



2025

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 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 2025

RECRUTEMENTS
CDI

67

DE FEMMES
PARMI LES
CDI

79.1%

CDI A TEMPS
PLEIN

83%

PLUS DE
HEURES DE
FORMATION
EN 2025

16 017

ANCIENNETÉ
MOYENNE

7.55
ANS

TAUX TURN-
OVER

17%

NOMBRE D'
ACCIDENTS DE
TRAVAIL

23

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
EFFECTIFS									
Effectifs au 31/12 - CDI	32	197	31	53	1	0	0	27	341
Cadre	10	2	16	0	1	0	0	27	56
Non Cadre	22	195	15	53	0	0	0	0	285
Homme	2	54	5	23	1	0	0	5	90
Femme	30	143	26	30	0	0	0	22	251
Effectifs au 31/12 - CDD	1	34	2	12	0	3	0	0	52
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	1	34	2	12	0	3	0	0	52
Homme	0	6	0	4	0	1	0	0	11
Femme	1	28	2	8	0	2	0	0	41
Effectifs permanent - CDI en flux	35	229	34	59	1	0	0	31	389
Cadre	11	2	17	0	1	0	0	31	62
Non Cadre	24	227	17	59	0	0	0	0	327
Homme	2	62	5	26	1	0	0	6	102
Femme	33	167	29	33	0	0	0	25	287
Effectifs permanent - CDD en flux	7	901	92	537	0	5	1	0	1543
Cadre	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Non Cadre	7	901	91	537	0	5	1	0	1542
Homme	0	263	0	242	0	2	0	0	507
Femme	7	638	92	295	0	3	1	0	1036
Effectifs au 31/12	33	231	33	65	1	3	0	27	393
Cadre	10	2	16	0	1	0	0	27	56
Non Cadre	23	229	17	65	0	3	0	0	337
Homme	2	60	5	27	1	1	0	5	101
Femme	31	171	28	38	0	2	0	22	292

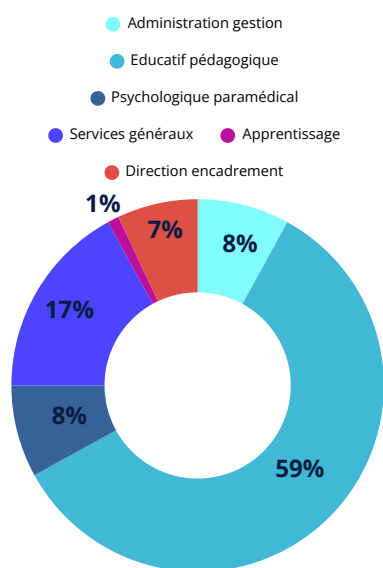


Figure : Répartition des effectifs au 31/12/2025

En 2025, la catégorie socio-professionnelle la plus représentative est toujours celle du personnel Socio-éducatif qui totalise **59%** des effectifs, tous types de contrats confondus.

Viennent en deuxième position **les services généraux avec 17%** puis **l'administration-gestion et les psychologues paramédicaux avec 8%** chacun.

EFFECTIFS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
EFFECTIFS									
Effectif total hommes au 31/12	2	60	5	27	1	1	0	5	101
Cadre	2	2	3	0	1	0	0	5	13
Non Cadre	0	58	2	27	0	1	0	0	88
Effectif total femmes au 31/12	31	171	28	38	0	2	0	22	292
Cadre	8	0	13	0	0	0	0	22	43
Non Cadre	23	171	15	38	0	2	0	0	249

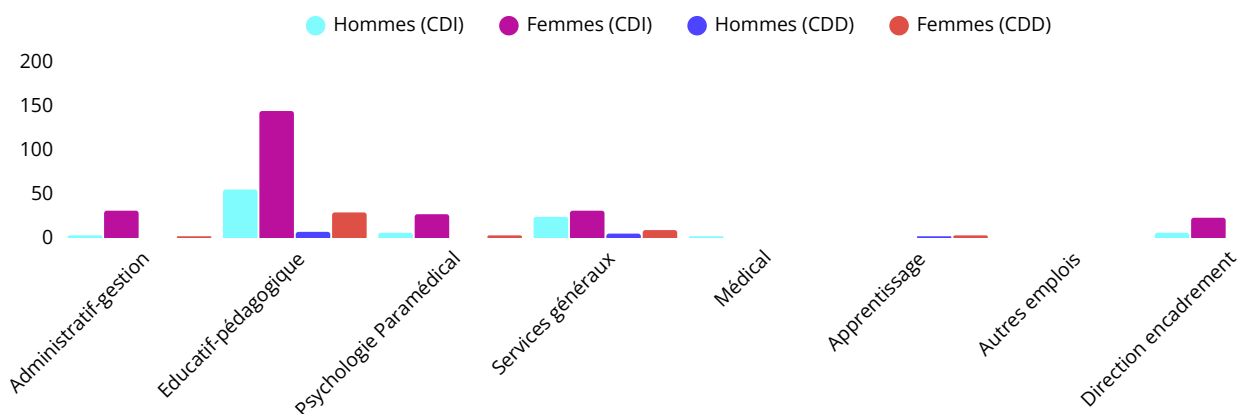


Figure : Répartition hommes / femmes CDI et CDD par catégorie socio-professionnelles

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.** Cette répartition est stable comparée à 2024.

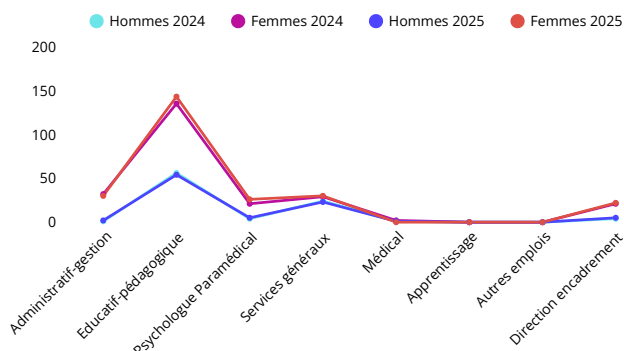


Figure : Évolution de la répartition hommes / femmes CDI sur 2024 et 2025

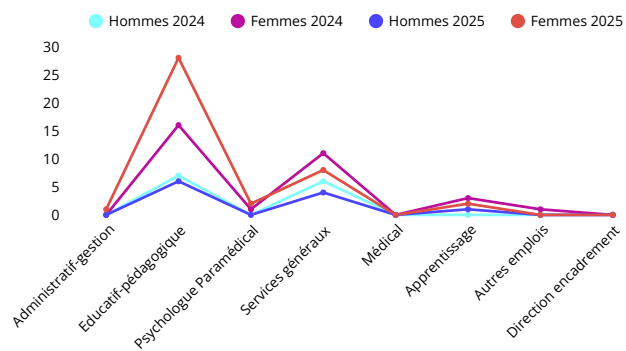


Figure : Évolution de la répartition hommes / femmes CDD sur 2024 et 2025

EFFECTIFS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
EFFECTIFS									
Age moyen CDI au 31/12	+9.47	+0.97	+0.94	+7.91	63	-	-	+6.22	43.34
Cadre	+8.1	60	+2.5	-	63	-	-	+6.22	46.29
Non Cadre	30.09	+0.77	39.27	+7.91	-	-	-	-	42.76
Homme	+1.5	+6.81	39	52.22	63	-	-	54.2	48.23
Femme	50	38.71	+1.31	+4.6	-	-	-	+4.41	41.57
Age moyen CDD au 31/12	+3	33.35	52.5	+3.92	-	31.67	-	-	36.62
Cadre	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Non Cadre	+3	33.35	52.5	+3.92	-	31.67	-	-	36.62
Homme	-	+2.5	-	53	-	+1	-	-	46.18
Femme	+3	31.39	52.5	39.38	-	27	-	-	34.05

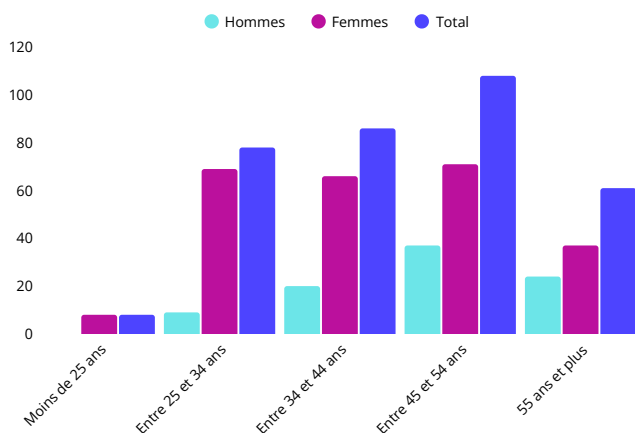


Figure : Évolution du nombre de salariés en CDI par tranche d'âge au 31-12

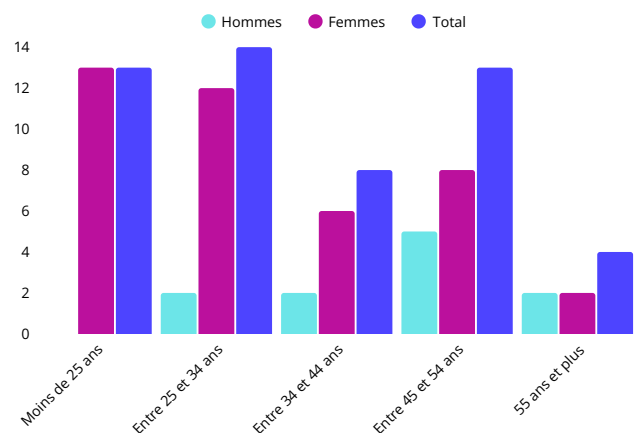


Figure : Évolution du nombre de salariés en CDD par tranche d'âge au 31-12

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. Données stables par rapport à 2024.

EMBAUCHES

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
EMBAUCHE									
CDI entrés dans l'année	3	42	9	7	0	0	0	6	67
Cadre	2	0	3	0	0	0	0	6	11
Non Cadre	1	42	6	7	0	0	0	0	56
Homme	1	7	1	3	0	0	0	2	14
Femme	2	35	8	4	0	0	0	4	53
CDD entrés dans l'année	7	880	92	524	0	2	0	0	1505
Cadre	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Non Cadre	7	880	91	524	0	2	0	0	1504
Homme	0	256	0	237	0	2	0	0	495
Femme	7	624	92	287	0	0	0	0	1010



Figure : Nombre d'embauches en CDI par CSP

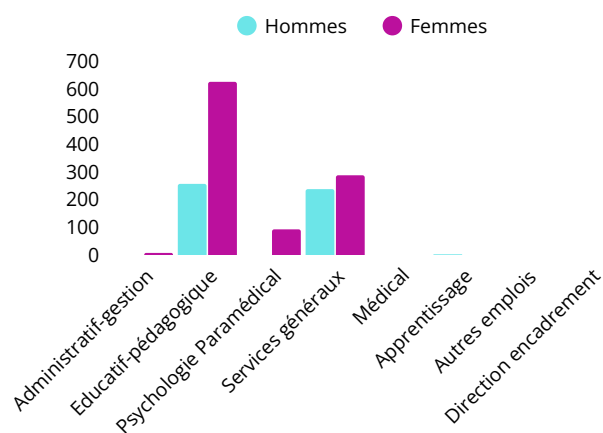


Figure : Nombre d'embauches en CDD par CSP

Commentaire : L'année 2025 a connu **67 embauches en CDI** contre 80 en 2024, toutes catégories confondues. Cette diminution s'explique par le fait que le nombre de recrutements en 2024 était important du fait des créations de places dans le cadre des AML.

En 2025, **1 505 CDD ont été recrutés** contre 1 370 en 2024. Là encore, l'éducatif représente **58 % des CDD**, ce qui est cohérent.

DÉPARTS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services général	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
DEPARTS									
Total des départs CDI	3	35	3	6	0	0	0	4	51
Cadre	1	0	1	0	0	0	0	4	6
Non Cadre	2	35	2	6	0	0	0	0	45
Homme	0	8	0	3	0	0	0	1	12
Femme	3	27	3	3	0	0	0	3	39
Départs rupture conventionnelle - CDI	1	8	0	0	0	0	0	1	10
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Non Cadre	1	8	0	0	0	0	0	0	9
Homme	0	2	0	0	0	0	0	1	3
Femme	1	6	0	0	0	0	0	0	7
Démision - CDI	1	11	3	1	0	0	0	0	17
Cadre	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Non Cadre	0	12	2	1	0	0	0	0	15
Homme	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Femme	1	9	3	1	0	0	0	0	14
Départs retraite - CDI	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Homme	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Femme	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Mutuation autre établissement - CDI	3	11	1	2	0	0	0	2	19
Cadre	1	0	0	0	0	0	0	2	3
Non Cadre	2	11	1	2	0	0	0	0	16
Homme	0	2	0	2	0	0	0	0	4
Femme	3	9	1	0	0	0	0	2	15
Décès - CDI	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
Autres causes départs - CDI	0	11	5	6	0	1	0	0	23
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	11	5	6	0	1	0	0	23
Homme	0	3	0	0	0	1	0	0	4
Femme	0	8	5	6	0	0	0	0	19
Départs fin de période d'essai - CDI	0	9	0	1	0	0	0	1	11
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Non Cadre	0	9	0	1	0	0	0	0	10
Homme	0	2	0	1	0	0	0	0	3
Femme	0	7	0	0	0	0	0	1	8

DÉPARTS

	Administration Gestion	Educatif Pédagogique	Psychologique Paramédical	Services généraux	Médical	Apprentissage	Autres emplois	Direction Encadrement	Total
DEPARTS									
Total licenciements - CDI	1	5	0	3	0	0	0	2	11
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Non Cadre	1	5	0	3	0	0	0	0	9
Homme	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Femme	1	4	0	2	0	0	0	2	9
Total licenciements fautes (grave, lourde) - CDI	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non Cadre	0	3	0	0	0	0	0	0	3
Homme	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Femme	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Total licenciements économique - CDI	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
Licenciements autres causes (inaptitude,...) - CDI	1	2	0	3	0	0	0	2	8
Cadre	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Non Cadre	1	2	0	3	0	0	0	0	6
Homme	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Femme	1	2	0	2	0	0	0	2	7

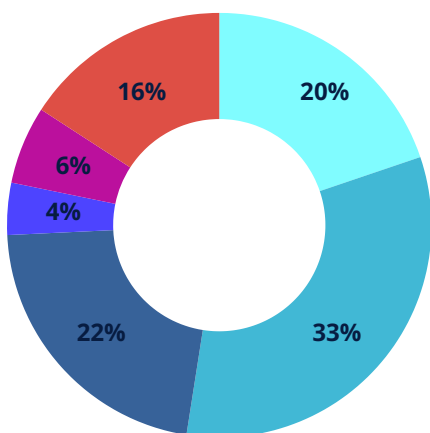
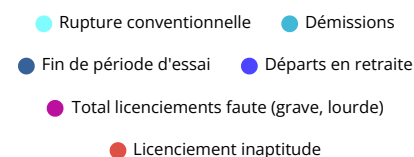


Figure : Motifs de départs des CDI en flux

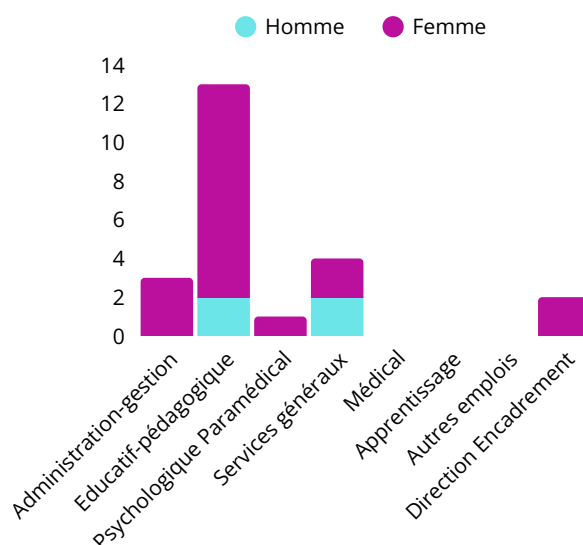


Figure : Mobilité internes des CDI

Commentaire : 19 salariés ont bénéficié de mobilités internes sur 2025, contre 29 en 2024

SALARIES AYANT UNE RQTH

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié les modalités de déclaration et de calcul de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Désormais, toute entreprise privée, quel que soit son effectif, y compris celles de moins de 20 salariés, est tenue de déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie, via la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif. À défaut, elles sont redevables d'une contribution financière.

Évolution du périmètre de calcul de l'OETH :

Jusqu'en 2024, seuls les salariés étaient pris en compte dans le calcul de l'OETH. Dans ce cadre, l'association Hestia 78 a dû s'acquitter d'une contribution financière aux montants suivants :

- 18 066,99 € en 2022
- 7 482 € en 2023
- 7 377,48 € en 2024

À compter de 2025, le périmètre de calcul de l'OETH a évolué, intégrant désormais les travailleurs handicapés accompagnés dans le décompte.

Cette évolution réglementaire a été formellement confirmée à l'association Hestia 78 par un rescrit obtenu auprès de l'URSSAF.

Situation de l'association Hestia 78 en 2025 :

Avec cette nouvelle méthode de calcul, Hestia 78 emploie des travailleurs bénéficiaires d'une reconnaissance de handicap dans une proportion largement supérieure au seuil réglementaire de 6 %.

En conséquence, l'association n'est redevable d'aucune contribution OETH au titre de l'année 2025.

Reconversions professionnelles :

Aucune reconversion professionnelle de salariés bénéficiaires d'une RQTH n'a été mise en œuvre en 2025.

Cette situation est identique aux exercices précédents (2024, 2023 et 2022).

Conclusion :

L'association Hestia 78 s'inscrit ainsi pleinement dans les objectifs de la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap, tant par l'emploi direct que par l'accompagnement des travailleurs handicapés.

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.

Au 31 décembre 2025, l'effectif CSE se compose de la manière suivante :

- 1 titulaire collège cadres
- 4 titulaires collège techniciens et agents de maîtrise
- 1 titulaire collège ouvriers et employés

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

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.

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL

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.

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
ABSENTEISME										
Total	27102.75	444.02	7614	67.34	7010.38	0	0	0	2698.1	44936.59

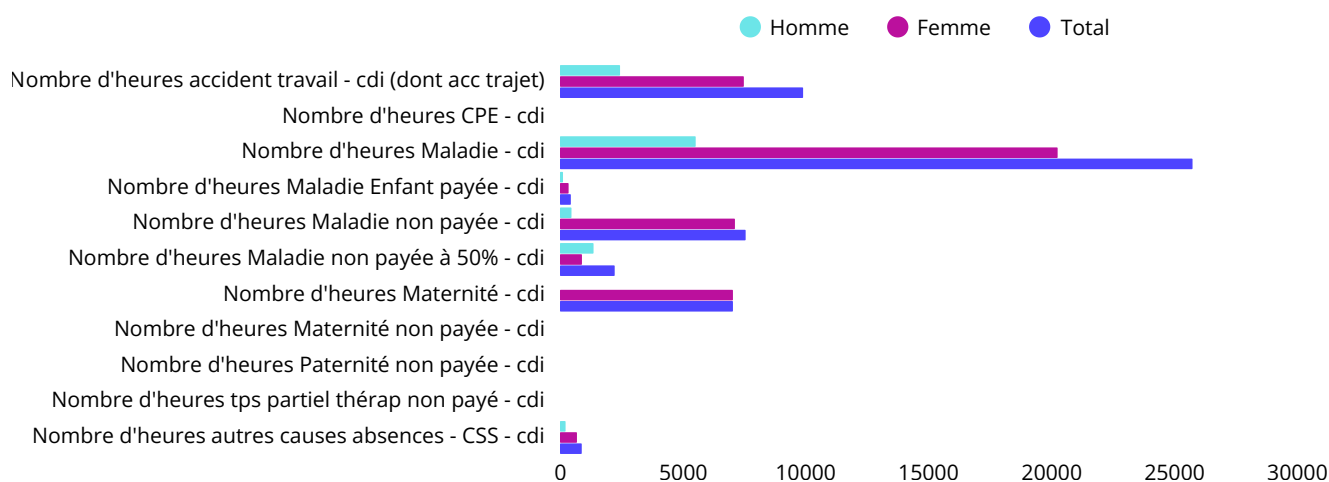


Figure : Nombre d'heures d'absences des CDI sur 2024

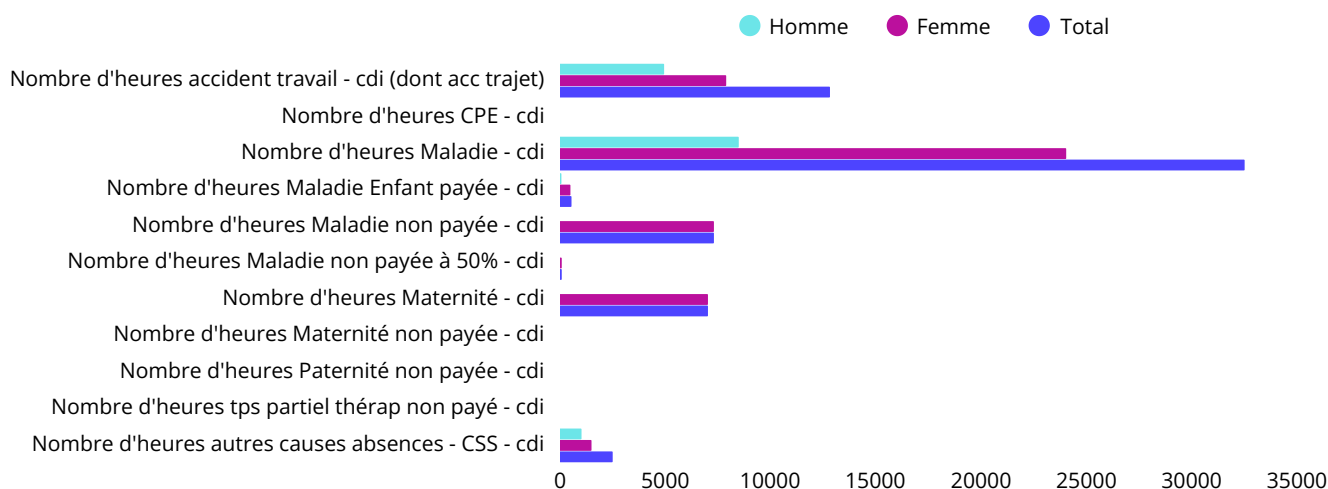


Figure : Nombre d'heures d'absences des CDI sur 2025

Commentaire : La maladie représente **51.84% en 2025** contre 66% en 2024. Les AT représentent **20.43% en 2025** contre 18% en 2024. La maternité représente **11.18% d'absentéisme** contre 13% et les absences pour enfant malade **0,76%** de l'absentéisme. Par rapport au nombre d'heures travaillées, les arrêts de travail pour maladie représentent 5%, et 8.8% d'absentéisme (hors congé maternité et paternité). Les chiffres nationaux du secteur en France sont entre 8 et 12% selon les sources Nexem, FEHAP, DREES.

FORMATIONS PROFESSIONNELLES



La politique de formation menée en 2025 s'inscrit dans une logique de développement des compétences professionnelles, de qualité de l'accompagnement des personnes accompagnées et de prévention des risques professionnels.

Les principales orientations de formation ont porté sur les thématiques suivantes :

- Analyse de la pratique professionnelle
- Handicap psychique, vieillissement des personnes handicapées, autisme
- Formations IMAGO
- Formations OCTIME
- Réagir face aux refus de soins
- Fonction de coordinateur
- Droits des personnes en situation de handicap
- Écrits professionnels
- Autodétermination des personnes accompagnées
- Hygiène et sécurité / HACCP
- Bientraitance, maltraitance et éthique professionnelle
- AGEVAL
- Vie affective et sexuelle
- Gestion de la violence
- Démarche qualité

Ces actions ont concerné l'ensemble des établissements et services de l'association, en fonction des besoins identifiés et des spécificités des publics accompagnés.

Au total plus de 16 016 heures de formations dispensées à l'ensemble des salariés sur l'année 2025



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 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/>

