



# 2024

## BILAN SOCIAL



<https://www.linkedin.com/company/hestia78/mycompany/>



<https://hestia78.fr/>

# PRÉAMBULE

Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et de l'année précédente.

Le bilan social est un état des lieux de la situation du personnel dans une entreprise de plus de 300 salariés. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail. Il s'agit notamment d'une photographie à un instant « T » des effectifs de l'association au 31/12.

Les données chiffrées prennent en compte les personnes physiques et non les équivalents temps plein (ETP) au jour du 31/12. Le bilan social comporte également une partie sur la formation professionnelle de l'année écoulée, la structure de la représentation du personnel et l'hygiène et la sécurité des salariés.

Le bilan social communique des informations sur :



Les effectifs de l'association (répartition par catégorie socio-professionnelles, moyenne d'âge, ancienneté...)

- Les effectifs
- Les embauches
- Les départs (motifs de départ, taux de rotation, mobilité interne)
- L'absentéisme
- La formation professionnelle
- Les accidents du travail

Le bilan social d'Hestia 78 opère un traitement plus détaillé que ne le prévoit le code du travail en faisant apparaître :

- Toutes les catégories socio-professionnelles existantes dans l'association ;
- En intégrant le rapport comparé entre les femmes et les hommes.

# CHIFFRES CLÉS 2024

RECRUTEMENTS  
CDI

80

DE FEMMES  
PARMI LES  
CDI

78.7%

CDI A TEMPS  
PLEIN

82.7%

PLUS DE  
HEURES DE  
FORMATION  
EN 2024

14 000

ANCIENNETÉ  
MOYENNE

7.4  
ANS

TAUX TURN-  
OVER

27%

NOMBRE D'  
ACCIDENTS DE  
TRAVAIL

96

# EFFECTIFS

Notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un outil clé pour accompagner les évolutions de notre association Hestia 78 : elle correspond à une démarche stratégique de pilotage et d'anticipation. Elle vise à permettre à notre association de se doter des compétences dont nos missions auront besoin dès demain. Nous favorisons l'adaptation permanente des compétences de nos collaborateurs aux évolutions rapides de notre environnement. Pour garantir l'employabilité de nos collaborateurs, nous mettons les compétences au cœur de notre politique de mobilité interne et de notre offre de formation.

Le recrutement des jeunes diplômés est également un axe prioritaire et les jeunes collaborateurs ayant eu une première expérience au sein de notre association sous la forme d'un stage, ou d'un contrat d'alternance constituent notre principal vivier.

Au sein de notre association Hestia 78, la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement des obligations légales, mais un enjeu stratégique d'aujourd'hui et de demain au service de notre mission. Notre volonté est d'être un espace où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont, reflétant la diversité des personnes que nous accompagnons et de la société dans laquelle nous intervenons. Favoriser la diversité et l'inclusion est essentiel pour construire une association à la fois performante et innovante, responsable et ouverte sur le monde.

Hestia 78 mène une politique active en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Nos équipes de professionnels en charge de l'inclusion en lien avec nos partenaires locaux mènent de multiples actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : accompagnement dans le maintien dans l'emploi des salariés, formation et sensibilisation des équipes, développement de partenariats avec les écoles, formations en alternance qualifiantes et collaboration avec les entreprises du secteur adapté.

Des mesures concrètes ont été mises en place : aménagement du poste de travail, aide aux transports, et fourniture d'appareillages individuels spécifiques.



# EFFECTIFS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>EFFECTIFS</b>									
<b>Effectifs au 31/12 - CDI</b>									
Cadre	8	1	14	0	2	0	0	25	50
Non Cadre	25	190	11	53	1	0	0	0	280
Homme	1	56	4	24	1	0	0	4	90
Femme	32	135	21	29	2	0	0	21	240
<b>Effectifs au 31/12 - CDD</b>									
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	23	1	17	0	3	1	0	45
Homme	0	7	0	6	0	0	0	0	13
Femme	0	16	1	11	0	3	1	0	32
<b>Effectifs permanent - CDI en flux</b>									
Cadre	8	1	16	0	2	0	0	30	57
Non Cadre	27	221	18	60	1	0	0	0	327
Homme	1	62	6	25	1	0	0	5	100
Femme	34	160	28	35	2	0	0	25	284
<b>Effectifs permanent - CDD en flux</b>									
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	5	801	69	518	0	6	1	0	1400
Homme	0	276	4	214	0	2	0	0	496
Femme	5	525	65	304	0	4	1	0	904
<b>Effectifs au 31/12</b>									
Cadre	8	1	14	0	2	0	0	25	50
Non Cadre	25	213	12	70	1	3	1	0	325
Homme	1	63	4	30	1	0	0	4	103
Femme	32	151	22	40	2	3	1	21	272

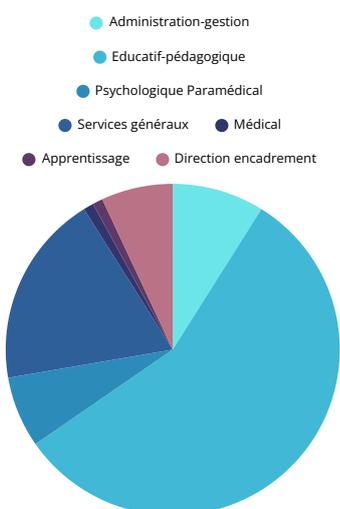


Figure : Répartition des effectifs au 31/12/2024

En 2024, la catégorie socio-professionnelle la plus représentative est toujours celle du personnel Socio-éducatif qui totalise **57%** des effectifs, tous types de contrats confondus.

Viennent en **deuxième position les services généraux puis l'administration-gestion.**

# EFFECTIFS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>EFFECTIFS</b>									
<b>Effectif total hommes au 31/12</b>	1	63	4	30	1	0	0	4	<b>103</b>
Cadre	1	1	2	0	1	0	0	4	<b>9</b>
Non Cadre	0	62	2	30	0	0	0	0	<b>94</b>
<b>Effectif total femmes au 31/12</b>	32	151	22	40	2	3	1	21	<b>272</b>
Cadre	7	0	12	0	1	0	0	21	<b>41</b>
Non Cadre	25	151	10	40	1	3	1	0	<b>231</b>

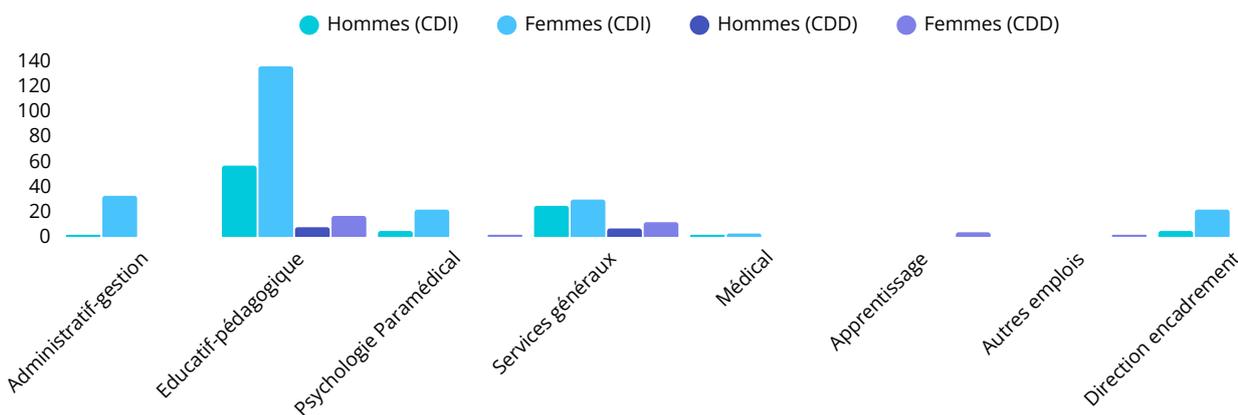


Figure : Répartition hommes / femmes CDI et CDD par catégorie socio-professionnelles

**Situation comparée Homme / Femme** : Les femmes restent sur-représentées, tous types de contrats confondus, CDD ou CDI. Cette répartition est cohérente avec le secteur d'activité. **En effet, 27% des CDI sont occupés par des hommes.**

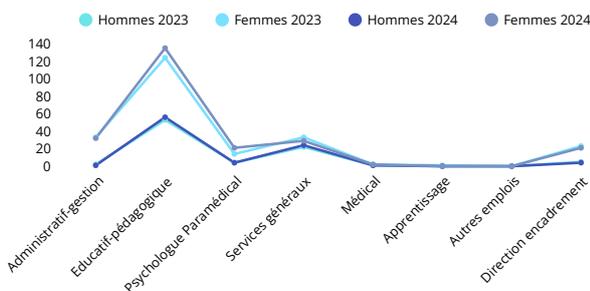


Figure : Évolution de la répartition hommes / femmes CDI sur 2023 et 2024

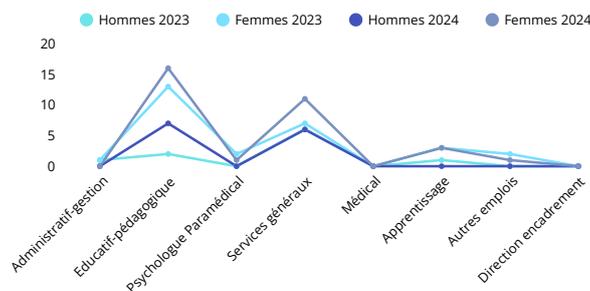


Figure : Évolution de la répartition hommes / femmes CDD sur 2023 et 2024

# EFFECTIFS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>EFFECTIFS</b>									
Age moyen CDI au 31/12	48.22	40.34	41.28	48.81	49.67	-	-	46.79	43.12
Cadre	49.25	66	42.64	-	45	-	-	46.79	46.33
Non Cadre	47.88	40.2	39.55	48.81	59	-	-	-	42.55
Homme	49	45.29	39.25	52.35	62	-	-	51.33	47.3
Femme	48.19	38.23	41.67	46	43.5	-	-	46.14	41.56
Age moyen CDD au 31/12	-	28	52	43.59	-	23.67	20	-	33.96
Cadre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non Cadre	-	28	52	43.59	-	23.67	20	-	33.96
Homme	-	30.71	-	42.17	-	-	-	-	36
Femme	-	26.81	52	44.36	-	23.67	20	-	33.13

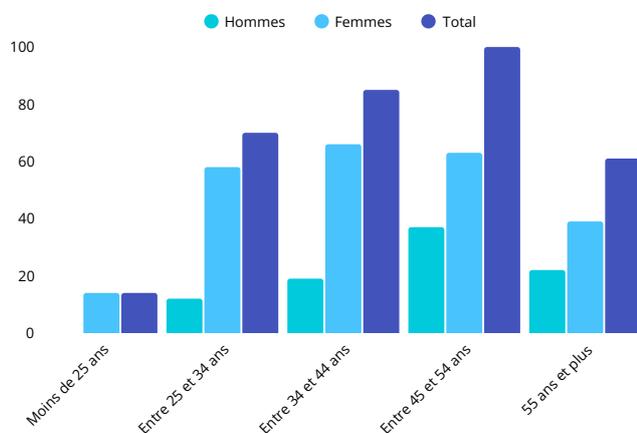


Figure : Évolution du nombre de salariés en CDI par tranche d'âge au 31-12

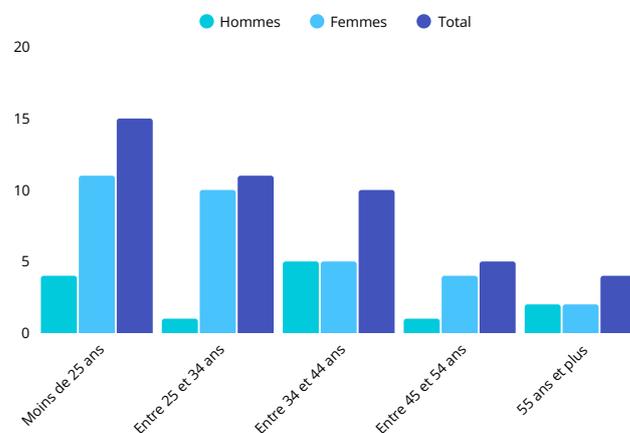


Figure : Évolution du nombre de salariés en CDD par tranche d'âge au 31-12

**Commentaire :** La **tranche d'âge 45-54 ans**, toutes catégories confondues, est la plus représentée parmi **nos salariés avec 1/3 de nos effectifs CDI au 31/12**. Vient en seconde position la **tranche d'âge 34-44 ans qui représente 25% de nos salariés**.

# EMBAUCHES

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>EMBAUCHE</b>									
<b>CDI entrés dans l'année</b>	4	49	17	6	-	-	-	4	80
Cadre	-	-	7	-	-	-	-	4	11
Non Cadre	4	49	10	6	-	-	-	-	69
Homme	-	10	2	2	-	-	-	1	15
Femme	4	39	15	4	-	-	-	3	65
<b>CDD entrés dans l'année</b>	4	788	68	508	-	1	1	-	1370
Cadre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non Cadre	4	788	68	508	-	1	1	-	1370
Homme	-	274	4	210	-	-	-	-	488
Femme	4	514	64	298	-	1	1	-	882

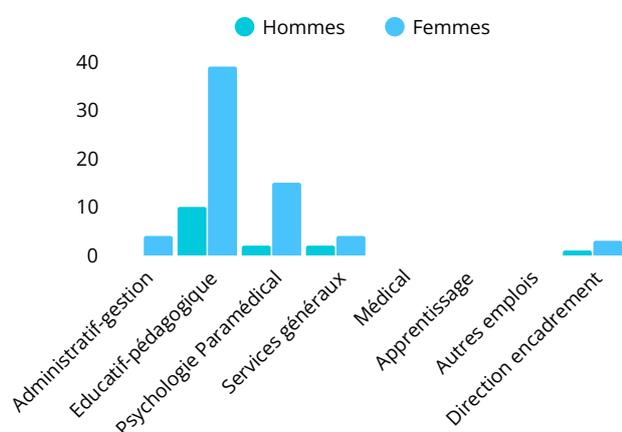


Figure : Nombre d'embauches en CDI par CSP

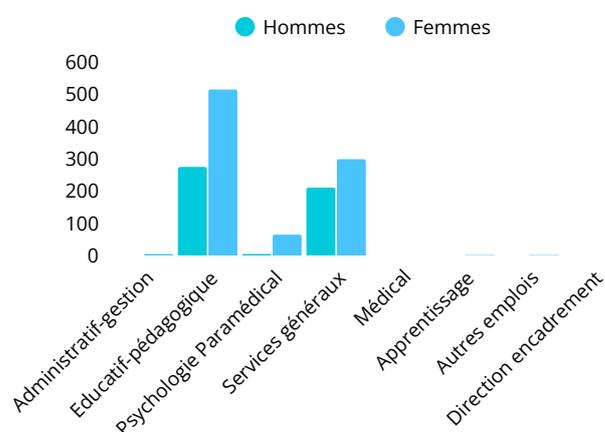


Figure : Nombre d'embauches en CDD par CSP

**Commentaire :** L'année 2024 a connu **80 embauches en CDI**, toutes catégories confondues, contre 55 en 2023. Cela traduit une charge RH importante, qui se situe principalement sur l'éducatif qui a **représenté près de 61%** des recrutements. Cette charge de travail est conséquente pour les cadres qui recrutent.

En 2024, **1370 CDD ont été recrutés**, là encore l'éducatif **représente 57% des CDD**. C'est cohérent.

# DÉPARTS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>DEPARTS</b>									
<b>Total des départs CDI</b>	6	36	9	8	0	0	0	6	65
Cadre	0	0	2	0	0	0	0	6	8
Non Cadre	6	36	7	8	0	0	0	0	57
Homme	1	8	2	2	0	0	0	2	15
Femme	5	28	7	6	0	0	0	4	50
<b>Départs rupture conventionnelle - CDI</b>	0	5	0	0	0	0	0	2	7
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Non Cadre	0	5	0	0	0	0	0	0	5
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femme	0	5	0	0	0	0	0	2	7
<b>Démision - CDI</b>	2	12	3	5	0	0	0	2	24
Cadre	0	0	1	0	0	0	0	2	3
Non Cadre	2	12	2	5	0	0	0	0	21
Homme	0	2	1	2	0	0	0	1	6
Femme	2	10	2	3	0	0	0	1	18
<b>Départs retraite - CDI</b>	1	2	1	0	0	0	0	0	4
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	1	2	1	0	0	0	0	0	4
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femme	1	2	1	0	0	0	0	0	4
<b>Mutation autre établissement - CDI</b>	0	11	5	7	0	0	0	6	29
Cadre	0	1	3	0	0	0	0	5	9
Non Cadre	0	10	2	7	0	0	0	1	20
Homme	0	2	0	7	0	0	0	1	10
Femme	0	9	5	0	0	0	0	5	19
<b>Décès - CDI</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres causes départs - CDI</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Départs fin de période d'essai - CDI</b>	3	9	2	1	0	0	0	2	17
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Non Cadre	3	9	2	1	0	0	0	0	15
Homme	1	3	0	1	0	0	0	1	6
Femme	2	6	2	0	0	0	0	1	11

# DÉPARTS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
<b>DEPARTS</b>									
<b>Total licenciements - CDI</b>	0	5	0	1	0	0	0	0	6
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	5	0	1	0	0	0	0	6
Homme	0	2	0	1	0	0	0	0	3
Femme	0	3	0	0	0	0	0	1	4
<b>Total licenciements fautes (grave, lourde) - CDI</b>	0	5	0	1	0	0	0	0	6
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	5	0	1	0	0	0	0	6
Homme	0	2	0	1	0	0	0	0	3
Femme	0	3	0	0	0	0	0	1	4
<b>Total licenciements économique - CDI</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Licenciements autres causes ( inaptitude,...) -</b>	0	3	0	2	0	0	0	0	5
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	3	0	2	0	0	0	0	5
Homme	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Femme	0	2	0	2	0	0	0	0	4

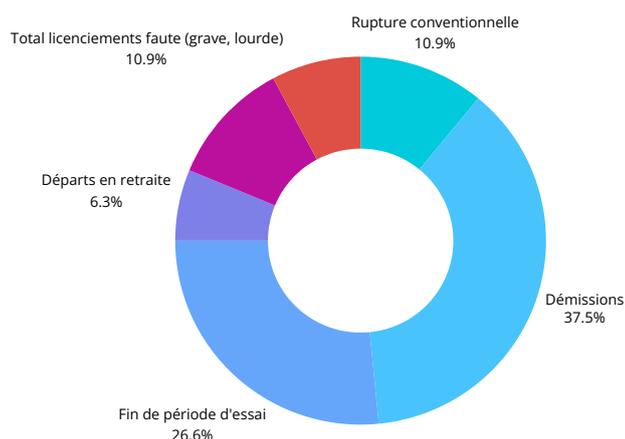


Figure : Motifs de départs des CDI en flux

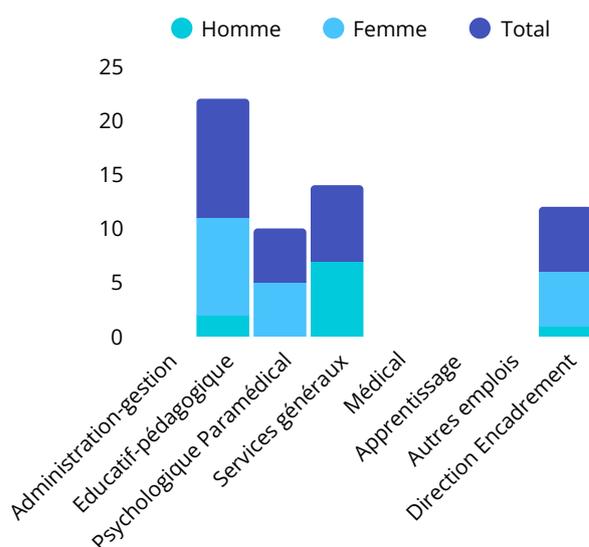


Figure : Mobilité internes des CDI

**Commentaire :** 29 salariés ont bénéficié de mobilités internes sur 2024

# SALARIES AYANT UNE RQTH



La loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son avenir professionnel simplifie la déclaration des entreprises dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi toute entreprise privée quel que soit son effectif (même une entreprise de moins de 20 salariés) doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cette déclaration se fait désormais dans la déclaration sociale nominative (DSN). Chaque entreprise d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif. L'entreprise ne remplissant pas cette obligation d'emploi doit verser une contribution financière.

En 2024, sur les 16 structures, nous avons 12,76 ETP avec une RQTH. 9 remplissent partiellement, totalement voire au-delà leur obligation d'emploi. A l'inverse, 7 structures n'emploient aucun personnel ayant déclaré avoir une RQTH. Au global, l'obligation de 6% n'est pas totalement atteinte, en tenant compte des emplois direct, minoration diverses et emplois indirects, l'association doit s'acquitter d'une contribution de 7377,48€ en 2024, contre 7 482 euros pour 2023 et 18 066.99 euros en 2022.

Bilan de reconversion professionnelle : il n'y en pas eu en 2024, tout comme en 2023 et en 2022.

**Prime OETH = elle est versée au salarié en CDI qui informe pour la première fois l'employeur de sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.**

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

Les mandats des représentants du personnel sont arrivés à expiration le 8 novembre 2023.

Des élections, pour le renouvellement des membres du comité social et économique, a été organisée avec le calendrier suivant :

- Dates du premier tour : entre le vendredi 20 octobre à 09h00 et le mardi 24 octobre à 17h00
- Dates du deuxième tour éventuel : entre le vendredi 3 novembre à 09h00 et le mardi 7 novembre à 17h00

Compte tenu de notre effectif, le nombre de membres du comité à élire était de **11 titulaires et de 11 suppléants**.

**A l'issue des élections, 7 titulaires ont été élus et 3 suppléants.**

## **Nombre de représentants de proximité**

Il a été créé 1 représentant de proximité dans le cadre de la mise en place du comité social et économique, uniquement dans les établissements n'ayant pas d' élu CSE.

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

## Attributions des représentants de proximité

Les représentants de proximité ont pour attributions :

- De recueillir les réclamations individuelles ou collectives des salariés présents dans leur établissement (réclamations relatives aux salaires, à l'application du code du travail, à la protection sociale, aux conventions et accords applicables dans l'entreprise) ;
- De porter celles-ci devant le comité social d'établissement ;
- De recueillir toute information relative à la santé, la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise ;
- D'analyser et de proposer au comité social et économique concerné toute mesure de nature à promouvoir la santé, la sécurité et aux conditions de travail dans l'entreprise ;
- A la demande du comité social et économique central d'entreprise, de contribuer aux enquêtes diligentées par celui-ci en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Chaque représentant de proximité intervient dans un périmètre d'établissements défini : celui où il est nommé.

## Désignation des représentants de proximité

Dans chaque périmètre, le représentant de proximité a été désigné par les membres titulaires et suppléants du comité social et économique, parmi des salariés volontaires des établissements n'ayant pas d'élus CSE, suite à un appel à candidature de la part des membres élus du CSE.

---

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

---

## **Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**

Cette commission doit être composée de minimum 3 membres du CSE, titulaire ou suppléant.

La CSSCT exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité concernant la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Dans le cadre de ses attributions, la CSSCT ne peut pas recourir à un expert. Elle ne dispose pas des attributions consultatives du CSE.

Dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la CSSCT est compétente, par exemple, sur les points suivants :

- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes
- Amélioration de l'accès des femmes à tous les emplois et résolution des problèmes liés à la maternité
- Adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- Proposition de toute initiative qu'elle estime utile et notamment des actions de prévention des risques psychosociaux

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

## Commission de la formation

- La préparation des délibérations du CSE dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- Participer à l'information des salariés sur la formation et étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- Étudier les problèmes spécifiques liés à l'emploi et au travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

## Commission d'information et d'aide au logement

La commission d'information et d'aide au logement a pour principale mission de faciliter l'accès des salariés à la propriété et au logement locatif.

Dans ce cadre, la commission :

- Recherche les possibilités d'offres de logements correspondant aux besoins du personnel, en liaison avec les organismes habilités à collecter la participation des employeurs à l'effort de construction ;
- Informe les salariés sur leurs conditions d'accès à la propriété ou à la location d'un logement et les assiste dans les démarches nécessaires pour l'obtention des aides financières auxquelles ils peuvent prétendre ;
- Aide les salariés souhaitant acquérir ou louer un logement au titre de la participation des employeurs à l'effort de construction, ou investir les fonds provenant des droits constitués en application des dispositions relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.

---

# LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

---

## **Commission de l'égalité professionnelle**

Le rôle principal de la Commission de l'égalité professionnelle est de préparer la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Elle assiste donc le Comité social et économique dans toutes ses missions relatives à l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise.

# ABSENTÉISME

	Nbr d'heures maladie	Nbr d'heures maladie enfant	Nbr d'heures maladie non payée	Nbr d'heures maladie non payée à 50%	Nbr d'heures maternité	Nbr d'heures maternité non payée	Nbr d'heures paternité non payée	Nbr d'heures temps partiel thérapeutique	Nbr d'heures autres causes	Total
<b>ABSENTEISME</b>										
<b>Total</b>	27102.75	444.02	7614	2194.24	7565.86	0	0	0	174.74	<b>45095.61</b>

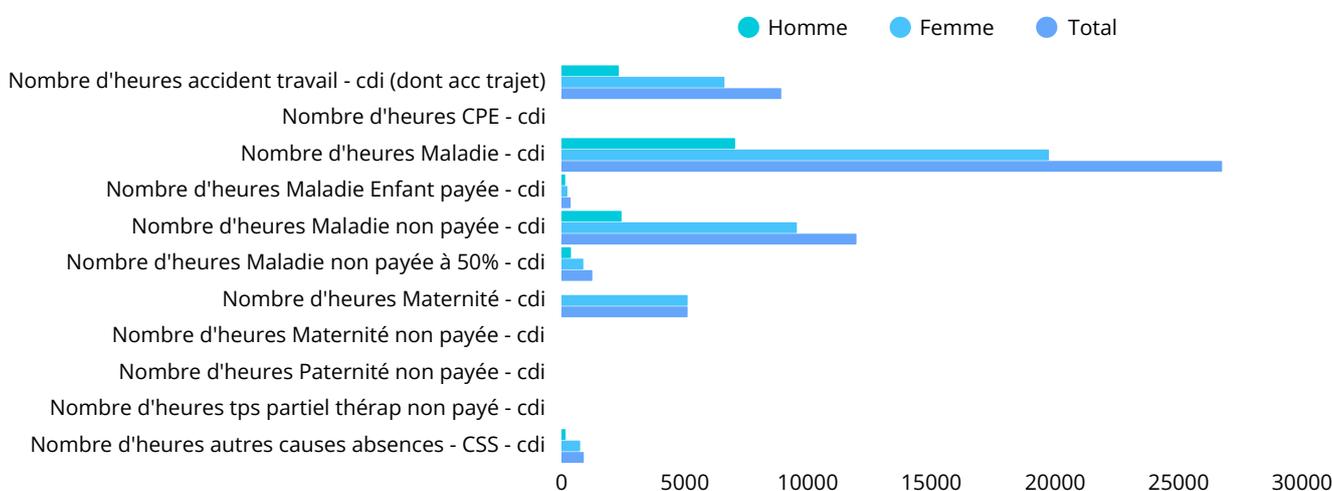


Figure : Nombre d'heures d'absences des CDI sur 2023

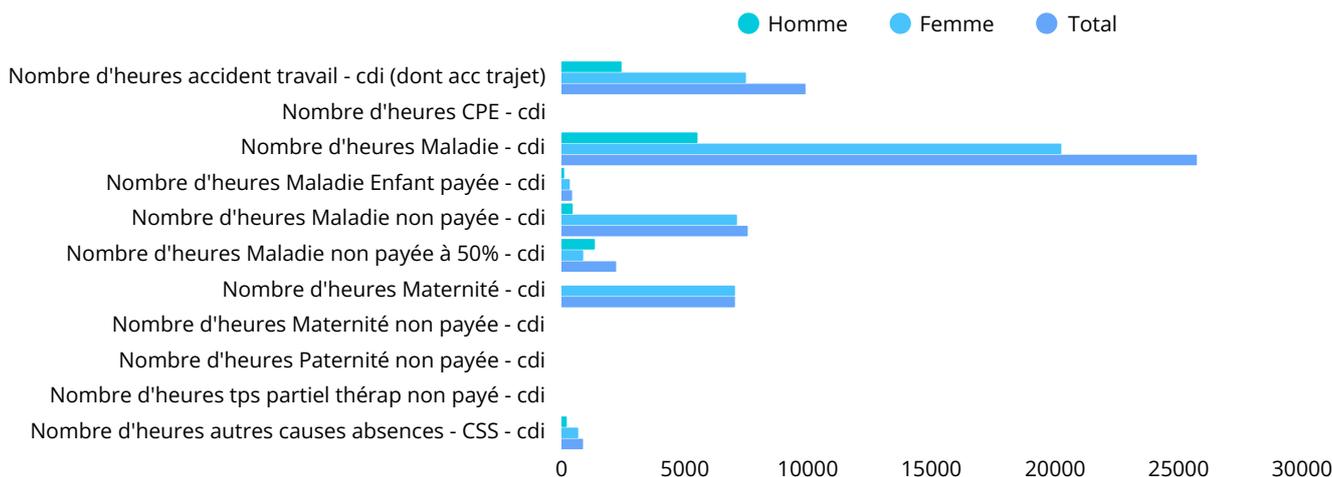


Figure : Nombre d'heures d'absences des CDI sur 2024

**Commentaire :** Si le total du nombre d'heures d'absence a baissé globalement entre 2022 et 2023, il a continué à baisser en 2024 pour atteindre 53563 heures. Nous notons **une diminution du nombre d'heures d'arrêt maladie rémunérée avec maintien de salaire**. Les absences pour maladie non rémunérées ont fortement baissé.

# FORMATIONS PROFESSIONNELLES



Cette année, notre organisation a mis en œuvre un programme de formation complet et diversifié pour répondre aux besoins de développement professionnel de nos équipes. Les formations dispensées ont couvert une large gamme de sujets essentiels pour améliorer les compétences, les connaissances et les pratiques de notre personnel. Voici un aperçu des formations réalisées :

- Formations IMAGO
- Analyse de la pratique
- Handicap psychique, vieillissement des PH, Autisme
- Formations Octime
- Comment réagir face à des refus de soins
- Droit des personnes en situation de handicap
- Formation sur l'autodétermination
- Hygiène et sécurité / HACCP
- Bientraitance / Maltraitance / Ethique
- AGEVAL
- Vie affective et sexuelle
- Gestion de la violence



Ces formations ont été essentielles pour renforcer les compétences de notre personnel, améliorer la qualité de nos services, et assurer un environnement de travail sûr et respectueux. Nous continuerons à investir dans la formation continue pour maintenir et élever les standards de notre organisation.

**Au total plus de 14 000 heures de formations dispensées à l'ensemble des salariés sur l'année 2024**

## Conclusion

En conclusion, l'année écoulée a été marquée par des évolutions significatives au sein de notre organisation, tant sur le plan humain que sur celui de la performance globale.

Le bilan social que nous venons de présenter témoigne de notre engagement constant envers le bien-être de nos collaborateurs, la diversité, et l'inclusion, ainsi que notre volonté d'améliorer continuellement nos pratiques pour créer un environnement de travail sain et stimulant.

Les initiatives mises en place, telles que nos des programmes de formation, nos différentes politiques de flexibilité du travail, ont contribué à renforcer la cohésion de nos équipes et à soutenir leur développement professionnel.

De plus, les actions menées en faveur de la santé et de la sécurité au travail ont permis de réduire significativement les risques et d'améliorer la qualité de vie au sein d'Hestia 78.



Website

<https://hestia78.fr/>



LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/hestia78/mycompany/>

