CLUB DE PRÉVENTION D'ÉPERNAY














BILAN SOCIAL DU PERSONNEL 2025

ENSEMBLE, LUTTONS CONTRE L'EXCLUSION !

www.club-prevention.fr

SOMMAIRE













2025 en quelques chiffres p.1

Répartition des activités
et des fonctions support au 31/12/2025 p. 2

Effectif, sexe et âge p. 3

Départ CDI, rotations p. 4

Qualifications et formations p. 5

Temps de travail et absentéisme p. 6

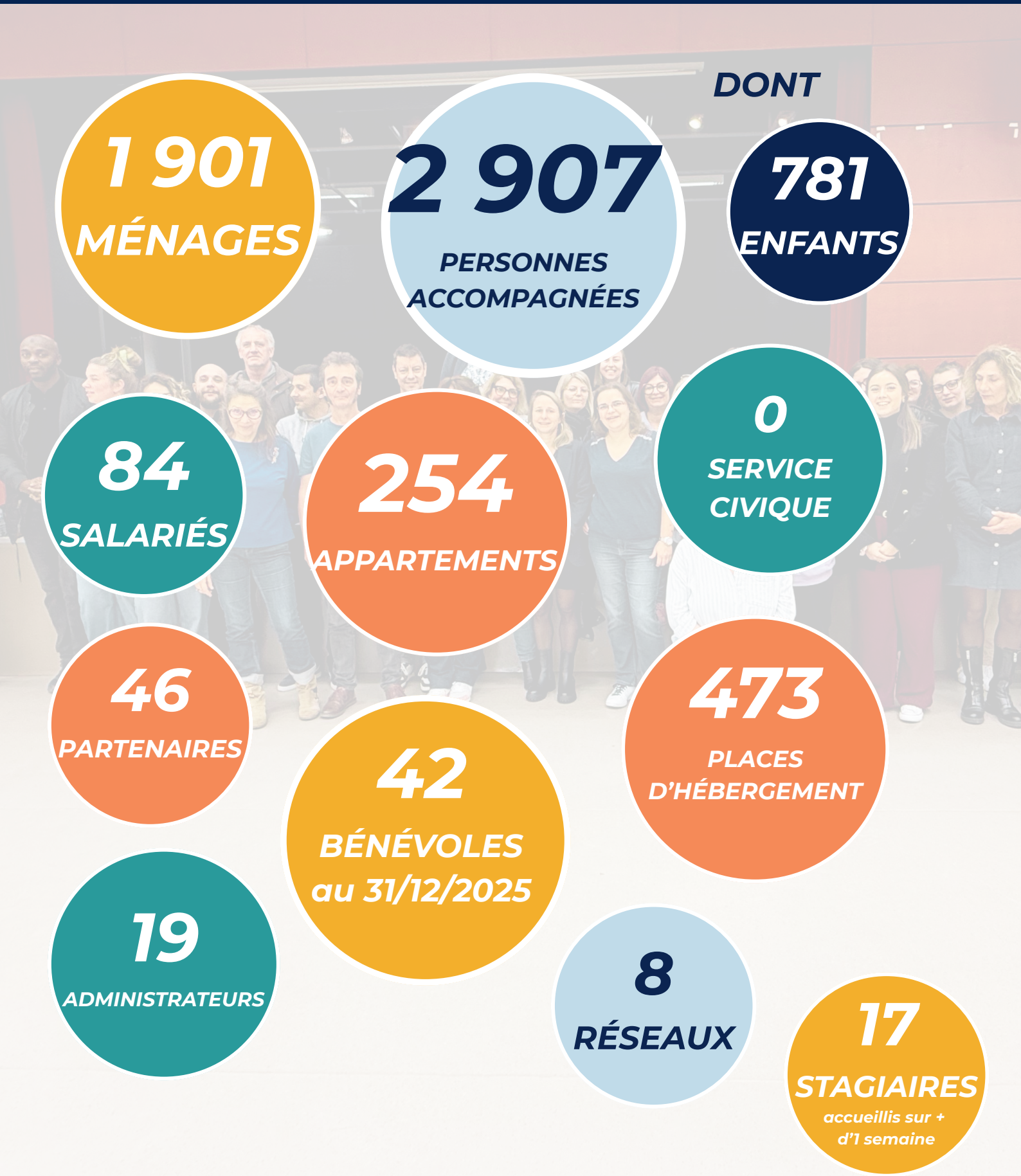
Travailleurs handicapés p. 7

Comité Social et Économique p. 8

Index égalité H/F et investissements p. 9

Annexes p. 10-14
- Organigramme p. 11
- Intitulé des formations 1/3 p. 12
- Intitulé des formations 2/3 p. 13
- Intitulé des formations 3/3 p. 14

2025 EN QUELQUES CHIFFRES



1 901
MÉNAGES

2 907
PERSONNES ACCOMPAGNÉES

DONT

781
ENFANTS

84
SALARIÉS

254
APPARTEMENTS

0
SERVICE CIVIQUE

46
PARTENAIRES

42
BÉNÉVOLES au 31/12/2025

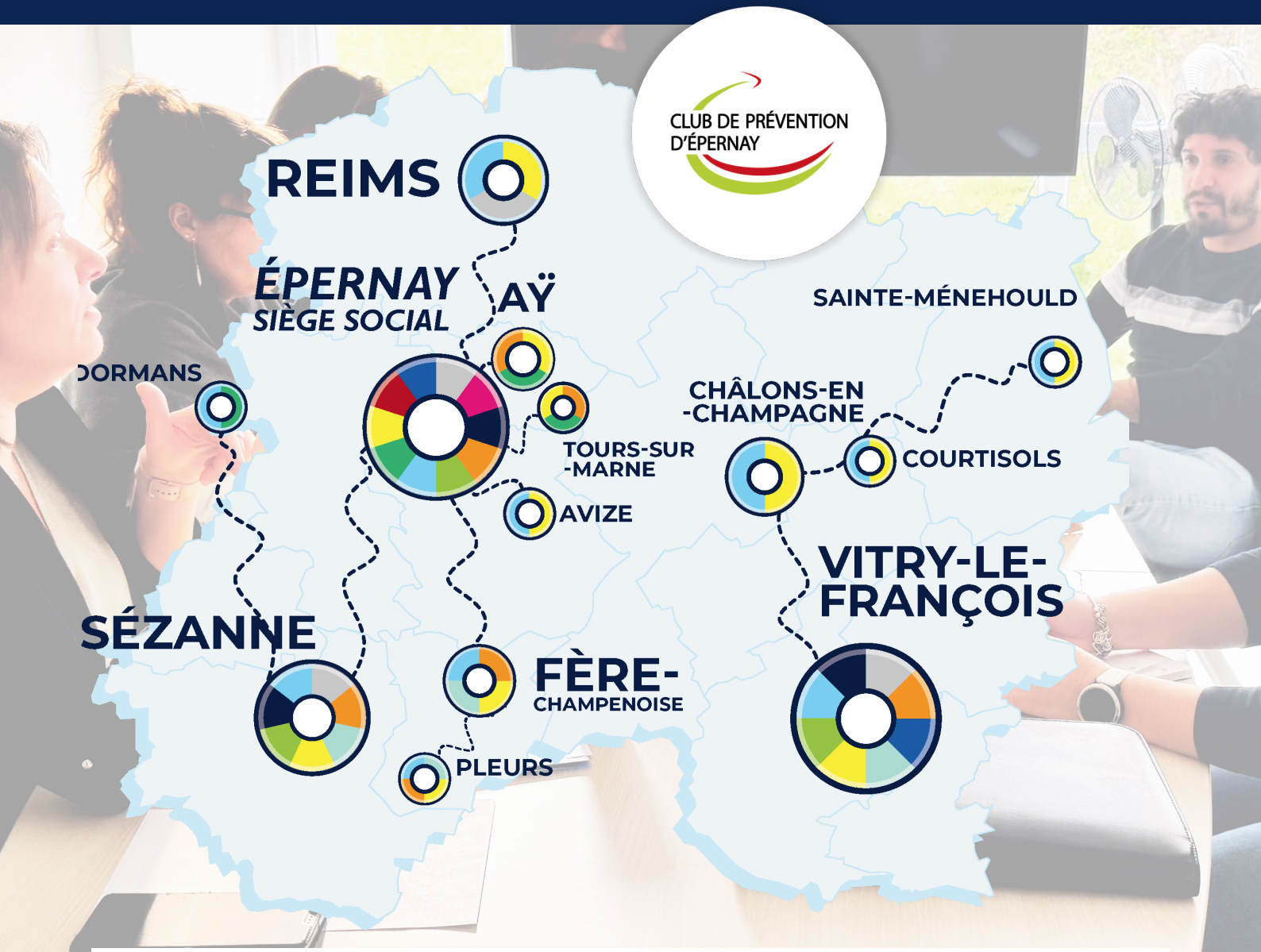
473
PLACES D'HÉBERGEMENT

19
ADMINISTRATEURS

8
RÉSEAUX

17
STAGIAIRES
accueillis sur + d'1 semaine

RÉPARTITION DES ACTIVITÉS & DES FONCTIONS-SUPPORT AU 31/12/2025



- *HÉBERGEMENT NORD DEP.*
- *LOGEMENT*
- *HÉBERGEMENT SUD DEP.*
- *ATELIERS SOCIO-LINGUISTIQUES*
- *VENDANGES PARTAGÉES*
- *GESTION LOCATIVE ADAPTÉE (GLA)*
- *FONCTIONS-SUPPORT - ADMINISTRATIF*
- *FONCTIONS-SUPPORT - COMPTABILITÉ*
- *FONCTIONS-SUPPORT - R. H.*
- *FONCTIONS-SUPPORT - GESTION PATRIMOINE + TECHNIQUE*
- *NAVETTES*

EFFECTIF, SEXE ET ÂGE

COUP D'ŒIL

Retrouvez sur cette page une **présentation des effectifs de l'association, du sexe et de l'âge des salariés.**

Infos clés

Nombre de salariés :
84 salariés
(**76** CDI + **8** CDD)

Moyenne d'âge :
42 ans

Nombre de salariés par tranche d'âge :
< 20 ans : **1** (1 H)
21 à 25 ans : **12** (**10** F - **2** H)
26 à 29 ans : **11** (**9** F - **2** H)
30 à 35 ans : **17** (**13** F - **4** H)
36 à 39 ans : **8** (**6** F - **2** H)
40 à 45 ans : **10** (**7** F - **3** H)
46 à 49 ans : **5** (**5** F)
50 à 55 ans : **7** (**5** F - **2** H)
56 à 59 ans : **10** (**6** F - **4** H)
60 à 65 ans : **3** (**3** F)

Emplois aidés :
4 contrats (≈ 5 %)

Répartition emplois aidés sur 4 :
Adulte-relais : **1 CDD**
PEC : **1 CDD**
Apprentissage : **2 CDD**

Répartition H/F :
sur **84** salariés

Hommes : 19 (23 %)
Femmes : 65 (77 %)

Par CSP :
Cadres : **4** H / **8** F
Non cadres : **15** H / **57** F

% Cadres : **14 %**
% Non cadres : **86 %**

Répartition des effectifs CDI :
< 1 an : **12** (**1** C - **11** NC)
1 à 5 ans : **40** (**2** C - **38** NC)
5 à 10 ans : **18** (**2** C - **16** NC)
10 à 15 ans : **9** (**4** C - **5** NC)
15 à 20 ans : **1** (**1** NC)
20 à 25 ans : 0
> 25 ans : **4** (**3** C - **1** NC)

EFFECTIF AU 31/12/2025 PAR SERVICE ET CSP

Cadre	CDI	CDD	dont contrats aidés	Total	% CSP
Direction	2	-	-	2	
Encadrement	6	-	-	6	**14 %**
Fonctions support	4	-	-	4	
Non cadre	**CDI**	**CDD**	**dont contrats aidés**	**Total**	**% CSP**
Fonctions support	7	1	1	8	
Hébergement Nord	9	2	0	11	
Hébergement Sud	10	2	2	12	
Logement	16	1	0	17	**86 %**
Prév. Spécialisée	6	2	1	8	
Insertion Professionnelle	4	0	0	4	
Gestion Locative Adaptée	12	0	0	12	
TOTAL	**76**	**8**	**4**	**84**	**100%**

VENTILATION PAR SEXE ET SERVICE

Service	H	F	Total
Direction	1	1	2
Encadrement	2	4	6
Fonctions support	2	10	12
Hébergement Nord	2	9	11
Hébergement Sud	2	9	11
Logement	2	16	18
Prév. Spécialisée	3	5	8
Insertion Professionnelle	0	4	4
Gestion Locative Adaptée	5	7	12
TOTAL	**19**	**65**	**84**

VENTILATION PAR ÂGE ET SEXE

Tranche d'âge	Homme	Femme	Total
< 20 ans	0	1	1
21 - 25 ans	2	10	12
26 - 29 ans	2	9	11
30 - 35 ans	4	13	17
36 - 39 ans	2	6	20
40 - 45 ans	3	7	17
46 - 49 ans	0	5	5
50 - 55 ans	2	5	7
56 - 59 ans	4	6	10
60 - 65 ans	0	3	3
> 66 ans	0	0	4
TOTAL	**19**	**65**	**84**

DÉPARTS CDI, ROTATIONS

COUP D'ŒIL

Infos clés

Salariés en CDI :
76 salariés

Salariés en CDD :
8 salariés

Départs CDI 2025 :
7 départs

Taux de rotation CDI :

2025 : 7,7 %
Effectif : **76**
Départs : **7**
Arrivée **: 5**

2024 : 16,5 %
Eff. moyen : **66,5**
Départs : **11**
Arrivée : **15**

2023 : 19,3 %
Eff. moyen : **46,5**
Départs : **9**
Arrivée : **20**

En 2025, l'association comptait **76** salariés en CDI pour **74** Équivalents Temps Plein (ETP) soit **12** ETP cadre et **62** ETP non cadre pour un total de **95 %** de **CDI**.

Sur les **8** CDD exclusivement non cadre, ils équivaux à **4** ETP soit **5 %** (dont 3 % de contrat aidé).
Total ETP : 78 %
Représentation par CSP : 15 % de cadre et 85 % de non cadre.

DÉPARTS CDI PAR MOTIF (2023-2025)

Motif	2023	2024	2025
Démission	7	3	3
Licenciement	1	1	1
Rupture conventionnelle	1	2	3
Fin période d'essai employeur	0	2	0
Retraite	0	1	0
Décès	0	2	0
TOTAL	**9**	**11**	**7**

DÉPARTS CDI EN 2025 PAR ANCIENNETÉ

Ancienneté	Démission	Licenciement	Rupture conv.	FPE Employeur*	Retraite	Décès
< 2 mois						
2 à 6 mois						
7 à 12 mois						
1 à 2 ans	3		2			
2 ans à 4 ans			1			
4 ans et +		1				
TOTAL	**3**	**1**	**3**	**0**	**0**	**0**

*FPE : Fin Période d'Éssai Employeur

En 2025, **7** salariés ont quitté leur CDI.

TAUX DE ROTATION (2023-2025)

Année	Effectif CDI	Départs	Arrivées	Taux
2023	78	9	20	19,3 %
2024	79	11	15	16,5 %
2025	76	7	5	7,6 %

Légende :
*très faible : < à 5 % - *faible : de 5 à 10 % - *moyen : de 10 à 15 % - *élevé : de 15 à 20 % - *très élevé : > à 20 %

QUALIFICATIONS & FORMATIONS

COUP D'ŒIL

QUALIFICATIONS & FORMATIONS

Infos clés

Niveau de formation :
Cadres : **12**
Non cadres : **72**

Heures de formation :

2025 : 1 503 h
2024 : 1 326 h
2023 : 1 274 h

Salariés formés :
59 / 84 (70,2 %)

Nombre de stagiaire par action de formation :
Obligatoire : **29**
Maintien emploi : **25**
Dév. compétences : **123**

Formations par CSP :
Cadres : **12**
Non cadres : **72**

Nombre de formation par type d'action :
Obligatoire : **11**
dont **2** C et **9** NC
Maintien emploi : **13**
dont **3** C et **10** NC
Dév. compétences : **78**
dont **5** C et **73** NC

En 2025, **59** salariés ont bénéficié d'au moins une formation sur **84** salariés soit **70 %** de salariés formés sur l'année.

FORMATIONS (2023-2025)

Type	2023	2024	2025	H. 2025
Obligatoire	10	15	29	320
Maintien emploi	8	12	25	410
Dév. compétences	35	48	123	773
Bilan compétences	2	3	0	0
TOTAL	**55**	**78**	**177**	**1 503**

NOMBRE DE FORMATIONS PAR TYPE D'ACTIONS

	Obligatoire	Obligatoire	Dvpt. des compétences
Cadres	2	3	5
Direction	0	0	0
Encadrement éducatif	1	2	3
Non cadre	9	10	73
Fonctions Support	1	1	0
Hébergement Nord Dpt	1	2	3
Hébergement Sud Dpt	1	3	18
Logement	1	1	13
Prévention Spécialisée	1	1	8
Insertion Professionnelle	2	1	16
Gestion Locative Adaptée	2	1	7
TOTAL	**11**	**13**	**78**

TEMPS DE TRAVAIL & ABSENTÉISME

COUP D'ŒIL

Infos clés

Répartition Temps de travail par CSP :

Cadres : **12** TC / **0** TP
Non cadres : **69** TC / **3** TP

Jours d'absence 2025 :

2 182 jours
soit **10,29 ETP**

Cadres : **277 j**
Non cadres : **1 905 j**

Taux d'absentéisme :

2025 : 11,5%
2024 : 12,3%
2023 : 10,8%

TEMPS PLEIN ET PARTIEL PAR NIVEAU ET SERVICE

	TC	TP
Cadre	**12**	**/**
Direction	2	
Encadrement éduc.	6	
Fonctions Support	4	
Non cadre	**69**	**3**
Fonctions Support	8	
Hébergement Nord	11	
Hébergement Sud	11	
Logement	17	
Prévention Spécialisée	8	
Insertion Professionnelle	5	
Gestion Locative Adaptée	9	3
Total	**81**	**3**

ABSENTÉISME 2025 (en jours ouvrés) PAR CSP

Motif	Cadres	Non C.	Total	ETP
Maladie	277	1 362	1 639	**7,28**
Maternité	0	543	543	**2,41**
Injustifiée	0	0	0	**0,00**
TOTAL	**277**	**1 905**	**2 182**	**10,29**

En 2025, on compte **4** arrêts longue maladie..

TAUX D'ABSENTÉISME (2023-2025)

Année	Jours	ETP	Taux
2023	1 782	8,17	10,8 %
2024	2 192	10,06	12,3 %
2025	**2 182**	**10,29**	**11,5 %**

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

COUP D'ŒIL

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Infos clés

Emploi de travailleurs handicapés 2025 :

ETP totaux : **75,25**

Obligation légale (6 %) : **4,00**

Taux d'emploi : **6,3 %**

De quoi parle-t-on ?

Depuis le 1er janvier 2020, tous les employeurs, publics et privés, doivent déclarer chaque mois les travailleurs handicapés qu'ils emploient. Toutefois, **seuls les employeurs de 20 salariés ou plus sont soumis à l'Obligation** d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Cette obligation impose **d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif total.** Chaque année, les employeurs réalisent une Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) afin de calculer leur taux d'emploi.

Lorsque le taux de 6 % n'est pas atteint, l'employeur doit verser une contribution financière destinée à soutenir l'insertion professionnelle des personnes handicapées :

- à l'Agefiph pour le secteur privé ;
- au Fiphfp pour la fonction publique.

Enfin, les employeurs peuvent également mener diverses actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les dépenses engagées dans ce cadre peuvent être prises en compte pour réduire le montant de leur contribution.

OCTIME

Outil de gestion des temps et des absences utilisé par le service RH pour le suivi des plannings, des heures et des congés de l'ensemble des salariés.

Accords d'entreprise applicables

- 1999 : Accord 35 heures
- 2001 : Avenant accord 35 heures
- 2012 : Compte Épargne Temps
- 2021 : Forfait Annuel en Jours
- 2022 : Tickets restaurant + Complémentaire santé
- 2023 : Télétravail

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

COUP D'ŒIL

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Infos clés



Billetterie à prix réduits :

- **Cinéma**
  Le Palace d'Épernay
  Pathé Thillois
  CGR Châlons-en-C.
- **Piscine**
  Bulléo Épernay
  UCPA Reims
- **Parcs et Zoo**
  Astérix
  Nigloland
  Walygator
  Disneyland Paris
  Le Zoo d'Amnéville
- **Temps forts**
  Repas de Noël



Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Le CSE doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés.
Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.
10 réunions sur l'année : 7 réunions ordinaires et **3** réunions extraordinaires.

Composition :
Le CSE est composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier mais aussi de 3 membres titulaires non cadres (dont font partis le secrétaire et le trésorier) et d'un membre titulaire cadre, ainsi que de deux membres suppléants non cadres pour un membre suppléant cadre.

Les réunions

10 réunions en 2025

- **7** réunions ordinaires : 16/01, 20/03, 06/05, 16/05, 03/07, 18/09 et 20/11
- **3** réunions extraordinaires : 25/02, 06/03 et 04/08

Les avantages

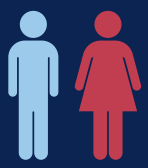
- Billetterie cinéma à tarif réduit
- Entrées piscine à prix avantageux
- Réductions parcs d'attractions et zoo
- Participation aux temps forts (Noël, rentrée scolaire...)
- Chèques cadeaux
- Actions sociales ponctuelles

En 2025, **44** salariés ont utilisé la billetterie, **25** salariés ont bénéficié des cartes de rentrée scolaire, **87** salariés ont bénéficié des cartes de Noël et **44** enfants ont bénéficié de la carte cadeau de Noël. Mais aussi : carte cadeau de 50 € pour les mariages, PACS, naissances et retraites.

INDEX ÉGALITÉ H/F & INVESTISSEMENTS

COUP D'ŒIL

Infos clés



Index égalité H/F :

2025 : **89/100**

2024 : **93/100**

2023 : **91/100**

2022 : **91/100**



De quoi parle-t-on ?

L'index égalité professionnelle mesure les écarts de rémunération et de traitement entre les femmes et les hommes. Il est noté sur 100 points. Les entreprises doivent obtenir un minimum de 75/100. L'index d'égalité Homme - Femme est un i**ndicateur qui a pour objectif de mettre fin aux inégalités professionnelles.** Grâce à cet index, l'association peut **mesurer les écarts de rémunération, de taux de promotion ou d'augmentation entre les sexes** et mettre en lumière les disparités afin d'y remédier.

Index H/F 2025 : 89 / 100

Indicateur	Points
Écart de rémunération	36 / 40
Augmentations individuelles	35 / 35
Promotions	NC / 0
Hautes rémunérations	5 / 10

Index H/F 2024 : 93 / 100

Indicateur	Points
Écart de rémunération	39 / 40
Augmentations individuelles	35 / 55
Promotions	15 / 15
Hautes rémunérations	5 / 10

Investissements QVT

Amélioration de la qualité de vie au travail :

- **Matériel informatique**
  Budget : X
- **Maintenance informatique**
  Budget : X
- **Matériel téléphonie**
  Budget : X

ANNEXES

p. 10 à 14

Organigramme p. 11

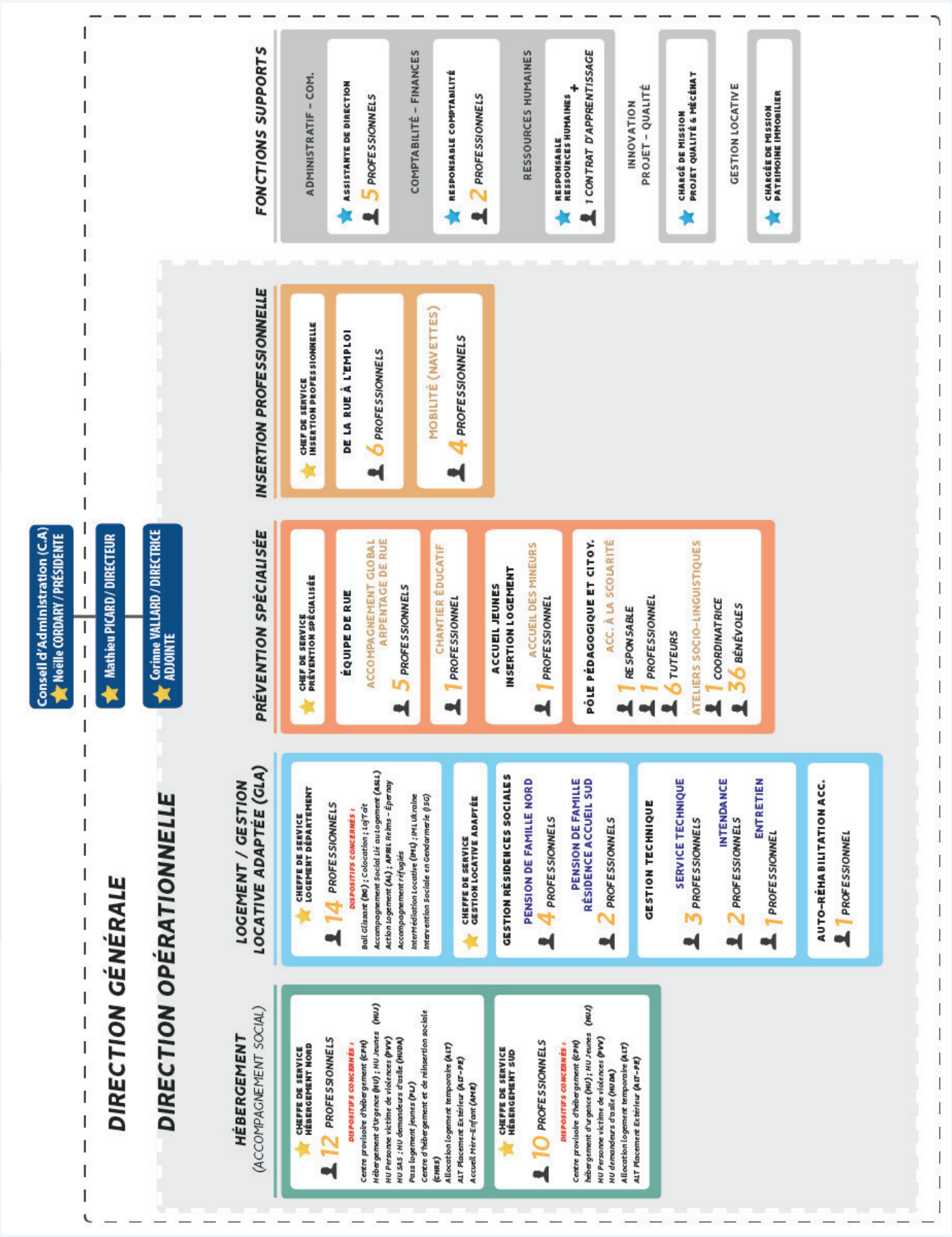
Intitulé des formations 1/3 p. 12

Intitulé des formations 2/3 p. 13

Intitulé des formations 3/3 p. 14

ORGANIGRAMME AU 03/10/2025

CLUB DE PRÉVENTION D'ÉPERNAY



INTITULÉ DES FORMATIONS 1/3

AAPS
La sensibilisation et l'approche au repérage de la crise suicidaire

AAPS
La théorie et le repérage de la crise suicidaire

AAPS
Le pratico-pratique avec des mises en situation en petits groupes

ACCP
Colloque - La prostitution des mineurs

ACCP
Projet de prévention sur la prostitution des mineurs - Cinés-débats et théâtre-débat

Ackware
SSCT

AD2S
La procédure de surendettement

AD2S
Webinaire - La procédure de surendettement

AD2S
Webinaire Prévention du suicide

AGEVAL
Auto-détermination et projet personnalisé : comment faire de cet outil réglementaire un vrai levier d'accompagnement individualisé et co-construit ?

AGEVAL
Comment fait-on vivre l'éthique au quotidien, au sein de l'établissement ?

ANISCG
Quelle pratique pour les écrits professionnels

ARETAF
Accompagner les situations de deuil

Banque alimentaire
Application TICADI

Banque alimentaire
Comment améliorer la sécurité alimentaire

Banque de France
Couple et surendettement

CAF
Adossement du DRM

CPAM51
Connaitre les conditions et les modalités de demande de C2S

CPAM51
Les nouveautés du compte ameli

CPAM51
Les nouveautés réglementaires de la Complémentaire Santé Solidaire

INTITULÉ DES FORMATIONS 1/3

INTITULÉ DES FORMATIONS 2/3

CPAM51
Mieux nous connaître pour orienter nos publics

CPAM51
Missions du service Social

CRIJ
Les outils et dispositifs pour lutter contre les violences numériques

Cultures du coeur
Intégrer les pratiques de la médiation culturelle et scientifique à l'accompagnement social

Cultures du coeur
Rencontre d'appropriation de Cultures du Coeur

ESSENTIA
Formation pratique en EMDR

FAPIL
Hôtes de pensions de famille

FAPIL
Innover en matière d'accompagnement social et budgétaire : introduction à la méthode Econovie

FAPIL
Le bail d'habitation : réglementation et actualités

FAPIL
Matinée des hôtes de Pension de Famille

FAS
ERPD et stratégie financière dans le cadre de la réforme de la tarification des CHRS

FAS
Faire vivre les pratiques orientées Logement d'abord dans l'hébergement

FAS
La médiation active : accompagner les bénéficiaires vers l'emploi

FAS
Webinaire : consommations d'alcool dans l'AHI et l'IAE

FASGE
Découvrir l'IAE et la Plateforme de l'Inclusion

FASGE
Nouveautés de la Plateforme de l'Inclusion

FASGE
Webinaire de présentation projet Précarité et Addictions

France Travail
Les évolutions de la LPE loi plein emploi

IFMAN
Réguler les conflits et gérer l'agressivité

IFOPSE
Incendie 1ère intervention

INTITULÉ DES FORMATIONS 2/3

INTITULÉ DES FORMATIONS 3/3

INITIALES
Valeurs de la République et Laïcité à Reims - Initiales

IRTS CA
CQP Surveillant de nuit qualifié

IRTS CA
Equipier de 1ère intervention

IRTS CA
SST

Les RDV Pro Jeunesse
Accompagner le développement des compétences psychosociales : outils et partenaires

Les RDV Pro Jeunesse
Webinaire Accompagner le développement des compétences psychosociales des jeunes

Maître Malblanc
Droit des étrangers

MARNE
Sensibilisation santé sexuelle

NEXEM
Faire évoluer ses pratiques managériales

ORIV
Accompagnement des primo-arrivants dans leur parcours, avec un zoom sur le programme AGIR

ORIV
Enjeux de reconnaissance des compétences de l'expérience et des diplômes des primo-arrivants

ORIV
La scolarisation des primo-arrivants (enfants - jeunes et parents)

ORIV
Les enjeux de l'emploi

PDLHI
Sensibilisation Santé Habitat

Rencontres Rémoises du Droit de la Victime
Colloque - Le harcèlement scolaire

Réseau virage
Masculinisme discours et canaux de diffusion : Comprendre leurs mécanismes pour mieux les prévenir et accompagner

SIAO
Plateforme SI SIAO

SOLIHA 51
Sensibilisation habitat indigne

UNAFO
Webinaire Syndrome de Diogène

CLUB DE PRÉVENTION D'ÉPERNAY

BILAN SOCIAL DU PERSONNEL 2025





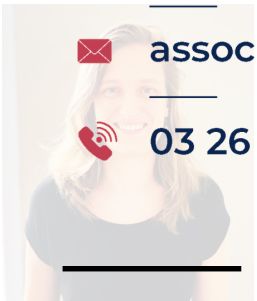


CONTACTEZ -NOUS

9 Avenue de Middelkerke
51200 épernay

association@club-prevention.fr

03 26 54 99 90





ENSEMBLE, LUTTONS CONTRE L'EXCLUSION !

www.club-prevention.fr