 |
| de 46 à 55 ans | 72 |
| inférieur à 28 ans | 32 |
| Supérieur à 55 | 118 |
| **Total général** | **448** |

Dans cette entreprise, les salariés appartenant à la tranche d'âge de 36 à 45 ans sont les plus absents (46%), suivis des salariés âgés de plus de 55 ans (26%). Les salariés les plus présents au sein de l'entreprise sont ceux ayant entre 29 et 35 ans.

**Répartition par genre et par ancienneté de l'effectif total au 31 décembre**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Sexe** |  |  |
| **Tranche d'ancienneté** | **F** | **M** | **Total général** |
| de 16 à 25 ans | 7 | 6 | 13 |
| de 26 à 35 ans | 1 |  | 1 |
| de 5 à 15 ans | 12 | 14 | 26 |
| inférieur à 5 ans | 4 | 10 | 14 |
| Supérieur à 36 | 5 | 5 | 10 |
| **Total général** | **29** | **35** | **64** |

En termes général, on peut s'apercevoir qu'il y a eu au cours de ces dernières années une phase importante de recrutement. En effet, 40 salariés ont été recrutés dans les 15 dernières années. L'ancienneté est similaire entre les hommes et les femmes.

**Départ par catégorie hiérarchique et par genre**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Cadre** |  | **Total Cadre** | **Employé** |  | **Total Employé** | **Total général** |
| **Motif de départ** | **F** | **M** |  | **F** | **M** |  |  |
| autres |  |  |  | 1 |  | 1 | 1 |
| décès |  |  |  | 1 | 1 | 2 | 2 |
| démission |  |  |  | 4 | 2 | 6 | 6 |
| licenciement non éco |  |  |  | 2 | 3 | 5 | 5 |
| retraite | 1 | 1 | 2 |  |  |  | 2 |
| (vide) | 5 | 12 | 17 | 24 | 23 | 47 | 64 |
| **Total général** | **6** | **13** | **19** | **32** | **29** | **61** | **80** |

Au niveau des cadres : seulement 2 départs sont dus à la retraite. Concernant les employés, les départs sont dus à des démissions et des licenciements non économiques, ce qui peut relever un problème d'organisation et de qualité de vie au travail. La ligne "vide" correspond aux salariés encore présents dans l'entreprise.

**La rémunération en fonction du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Sexe et CSP** |  |  |  |  |  |  |
|  | **F** |  | **Total F** | **M** |  | **Total M** | **Total général** |
| **Tranche de rémunération** | **Cadre** | **Employé** |  | **Cadre** | **Employé** |  |  |
| de 26000 à 35000 |  | 18 | 18 |  | 18 | 18 | 36 |
| de 36000 à 45000 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| de 46000 à 60000 | 3 |  | 3 | 8 |  | 8 | 11 |
| inférieur à 25000 |  | 4 | 4 |  | 4 | 4 | 8 |
| Supérieur à 61000 | 1 |  | 1 | 3 |  | 3 | 4 |
| **Total général** | **5** | **24** | **29** | **12** | **23** | **35** | **64** |

On constate une homogénéité de la rémunération entre les hommes et les femmes appartenant à la catégorie des employés. Cependant, on s'aperçoit qu'il y a une différence de rémunération entre les cadres hommes et les cadres femmes.

**Pyramide des âges**

Cette pyramide des âges correspond à un ballon de rugby. L'avantage de celui-ci c'est la gestion simple et « lisible » des entrées et sorties.

**Pyramide de l’ancienneté**

Cette pyramide correspond à une poire écrasée. Sa principale caractéristique : majorité de salariés sont des nouveaux arrivants.