



Ressources Humaines

Bilan d'activité 2024

SIÈGE SOCIAL

Association Le Lien
2 rue Lataste - 33500 Libourne
Tél. 05 57 51 19 25

Mail : contact@assolelien.fr
Site internet : <https://assolelien.fr/>
SIRET : 352 096 549 000 22

Les effectifs

- Au 31/12/2024 :
 - 49 salariés présents (*47 en 2023*) ;
 - Effectif moyen : 41,35 Equivalent Temps Plein ;
 - 35 salariés en CDI (*33 en 2023*) ;
 - 2 apprenties, dont une diplômée en cours d'année.

- En 2024 :
 - Pérennisation de 2 contrats :
 - 1 apprentie diplômée Accompagnante Educative et Sociale sur PAMELA
 - 1 Rondeur en CDD / PEC au CAUP
 - 13 CDD/CUI Parcours Emploi Compétences signés en 2024 (*11 en 2023*) ;
 - 8 salariés sont reconnus Travailleurs Handicapés, soit 17% ;
 - 5 ruptures de CDI (*2 démissions, 1 licenciement, 2 ruptures de la période d'essai*) ;
 - 3 ruptures d'un commun accord pour des contrats aidés + 1 rupture anticipée du CDD à la demande de la salariée ;
 - 35 CDD (*pour 12 personnes*), dont 1 pour accroissement d'activité ; 3 remplacements congés maternité ; 1 remplacement en cascade pour permettre à 1 salariée en CDI d'être sur un autre dispositif ;
 - 80 % des CDD de remplacement ont été conclus pour assurer la continuité de service au Centre d'accueil d'urgence (*75% en 2023*).

- Au total **63 personnes** ont été salariées au Lien (*72 en 2023*).

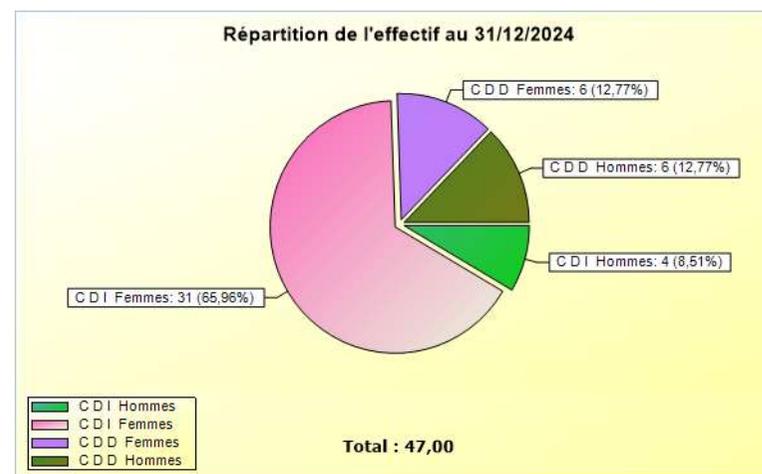
LA RÉPARTITION PAR SEXE

- ❑ 78,72 % de femmes tous régimes confondus (cadre et non cadre) dont 95% sont en CDI
- ❑ 36,36% de l'équipe du CAUP est masculine (*postes surveillants de nuit et rondes*), identique à 2023.

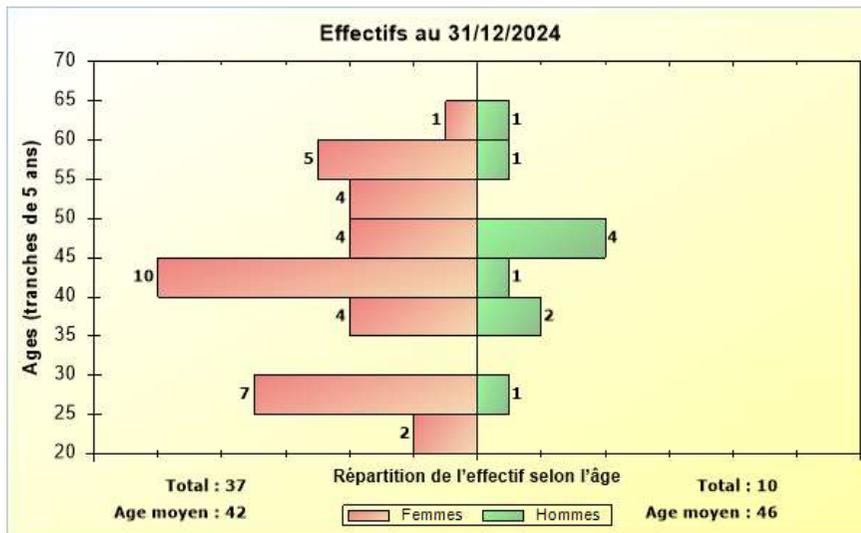


Difficultés de recrutement sur tous les postes, très peu ou pas de candidatures masculines.

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2024									
Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
Administration	3		3	3		3			
Agent d accueil	7	3	10	5	1	6	2	2	4
Animateur technique		2	2		2	2			
Educateur spé	13		13	13		13			
Educatif	2		2	2		2			
Encadrement	6		6	6		6			
Services généraux		2	2		1	1		1	1
Salariés non affectés	6	3	9	2		2	4	3	7
Total	37	10	47	31	4	35	6	6	12



LA MOYENNE D'ÂGE

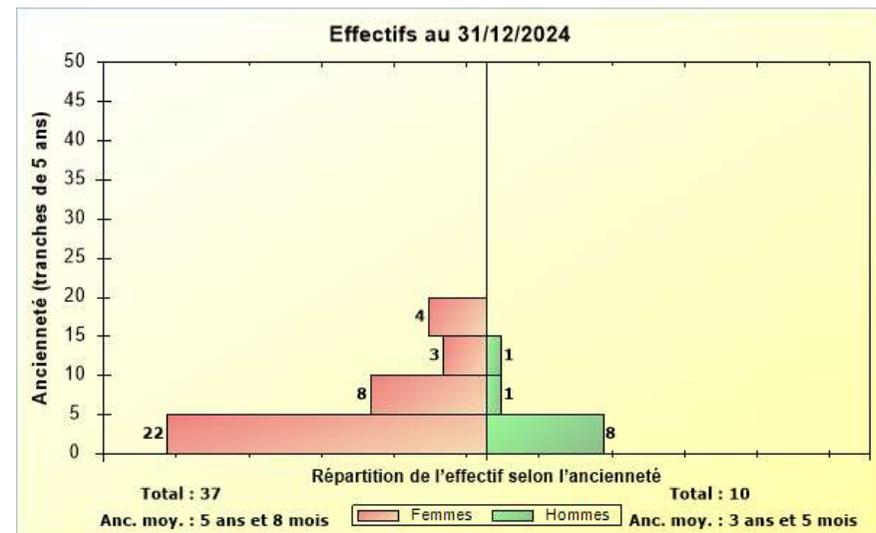


La moyenne d'âge baisse, la tranche la plus représentative est celle entre 40 et 50 ans, avec :

- 27 % des femmes entre 40 et 45 ans
- 40 % des hommes entre 45 et 50 ans

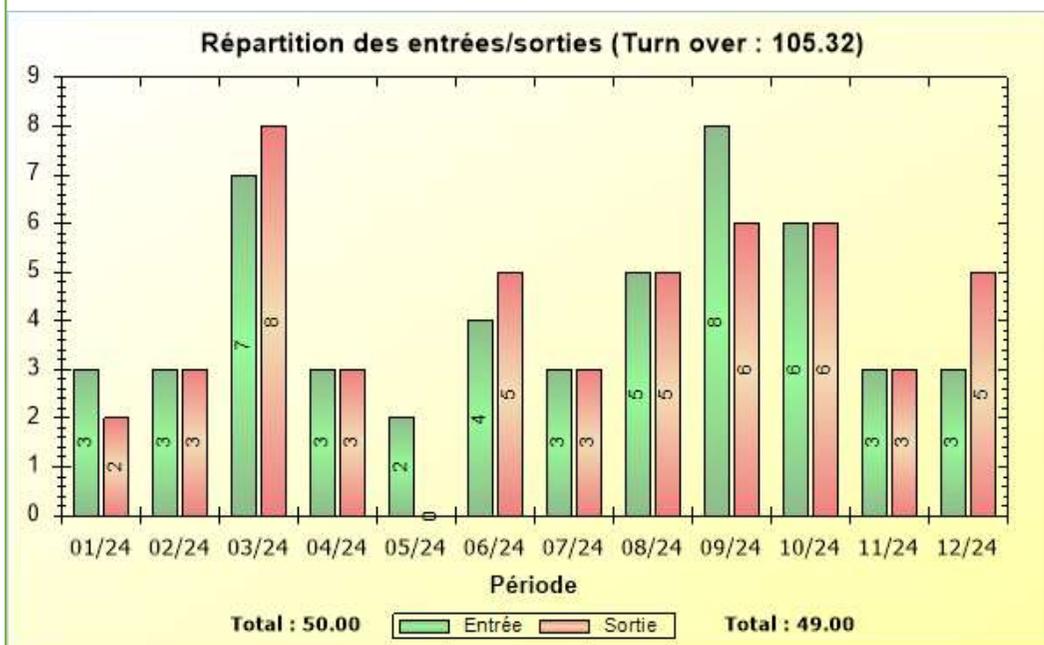
2 salariés ont plus de 60 ans

L' ANCIENNETÉ



- 63,83 % des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté et
- 8,51 % des salariés ont plus de 15 ans d'ancienneté et sont des femmes

LE TURN-OVER



Ce turnover calculé à 105,32 ne reflète pas la réalité car il est augmenté artificiellement par les nombreux CDD concluent au cours de l'année.

Une analyse plus détaillée et nuancée du turnover doit prendre en compte la distinction entre les types de contrats et les raisons des départs.

Pour rappel, nous avons eu :

- 5 ruptures de CDI :
 - 2 démissions,
 - 1 licenciement,
 - 2 ruptures de la période d'essai ;
- 3 ruptures d'un commun accord pour des contrats aidés ;
- 1 rupture anticipée du CDD à la demande de la salariée.



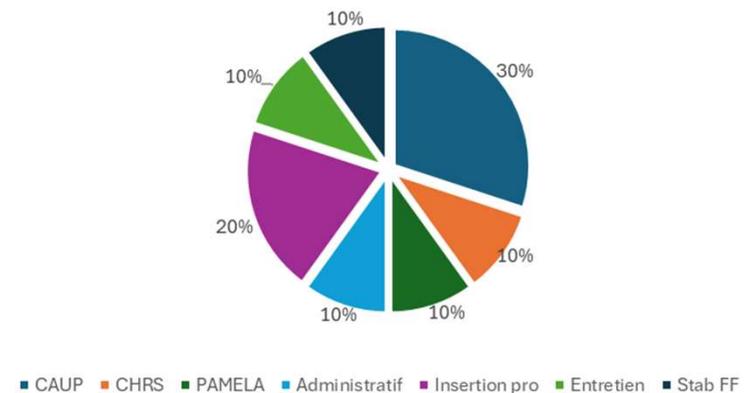
Les Indispensables!

- 32 Bénévoles dont 5 participent à l'accueil de jour,
- 4 Jeunes en service civique :
 - ❖ 2 à l'accueil de jour et au CAUP,
 - ❖ 1 en ARA (*Auto-Réhabilitation Accompagnée des Logements*),
 - ❖ 1 en entretien des logements.

10 stagiaires accueillis sur nos différents dispositifs (*11 en 2023*) sur les postes suivants :

- accompagnant éducatif et social
- assistante sociale
- conseillère en insertion professionnelle
- comptable
- éducatrice spécialisée
- maitresse de maison
- technicienne de l'intervention sociale et familiale

Répartition des stagiaires par dispositif

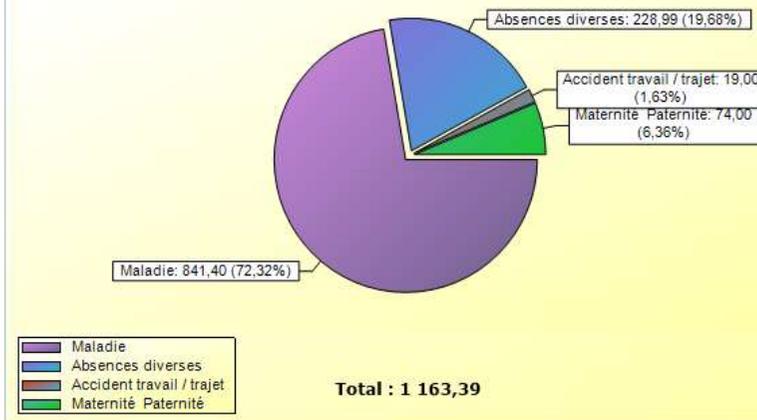


Les Absences

1 163,39 jours d'absences, soit 10% du nombre de jours travaillés théoriques

- 17,39 % sur le service administratif
- 13 % sur les travailleurs sociaux (3 congés maternités dont 2 précédés par des arrêts maladies)
- 27,13 % sur les services généraux (agent de propreté)

Répartition en jours des absences du 01/01/2024 au 31/12/2024



FOCUS SUR LA MALADIE

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2024

Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Administration	1		1	2	
Agent d'accueil	3	5	2		
Animateur technique	1	1			
Educateur spé	10	8	6	3	
Educatif	2		1		
Encadrement		5	4		
Services généraux	1	2	1	1	1
Salariés non affectés	1		1		
Total	19	21	16	6	1

30% des arrêts maladie sont d'une durée inférieure à 3 jours ce qui représente une charge pour l'association car au delà d'un an d'ancienneté nous faisons le maintien du salaire à 100% sans percevoir d'indemnités de la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)

La formation

- **Budget OPCO : 6 000 €** mais grâce à des montages financiers (*Cofinancements*) nous avons pu optimiser notre plan de formation et permettre à la majorité des salariés de se former.

- Coût de la formation 2024 : 54 124€ (*49 337 € en 2023*) dont :
 - ❑ 12 167 € financés par l'OPCO Santé ;
 - ❑ 20 576 € financés par l'Agence Régionale de Santé ;
 - ❑ 4 880 € financés par la DDETS dans le cadre d'un appel à projet ;
 - ❑ 16 500 € autofinancés par Le Lien avec les budgets de fonctionnement des dispositifs.

- 33 actions de formation dont :
 - ❑ 20 Formations collectives (*10 en 2023*);
 - ❑ 11 Formations individuelles (*17 en 2023*);
 - ❑ 2 Formations qualifiantes pluriannuelles, dont une achevée au 1^{er} semestre 2024 avec succès.

- Les salaires, durant les temps de formation, sont pris en charge par le Lien afin de permettre un financement d'un plus grand nombre de formations.

➤ **Principales actions de formations individuelles :**

- Médiateur santé pair ;
- Intervention systémique et la thérapie familiale ;
- Addiction précarité ;
- Habilitation électrique *3 ;
- Sauveteur secouriste du travail ;
- Management systémique ;
- ...

➤ **Actions de formations pluriannuelles qualifiantes :**

- apprentie Accompagnant Educatif et Social ; 
- apprentie Educatrice spécialisée.

➤ **Principales actions de formations collectives :**

- Analyse des pratiques professionnelles ;
- Analyse des pratiques professionnelles – cadres ;
- Bientraitance ;
- Développement du pouvoir d’agir ;
- Accompagnement fin de vie ;
- Préparation à l’évaluation ;
- Paxtel (*logiciel métier*) ;
- Faire face à l’agressivité ;
- Les addictions
- Fonctionnement comité social et économique ;
- Référent harcèlement (*Les 4 membres du CSE et tous les cadres ont été formés*) ;
- ...

La démarche qualité RH en 2024

FORMALISATION DE LA PROCÉDURE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION

- L'accueil est organisée en 3 étapes :
 - Avant l'arrivée du salarié,
 - A l'arrivée,
 - Durant la période d'essai
- Entretien de fin de période d'essai qui validera ou non la poursuite du contrat
- Rapport d'étonnement : à compléter par le nouvel arrivant dans les 3 mois. Ce document nous permettra d'être dans une démarche continue de développement de la qualité.

PRÉVENTION BURN OUT

- Rédaction et diffusion d'une procédure de prévention au Burn Out ;
- Diffusion d'un test inventaire sur le BO (*test de Maslach*) ;
- Entretien post inventaire sur le BO (*3 entretiens en 2024*).

SOUTIEN AUX SALARIÉS

- *Possibilité pour les salariés de bénéficier d'une ou deux séances individuelles chez une psychologue externe pour évoquer une problématique professionnelle (Proposé à 5 salariés en 2024 seules 2 ont souhaité en bénéficier) ;*
- 2 salariés ont bénéficié de soutien renforcé

Moments de convivialité

Un temps de jeu favorisant l'inter-service car les équipes sont formées par tirage au sort entre les salariés, les stagiaires et les jeunes en service civique



Fin du jeu
10

Frame 10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tot	
Renaud	9	9	9	9	5	3	9	5	3	8	7	86
Alexis	9	18	27	36	44	53	61	69	76	86		109
Ariane	1	1	2	2	3	1	7	8	13	1		42
Patrick	0	9	17	26	43	59	67	75	84	92		92
Daniel	9	7	4	7	8	7	5	1	7	1	3	104

Player: Renaud

Fin du jeu
12

Frame 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tot
Karim	6	7	8	8	8	8	7	17	13		66
Ilhan	5	9	15	15	20	23	23	23	24		24
Hind	6	8	13	17	7	3	11	14	1		43
Cedric	9	16	18	25	32	41	47	54	63	70	70
Said	5	9	5	6	4		6	1	3		39

Player: Said

Fin du jeu
11

Frame 0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Tot	
Patricia	1	6			4	5		6	4	6	3	77
Olivier	1	5			9	1		6	7	8	3	106
Elise	9	2	5	3	8	1	6	1	7	9		64
Anne	1	7	6	6		7	7	9	9	5	4	75
Camille	9	1	8	4		8	1	9	7		5	8
Anais	5	4	6	7	8		7	5	3	7	1	64

Player: Anais

Puis la soirée s'est poursuivie autour d'un repas en présence des membres du Bureau

Nous avons également partagé un moment de convivialité entre collègue avec le



Axes de travail 2025

- Formaliser la démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail)
 - Rédiger et diffuser une procédure définissant la démarche au sein de l'association ;
 - Constituer un comité de pilotage ;
 - Diffuser une enquête ;
 - Faire un 1^{er} état des lieux de l'existant et l'évaluer

- Définir la stratégie RH de l'association

- *Renforcer la démarche de formation continue pour les équipes en diversifiant les supports*
 - *Présentiel ;*
 - *Webinaire ;*
 - *Podcast ;*
 - *Retex ;*
 - *Quizz*
 - *...*