



Ressources Humaines

Bilan d'activité 2025

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

Tableau de bord 2025

Effectif au 31/12

45

Nombre de CDI

38

Nombre de CDD
conclus en 2025

28

Nombre de
bénévoles

32

Nombre de jeunes
en service civique

3

Actions de formation

33

Interventions de l'astreinte

78

Evènements indésirables liés aux RH

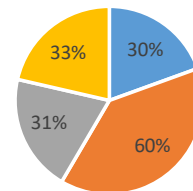
13

Effectif par genre



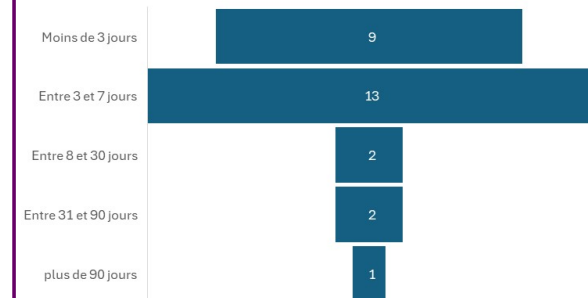
■ Homme ■ Femmes

Répartition en jours des absences



■ Maternité ■ Absences diverses ■ Maladie ■ Accident du travail

Répartition des absences pour maladie selon à durée



Effectifs

- Au 31/12/2025 :
 - 45 salariés présents (*49 en 2024*) ;
 - Effectif moyen annuel : 35,04 Equivalent Temps Plein ;
 - 38 salariés en CDI.

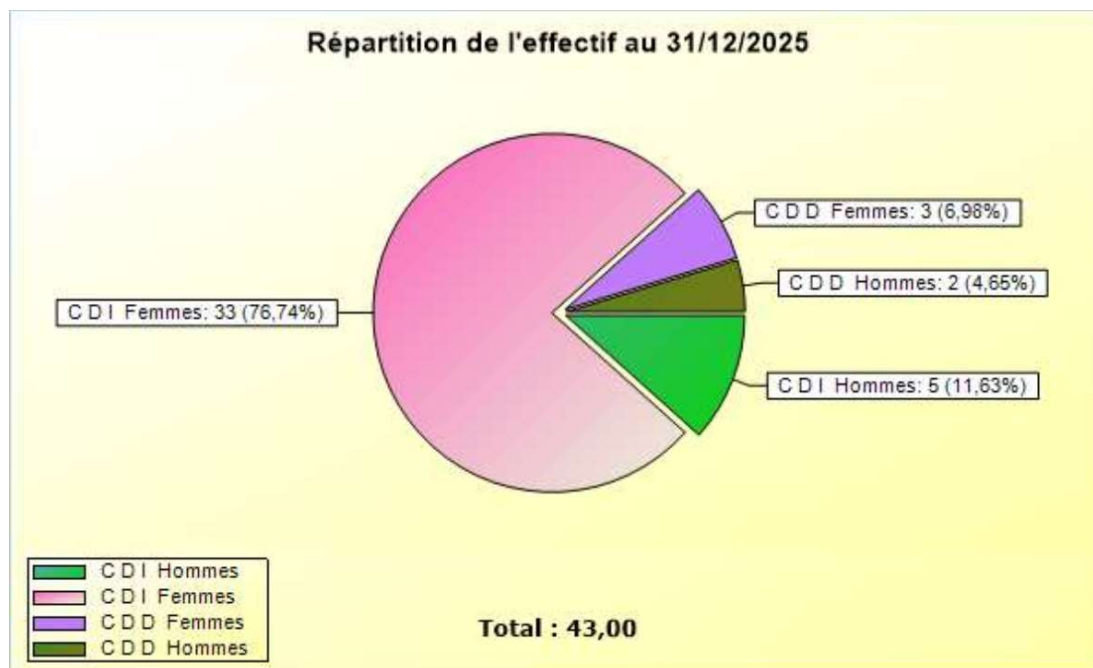
- En 2025 :
 - 7 CDD/CUI Parcours Emploi Compétences (*13 en 2024*) ;
 - 1 transformé en CDI au 01/05/25;
 - 1 contrat signé en 12/25;
 - 4 non reconduits;
 - 1 rupture de CDD durant la période d'essai,
 - 3 salariés sont reconnus Travailleurs Handicapés (*8 en 2024*);
 - 2 ruptures de CDI (*Ruptures de la période d'essai*) ;
 - 28 CDD (*35 en 2024*), 3 remplacements congés maternité/parental; 1 remplacement en cascade pour permettre à 1 salariée en CDI d'être sur un autre dispositif;
 - Non renouvellement de 3 postes en CDD + apprentie, et fermeture du dispositif ARA;
 - 71 % des CDD ont été conclus pour assurer la continuité de service au Centre d'accueil d'urgence (*80% en 2024*).

- Au total 59 personnes ont été salariées au Lien (*63 en 2024*).

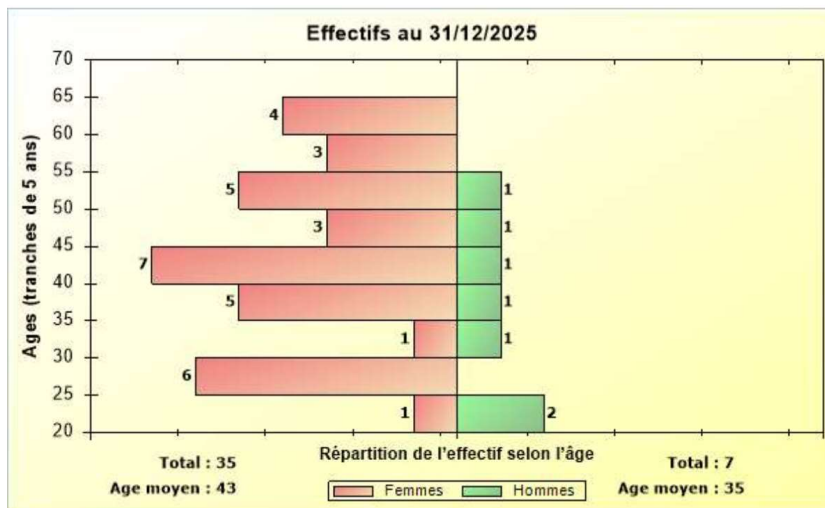


LA RÉPARTITION PAR SEXE

- ❑ 83,78 % de femmes tous régimes confondus (cadre et non cadre) dont 92% sont en CDI
- ❑ 27,00 % de l'équipe du CAUP est masculine (*postes surveillants de nuit et rondes*), (36 % en 2024)



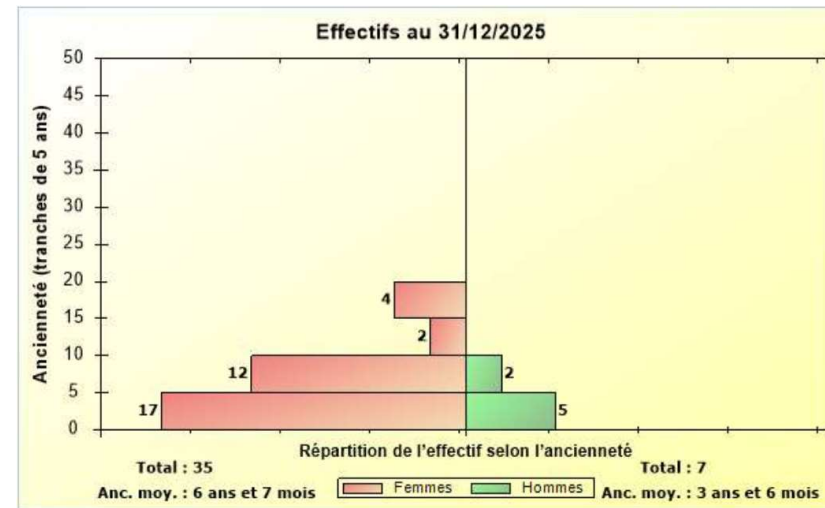
LA MOYENNE D'ÂGE



La moyenne reste stable chez les femmes mais chez les hommes elle passe de 46 ans en 2024 à 35 ans en 2025.

- 63 % des femmes ont plus de 40 ans
- 57 % des hommes ont moins de 40 ans
- 7 salariées ont plus de 55 ans

L'ANCIENNETÉ



- 52,38 % des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté (63,83% en 2024)
- 9,52 % des salariés ont plus de 15 ans d'ancienneté et sont des femmes (8,51% en 2024)

Bénévoles, stagiaires et service civique

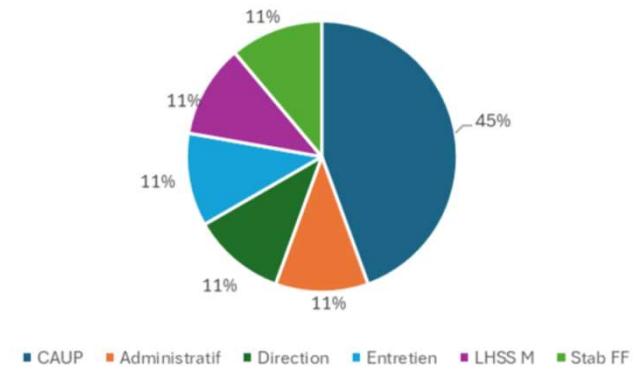
- 32 Bénévoles dont 3 participent à l'accueil de jour (380h de bénévolat à l'accueil de jour)
- 3 Jeunes en service civique :
 - ❖ 2 à l'accueil de jour et au CAUP,
 - ❖ 1 au service entretien des logements.



9 stagiaires accueillis sur nos différents dispositifs (10 en 2024) :

- Monitrice éducatrice en Stabilisation femmes/familles
- Educatrice spécialisée au CAUP
- Cheffe de service
- Stage d'observation au service administratif pour une lycéenne
- Stage d'observation au service technique pour un collégien
- Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel :
 - Découverte du métier d'éducatrice spécialisée au CAUP
 - Agent d'accueil au CAUP *2
 - Médiateur santé pair en LHSS mobile

Répartition des stagiaires par dispositif

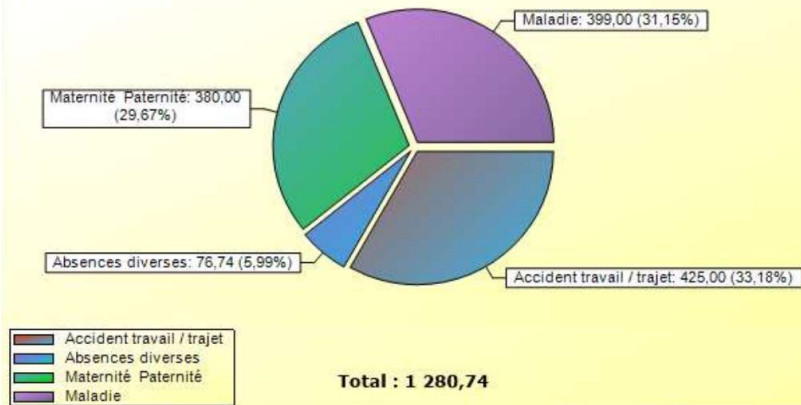


Absences

1 280,74 jours d'absences, soit 12 % du nombre de jours travaillés théoriques (1 163,39 – 10% en 2024)

- 64 % des absences sont liées à la maladie et accident du travail (3 salariées en arrêt depuis plus de 9 mois)
- 52 % sur des arrêts maladie concernent le personnel éducatif

Répartition en jours des absences du 01/01/2025 au 31/12/2025



FOCUS SUR LA MALADIE

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2025

Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Salariés non affectés	2	2			1
Administration	1				
Agent d'accueil	1	5		1	
Educateur spé	4	5	2	1	
Educatif	1	1			
Total	9	13	2	2	1

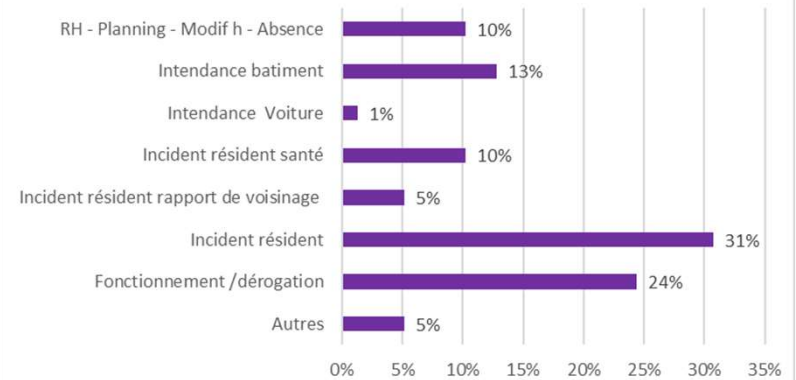
33% des arrêts maladie sont d'une durée inférieure à 3 jours ce qui représente une charge pour l'association car au delà d'un an d'ancienneté nous faisons le maintien du salaire à 100 % sans percevoir d'indemnités de la CPAM (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie*) (+ 3% par rapport à 2024)

Astreintes

Astreintes 2025		Étiquette							
Étiquettes de lignes	ALT	CHRS CAL	CHRS FF	CHRS Inse	CHRS Jeu	LHSS H	LHSS M	Total gén	
Appel téléphonique	2	48	1	9	1	3	1	65	
Autres		3		1				4	
Fonctionnement /dérogation		15						15	
Incident résident	1	17	1	3	1			23	
Incident résident rapport de voisinage		1		2				3	
Incident résident santé	1	2				2	1	6	
Intendance Voiture		1						1	
Intendance bâtiment		6		3		1		10	
RH - Planning - Modif h - Absence		3						3	
Mail	3			1		1		5	
Fonctionnement /dérogation		2						2	
Incident résident rapport de voisinage				1				1	
Incident résident santé		1				1		2	
SMS	7			1				8	
Fonctionnement /dérogation		2						2	
Incident résident				1				1	
RH - Planning - Modif h - Absence		5						5	
Total général	2	58	1	11	1	4	1	78	



Interventions 2025



Formation

- **Budget formation : 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 2025 : 48 525 € (*54 124 € en 2024*) dont :
 - ❑ 20 800 € financés par l'OPCO Santé (*12 167 € en 2024*);
 - ❑ 7 585 € financés par la DDETS dans le cadre d'un appel à projet ;
 - ❑ 20 140 € autofinancés par Le Lien.
- 33 actions de formation dont :
 - ❑ 12 Formations collectives (*20 en 2024*);
 - ❑ 10 Formations individuelles (*11 en 2024*);
 - ❑ 1 Formation qualifiante – Apprentie éducatrice spécialisée.
- 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 :**

- Fatigue de compassion ;
- Habilitation électrique ;
- Premiers secours en santé mentale ;
- Responsable qualité ;
- Sauveteur secouriste du travail ;
- Victime de la traite humaine ;
- Apprentie Educatrice spécialisée- Diplôme obtenu ;
- ...

➤ **Actions de formations collectives :**

- Ageval : gestion documentaire ;
- Ageval : gérer le risque infectieux ;
- Analyse des pratiques professionnelles ;
- Bienveillance ;
- Développement du pouvoir d'agir ;
- Droits des personnes accompagnées ;
- Exercice d'évacuation en cas d'incendie ;
- Gestion de crise et plan de continuité ;
- Gestion des émotions ;
- Gestion de la violence ;
- Préparation à l'évaluation.



Ecriture du projet d'Etablissement

En 2025, nous avons engagé la réécriture de notre projet d'établissement en choisissant d'être accompagnés par un prestataire extérieur. Ce choix répond à une volonté claire : bénéficier d'un regard expert et neutre pour structurer notre démarche, tout en garantissant la qualité et la rigueur du travail mené.

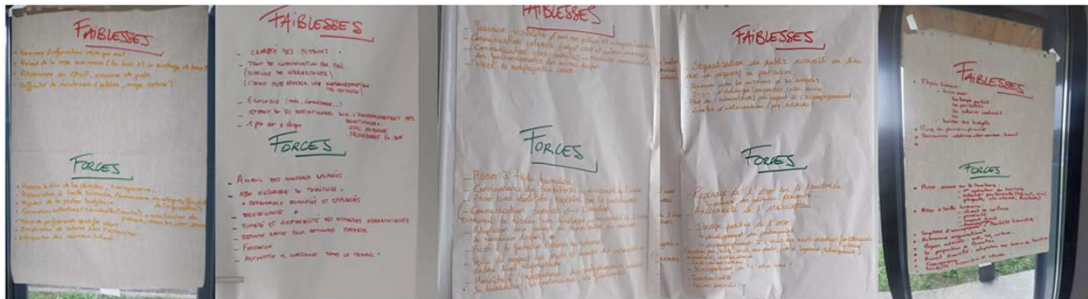
Nous avons souhaité que cette réécriture soit pleinement **participative**.

Les salariés, les bénévoles et nos partenaires ont ainsi été associés tout au long du processus. Leurs contributions ont enrichi la réflexion, ouvert de nouvelles perspectives et permis de construire un projet solidement ancré dans la réalité du terrain et en cohérence avec nos valeurs.

Cette dynamique collective a renforcé la cohérence de notre action, clarifié nos priorités et posé les fondations d'un projet de service partagé, porteur de sens et orienté vers l'avenir.

Ce travail se poursuit en 2026, année au cours de laquelle le projet finalisé sera livré. Cette continuité assure une construction progressive, concertée et alignée avec les enjeux actuels et futurs de notre association.

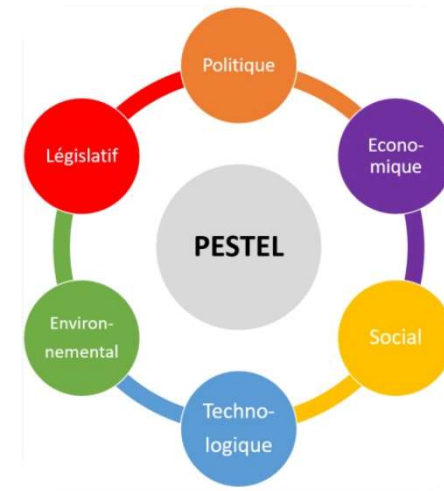
➤ Travail sur nos forces et nos faiblesses : salariés, bénévoles et membres du conseil d'administration



➤ **L'histoire et les valeurs : salariés, bénévoles et membres du conseil d'administration**



➤ **Le PESTEL : salariés, bénévoles, membres du conseil d'administration et les partenaires**



Définition et déploiement de la politique de ressources Humaine

Les ressources humaines constituent un axe stratégique majeur pour garantir la qualité de l'accompagnement au sein de l'association.

Notre politique RH s'attache à soutenir nos missions et valeurs à travers plusieurs leviers : recrutement, intégration, formation continue, gestion prévisionnelle des compétences et fidélisation des professionnels.

L'association veille également à préserver le bien-être au travail, considéré comme un facteur déterminant de la qualité de l'accompagnement. Dans cette optique, une politique structurée de qualité de vie au travail (QVT) est mise en œuvre. Elle vise à instaurer un environnement professionnel sain, sécurisant et motivant pour l'ensemble des équipes.

Les actions menées portent notamment sur :

- **L'amélioration des conditions de travail**, notamment par la mise à disposition d'un matériel adapté et l'optimisation de l'environnement professionnel.
- **La réduction des facteurs de stress et des risques psychosociaux**, au travers de dispositifs de prévention, d'écoute et d'accompagnement, incluant les **temps de parole en analyse des pratiques professionnelles**, favorisant l'expression, la régulation émotionnelle et la cohésion des équipes.
- **La promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**, grâce à la mise en place du télétravail lorsque cela est possible et à une souplesse dans l'organisation des plannings.
- **La valorisation du travail et des compétences des équipes.**

Cette démarche s'inscrit dans une volonté constante de renforcer la motivation, l'engagement et la stabilité des salariés.

Démarche qualité RH en 2025

BILAN RAPPORTS D'ÉTONNEMENT 2025



Intégration et Formation

- Arrivée anticipée (matériels, outils, accès..)
- Visite des sites,
- Pot d'accueil proposé par le CSE
- Disponibilité des collègues et responsables
- Formations proposées régulièrement

Suggestions retenues :

- Immersion sur les autres dispositifs – **Mis en place pour les nouveaux salariés et les salariés présents qui le souhaitent**
- Amélioration de l'intégration
- Rédaction des fiches de poste
- Formation interne Paxtel à l'arrivée
- Diffusion d'un trombinoscope



Communication interne

- Bonne communication régulière avec les autres services (Hors CAUP)
- L'image du Lien à l'extérieur peut être peu flatteuse (CH Libourne)
- Participation aux réunions institutionnelles
- Accessibilité des bureaux, disponibilité et transparence de la direction

Suggestions retenues :

- Immersion sur les autres dispositifs
- Rédaction de questionnaires de satisfaction en FALC (*Facile A Lire et à Comprendre*) pour les personnes accompagnées
- Proposition d'un tableau « Qui fait quoi » au CAUP



Au sein des équipes

- Objectifs clairs et atteignables
- Difficultés pour les salariés qui sont sur 2 dispositifs
- Structurer la réunion d'un service, mais elle reste indispensable et intéressante

Suggestions retenues :

- Proposition de plus d'activités, de sorties au CAUP pour les personnes accompagnées
- Proposition une bibliothèque aux salariés - **Les Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles sont disponibles dans le Registre sur le réseau et une bibliothèque est a disposition en salle 1 au siège**

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- 2 réunions du COPIL QVCT
- 1 réunion du COPIL DUERP (*Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*)
- Mise en place de l'immersion sur un autre service « vis ma vie »
- Télétravail sur les postes éligibles

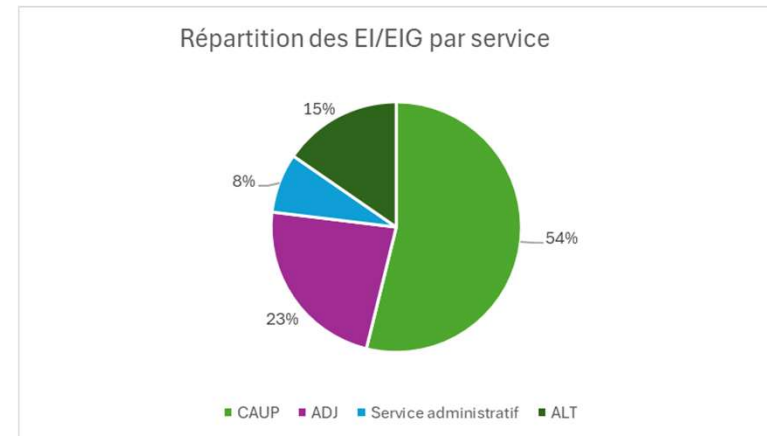
EVÈNEMENTS INDÉSIRABLES ET EVÈNEMENTS INDÉSIRABLES GRAVES RH

➤ 13 évènements indésirables impliquant un salarié ou un jeune en service civique :

- ❖ 3 pour agression à caractère sexuel :
 - 1 salarié en accident du travail depuis le 08/04/2025
 - 1 jeune en service civique a mis fin à son contrat au lien
- ❖ 7 pour agression verbale : menaces, insultes :
 - 1 salariée en accident du travail depuis le 16/04/2025
- ❖ 2 pour non-respect de l'intimité de la salariée : une main courante a été déposée
- ❖ 1 pour relations difficiles entre collègues

➤ Actions mises en place :

- ❖ Exclusion des auteurs de violences auprès des salariés ;
- ❖ Achat de 2 bracelets DATI (Dispositif travailleurs isolés) supplémentaires à disposition des équipes (2 au CAUP + 1 au siège) ;
- ❖ La psychologue du SIST (Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises du Libournais) est intervenue au CAUP suites aux violences ;
- ❖ Une psychologue du travail indépendante est intervenue pour travailler sur la posture professionnelle avec une équipe et les relation inter-collègue avec un binôme ;
- ❖ Mise à jour de notre règlement intérieur et sensibilisation des salariés sur la vigilance à avoir sur les réseaux sociaux pour préserver leur vie privée.



Démarche qualité RH en 2025

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

- 1 réunion mensuelle
- 4 pots organisés pour l'accueil de nouveaux collègues ou pour réunir les équipes
- Organisation du temps de convivialité en fin d'année



Bonjour!

J'ai trouvé ce pot d'accueil très sympa, il m'a permis de rencontrer les professionnels des autres services que je n'ai pas l'occasion de rencontrer souvent. Je trouve que ce pot d'accueil permet de se sentir pleinement intégré dans l'association.

Bonne journée!

Emilie

Bonjour,

J'avais mis dans mon rapport d'étonnement que j'avais apprécié le pot d'accueil. Cela permet de rencontrer les collègues des autres services et d'échanger de manière informelle et d'intégrer la nouvelle personne.

Bonne journée,

Cordialement,
Sabrina



Moments de convivialité



Les salariés, stagiaires et jeunes en service civique ont eu l'opportunité de se retrouver au sein de l'établissement « Jeux Barjo » pour partager un moment ludique autour de jeux de société.

Cette activité a permis de renforcer les liens entre collaborateurs dans un cadre convivial et détendu.

La soirée s'est poursuivie par un temps d'échange autour d'un repas partagé avec les membres du Bureau. À cette occasion, un magicien est intervenu, apportant une touche d'originalité et de divertissement supplémentaire, contribuant à la réussite de l'événement!!

 amauryllusion

Axes de travail 2026

- Formaliser la démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)
 - Faire un 1^{er} état des lieux de l'existant et l'évaluer
 - Mettre en place des ateliers de sophrologie
 - Rédaction des fiches de poste sur l'ensemble des dispositifs (PAMELA, service Logement...)
- Rédiger la charte sur la posture professionnelle
- Travailler sur les risques psycho-sociaux avec la psychologue du SIST et l'équipe du CAUP
- Anticiper la fusion des accords collectifs CHRS et CCN 66
- Sensibiliser les professionnels sur les thèmes suivants :
 - La santé et l'autonomie des personnes accompagnées
 - L'éducation à la citoyenneté et la prévention de la radicalisation
 - La RGPD (Réglementation sur la protection des données) et le bon usage des outils numériques
 - La maltraitance
 - Les risques infectieux
 - Exercice d'évacuation en cas d'attaque terroriste
- Définir la stratégie RH de l'association
 - Informer sur la protection du lanceur d'alerte
 - Améliorer la traçabilité lors des temps de travail sur le RBPP
 - Renforcer la sécurité des personnes et des biens :
 - Installer une porte à ventouse au CAUP
 - Installer une camera à la Marne