

BILAN SOCIAL 2025

Focus sur les indicateurs RH

Nbre de salarié.e.s au 31 décembre 2025 (F/H)	360 (238 F / 122 H) (+4,96%)
Nbre de salarié.e.s à temps partiel au 31 décembre 2025	75 (+8,7%)
Nbre d'alternant.e.s (prof. / appr.) au 31 décembre 2025	14 (+16,67%)
Nbre de salarié.e.s de + de 60 ans au 31 décembre 2025	17 (-10,5%)
Nbre d'entrées / sorties sur l'année (CDI + CDD)	210 / 182 (+20% / +18,18%)
Nbre de poste ouvert à mobilité interne	120 (+27,66%)
Age moyen (CDI + CDD)	42 ans et 2 mois
Ancienneté moyenne (CDI + CDD)	6 ans et 6 mois
Ancienneté médiane (CDI + CDD)	3 ans et 1 mois
Taux de Turn Over	11,65% (-16,78%)
Taux de CDD au 31 décembre 2025(*)	13,89% (-16,67%)
Taux d'absentéisme (Maladie, AT/MP et Paternité)	8,57% (+29,85%)
Nombre jours d'absence (maladie et AT/MP)(**)	9303 (+27,56%)
Nombre d'accident de Travail	24 (16 avec arrêts) (-20%)
Nombre d'accident de Trajet	3 (2 avec arrêts) (=)

(*) Nbre CDD / Nbre salarié.es CDI + CDD

(**) Sur la base des données saisies dans EIG

L'analyse de notre « bilan social » permet de ressortir les éléments suivants :

Evolution et répartition des effectifs :

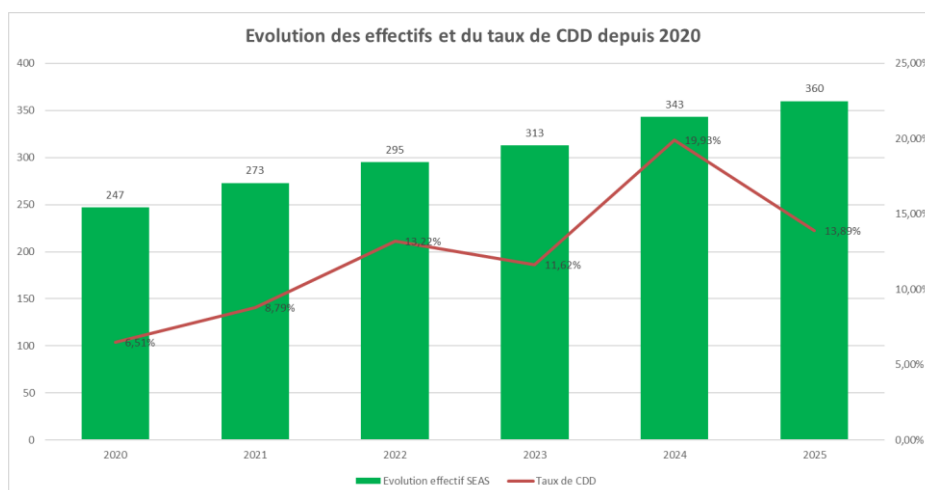
L'année 2025 s'inscrit dans une dynamique de légère croissance pour notre association. L'effectif salarié atteint 360 personnes au 31 décembre 2025 ce qui représente une augmentation de 4,96 % par rapport à 2024.

Le taux de CDD reste relativement élevé (13,89% au 31 décembre 2025) même si en diminution forte de près de 3 points par rapport à 2024 (16,61%).

Le nombre de CDI lui, a augmenté de près de 8% par rapport à 2024, ce qui est valorise l'attractivité de la sauvegarde dans un contexte de tensions sur les métiers du social et du médico-social.

Les cadres représentent environ 18,88% de l'effectif.

60,8% de notre personnel relève du personnel éducatif et pédagogique et 18,6% relève des fonctions administratives et d'encadrements, 8,6% relève des fonctions psychologiques et 12% des services généraux.



Egalité Femmes/Hommes :

Les femmes représentent 66% de l'effectif total, en augmentation par rapport à 2024 (+2 pts).

La publication de notre index « *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* » 2025 permet à l'association d'obtenir 63 sur les 65 points possibles, en amélioration de 7 points par rapport à 2024. Les 2 points manquants sont liés à un écart sur les rémunérations légèrement plus favorable aux femmes qu'aux hommes (cet écart étant lié à la fonction psychologue, grille cadre, occupée en grande majorité par des femmes).

Par ailleurs, depuis 2021, l'association a initié des démarches visant à veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes, notamment au travers de la mise en place d'une commission visant à prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail. Suite aux élections professionnelles de 2025, la précédente commission a été dissoute mais une nouvelle commission doit être mise en place en 2026.

En parallèle, l'association a déployé une formation sur cette thématique à l'attention des membres de la commission et du CODIR (Comité de Direction) en 2021 puis à l'attention de l'ensemble des chefs de services en 2022. Une session a également été mise en place en 2023 à destination des nouveaux chefs de service.

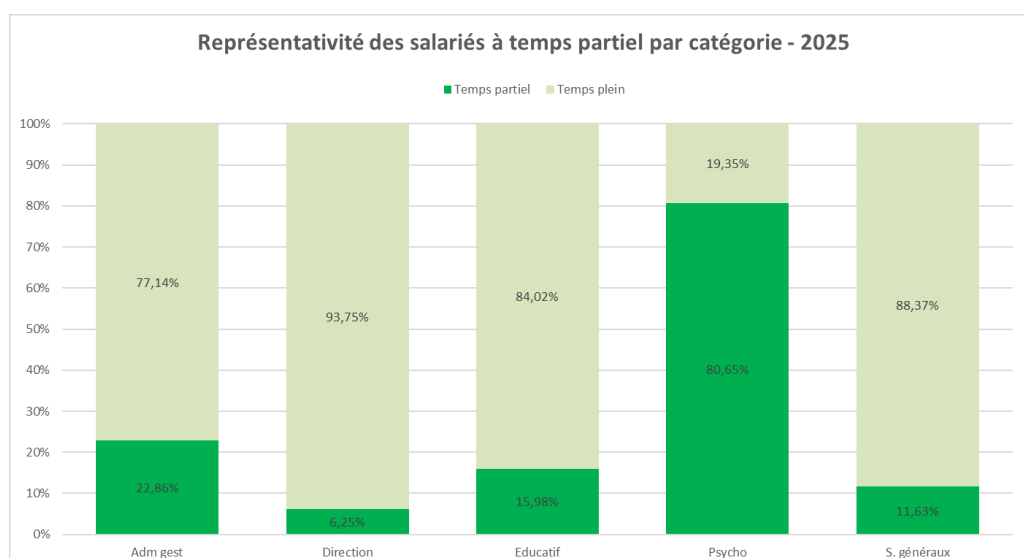
Cette thématique sera également en 2026 au cœur des négociations du futur accord « *Qualité de Vie et des Conditions de Travail* » (QVCT).

Temps partiel :

Concernant les temps partiels, ils représentent 20,83% des salarié.e.s de l'association (contre 20,12% en 2024).

Parmi eux, la quasi-totalité (92%) sont des femmes. La représentativité des salarié.e.s à temps partiel, par catégorie de personnel, est la suivante :

- 80,65% des psychologues ;
- 22,86% pour le personnel administratif / gestion ;
- 15,98% pour le personnel éducatif ;
- 6,25% pour le personnel d'encadrement ;
- 11,63% pour le personnel des services généraux



Age et ancienneté moyenne :

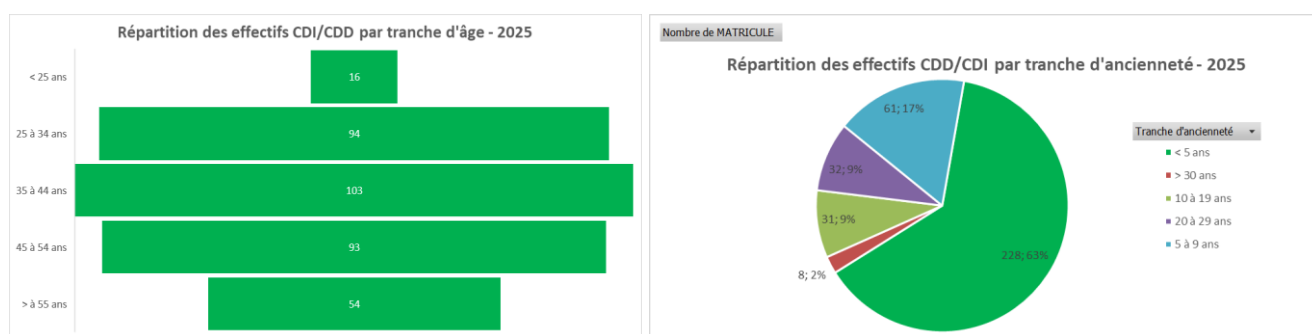
L'âge moyen, tous statuts confondus, est de 42 ans et 2 mois (56,27% de l'effectif a entre 35 et 50 ans), chiffre en forte augmentation par rapport à l'année précédente.

L'ancienneté moyenne est de 6 ans et 6 mois, tous statuts confondus, sable par rapport à l'année dernière et l'ancienneté médiane est de 3 ans et 1 mois, en légère augmentation.

Présenter l'ancienneté en moyenne et en médiane permet de mieux apprécier la réalité du terrain : la moyenne donne une tendance générale, la médiane révèle l'ancienneté la plus représentative.

Si on ne prend en compte que nos salarié.e.s permanent.e.s (CDI uniquement), l'ancienneté moyenne est de 7 ans et 6 mois et l'ancienneté médiane de 3 ans et 11 mois.

L'analyse de nos salarié.e.s permanent.e.s permet de constater que seulement 13% ont plus de 20 ans d'ancienneté alors que plus de la moitié (57%) ont moins de 5 ans d'ancienneté, ce qui implique une charge de formation importante, d'autant plus dans un contexte de recours important au CDD.

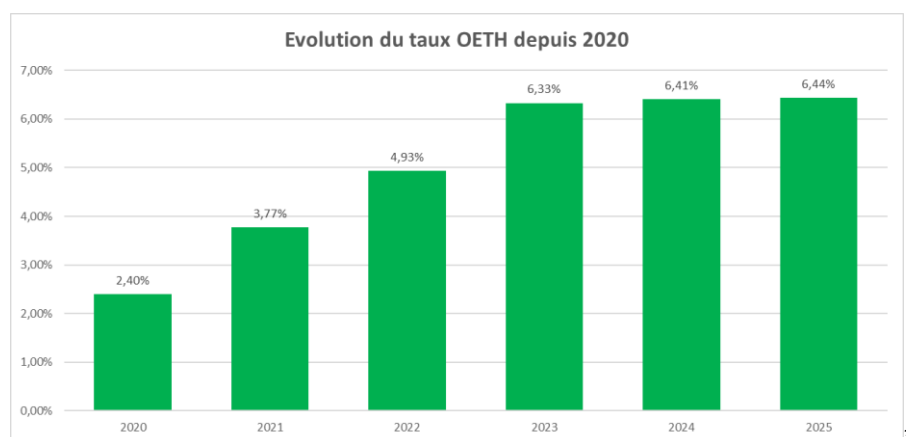


Emploi des travailleurs handicapés :

Concernant l'emploi de travailleurs.euses ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, l'association a fait le choix de nommer en 2022 un référent handicap au sein de note association, Monsieur Christophe BOURREL, qui est également Responsable QHSE. Son rôle est notamment d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s de l'association en situation de handicap.

Notre taux d'emploi est resté stable à 6,44% (contre 6,41% en 2024 et 6,33% à fin 2023) ce qui nous permet de remplir à nouveau notre obligation d'emploi des travailleurs handicapés (6%).

Le maintien du taux traduit notre volonté de déployer une démarche inclusive, via un travail conjoint RH / HSE / Manager et Médecine du travail, notamment sur l'adaptation des postes de travaux.

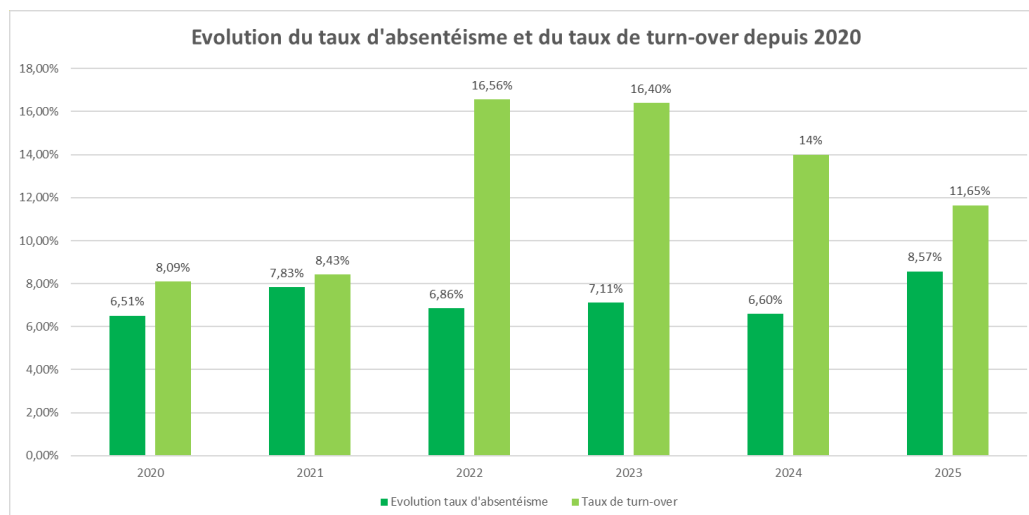


Taux d'absentéisme :

Le taux d'absentéisme global associatif est en forte augmentation pour atteindre un taux de 8,57% au lieu de de 6,60% en 2024 (7,11% en 2023). C'est le plus haut taux d'absentéisme depuis 2019 (10,94%) et c'est un point qu'il faudra mettre sous surveillance en 2026.

Au niveau du turn-over et du taux de CDD, ceux-ci sont en nette diminution par rapport à 2024 (respectivement -5 points et -3 points), ce qui est un indicateur encourageant, notamment si on le met en perspective de la crise d'attractivité que continue de traverser notre secteur.

Plus largement, nous pouvons constater que le taux de turn-over est en baisse depuis 2022 alors que le taux d'absentéisme reste variable d'une année à l'autre, il n'est donc pas directement corrélé.



Focus sur le plan de formation

En 2025, nous avons obtenu de l'OPCO un financement de 95 302 euros au titre du CIFA (Compte d'Investissement Formation Adhérent) et un financement de 27 951 euros au titre des fonds mutualisés, soit une augmentation de 10 % par rapport aux financements de l'OPCO en 2024.

D'autre part, nous avons également poursuivi notre volonté de développer le recours à l'alternance au sein de notre association, via des contrats d'apprentissages et de professionnalisations. Nous avons obtenu pour nos nouveaux alternants, un financement de notre OPCO de 178 770 euros pour 2025 contre 109 260 euros en 2024, soit une augmentation de 63,6 %.

Ci-dessous quelques informations relatives au plan de développement des compétences 2025 :

- 5 873 heures de formation (-6,95%);
- 4 formations qualifiantes et 27 formations non qualifiantes ;
- 219 salarié.e.s formé.e.s (+54%) dont 125 femmes et 94 hommes (sachant qu'un.e même salarié.e a pu faire plusieurs formations, notamment collectives) ;
- 61,19 % de cadres et 38,81% de non cadres ;

Un focus spécifique a été effectué en 2025 sur l'encadrement avec notamment les formations « *Mener les entretiens professionnels* », « *Panorama de la CCN66* ».

De plus, au 31 décembre 2025, l'association comptait 12 contrats d'apprentissage et 2 contrats de professionnalisation (+16,67% d'alternant).