



CLUB DE PRÉVENTION
D'EPERNAY

BILAN SOCIAL DU PERSONNEL • 2021 •

*Ensemble, LUTTONS
contre l'EXCLUSION*





• 2021 EN QUELQUES CHIFFRES •

75
SALARIÉS

26
BÉNÉVOLES

8
RÉSEAUX

46
PARTENAIRES

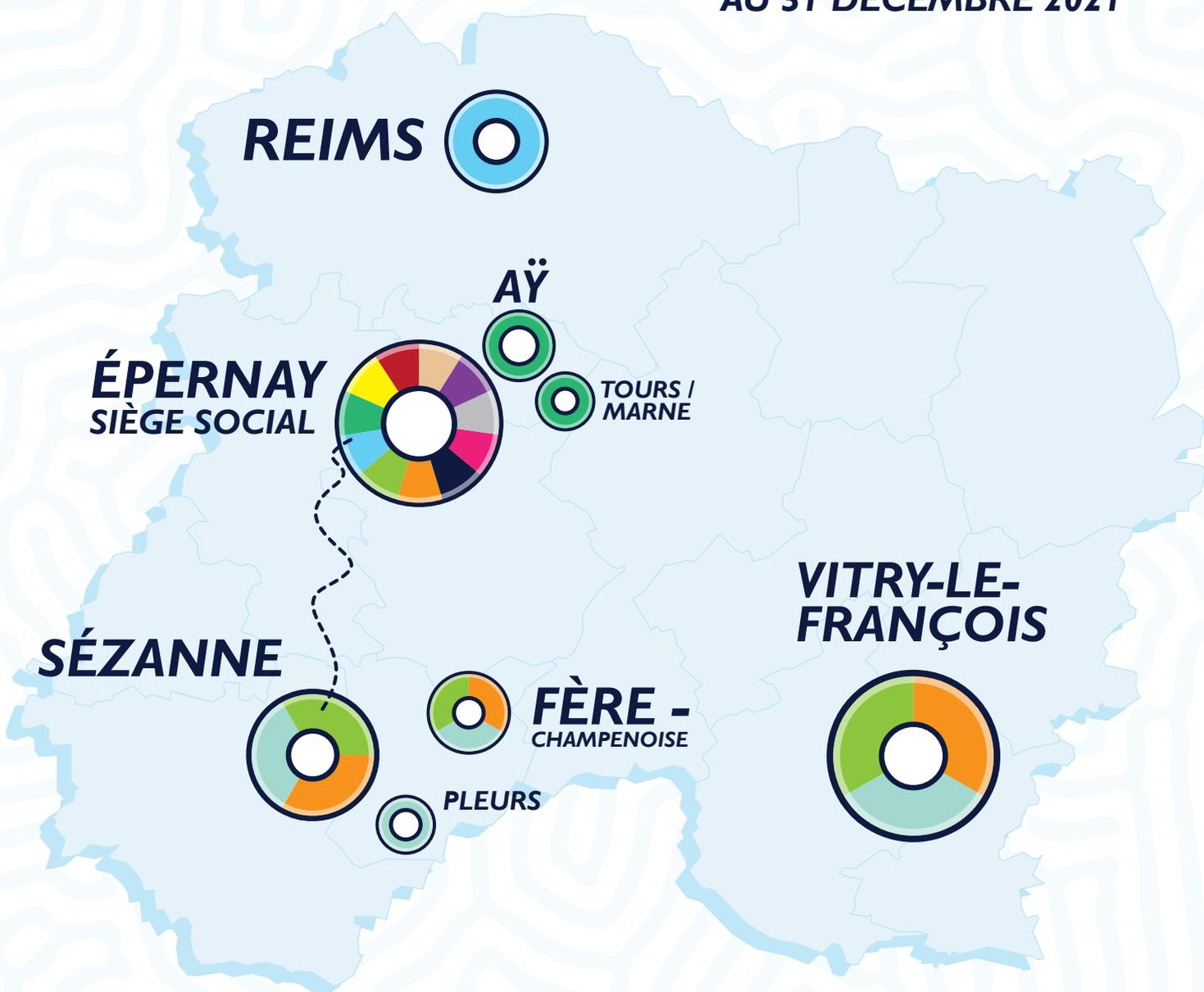
5
**SERVICES CIVIQUES
POUR 7 POSTES**

16
ADMINISTRATEURS

13
STAGIAIRES

RÉPARTITION DES ACTIVITÉS ET FONCTIONS SUPPORTS PAR TERRITOIRE

AU 31 DÉCEMBRE 2021



LES ACTIVITÉS ET LES FONCTIONS SUPPORTS

- | | | | |
|--|--|---|------------------------------------|
|  | PRÉVENTION SPÉCIALISÉE |  | FONCTIONS SUPPORTS - ADMINISTRATIF |
|  | HÉBERGEMENT ÉPERNAY |  | FONCTIONS SUPPORTS - COMPTABILITÉ |
|  | LOGEMENT NORD DÉPARTEMENT |  | FONCTIONS SUPPORTS - R. H. |
|  | HÉBERGEMENT - LOGEMENT SUD DEP. |  | FONCTIONS SUPPORTS - PSYCHOLOGUE |
|  | ATELIERS SOCIO-LINGUISTIQUES |  | FONCTIONS SUPPORTS - TECHNIQUE |
|  | AMBITIONS - VENDANGES PARTAGÉES |  | NAVETTES |
|  | SOLIDAIRES FACE À L'EMPLOI - PLATEFORME EMPLOI VENDANGES | | |

BILAN SOCIAL DU PERSONNEL

Effectifs, Sexe et Âge des salariés p 04

*Départs des CDI, Rotations,
Ancienneté et CDD* p 05

*Qualifications et formations
professionnelles* p 06

*Temps pleins - Temps partiels
et Absentéisme* p 07

*Travailleurs handicapés, Octime,
Accords d'entreprise applicables* p 08

Conseil Social Économique p 09

Organigramme p 10



EFFECTIFS, SEXE ET ÂGE DES SALARIÉS

75 salariés
22 hommes - 53 femmes
Moyenne d'âge : 38 ans



Emplois aidés :
9 contrats aidés sur l'année 2021 (12%).



Répartition des 9 Emplois aidés :
0 contrat aidé en CDI
9 contrats aidés en CDD

Emploi Franc (CDI)	0
Adulte - Relais (CDD)	3
Parcours Emploi Compétences (CDD)	4
Apprentissage (CDD)	2



Répartition hommes - femmes des 75 salariés :

	H	F
Cadre	5	6
Direction	1	1
Encadrement Éducatif	2	3
Fonctions Supports	2	2
Non Cadre	17	47
Ambitions	-	2
Fonctions Supports	1	7
Hébergement	1	11
Hébergement Logement Sud Département	3	8
Logement Nord Département	4	12
Prévention Spécialisée	6	5
Technique	2	2
Cadre	6%	8%
Non Cadre	23%	63%
Par Sexe	29%	71%

Retrouvez sur cette page une présentation des effectifs de l'association, du sexe et de l'âge des salariés ainsi que la répartition des Équivalents Temps Plein (ETP).

Effectifs des salariés :

Effectif au 31/12/2021 par service et CSP	75			Total	Représentation par CSP
	CDI	CDD	dont contrats aidés		
Cadre	11	0	0	11	15%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	5	-	-	5	
Fonctions Support	4	-	-	4	
Non Cadre	53	11	9	64	85%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	1	-	8	
Hébergement	9	3	2	12	
Hébergement/Logement Sud Dép.	8	3	3	11	
Logement Nord Département	16	-	-	16	
Prévention Spécialisée	7	4	4	11	
Technique	4	-	-	4	
Total	64	11	9	75	
Répartition par type de contrat (en %)	85%	15%	12%		

Effectif en ETP au 31/12/2021 par service et CSP	73,34 ETP			Total	Représentation par CSP
	CDI	CDD	dont contrats aidés		
Cadre	10,8	0	0	10,8	15%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	4,8	-	-	4,8	
Fonctions Support	4	-	-	4	
Non Cadre	51,54	11	9	62,54	85%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	1	-	8	
Hébergement	9	3	2	12	
Hébergement/Logement Sud Dép.	8	3	3	11	
Logement Nord Département	15,6	-	-	15,6	
Prévention Spécialisée	6,61	4	4	10,61	
Technique	3,33	-	-	3,33	
Total	62,34	11	9	73,34	
Répartition par type de contrat (en %)	85%	15%	12%		

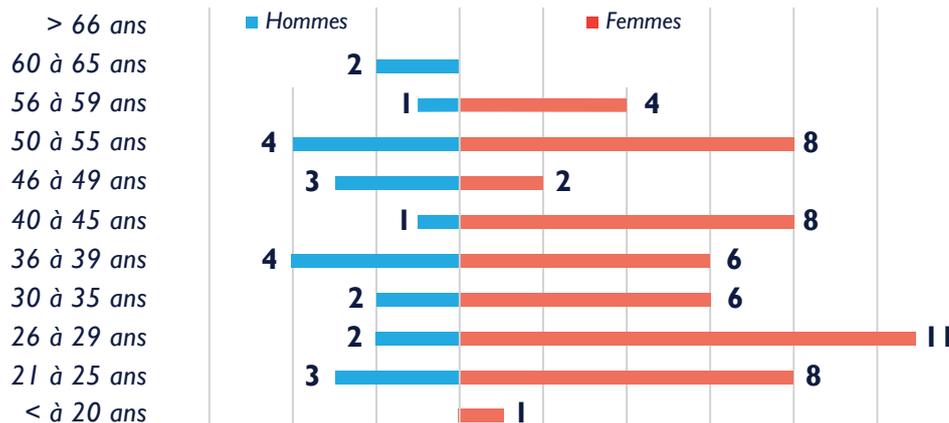


INDEX Égalité Hommes / Femmes : 90/100

L'index d'égalité hommes - femmes est un indicateur 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.



Âge des salariés :



DÉPARTS DES CDI, ROTATIONS, ANCIENNETÉ ET CDD



64 salariés en CDI
11 salariés en CDD



Taux de rotation
des CDI sur 3 ans :

2019

Effectif moyen **58**
Départs CDI **5**
Taux de Rotation **8.6%**

2020

Effectif moyen **64**
Départs CDI **7**
Taux de Rotation **10.9%**

2021

Effectif moyen **65**
Départs CDI **10**
Taux de Rotation **15,4%**



Répartition salariés
en CDD par service :

	Nombre
Cadre	0
Non Cadre	11
Hébergement	3
Hébergement Logement Sud Département	3
Prévention Spécialisée	4
Support	1

En 2021, l'association comptait 64 salariés en CDI pour 62,34 Équivalents Temps Plein (ETP).
10 salariés en CDI ont quitté l'association en 2021.

Départs des CDI sur les 3 dernières années :

	Démission	FPE* salarié	FPE* employeur	Licenciement	Rupture Conventionnelle	Retraite	Décès	Total
2019	2	-	-	-	2	1	-	5
2020	3	1	1	1	1	-	-	7
2021	3	-	-	1	5	-	-	9

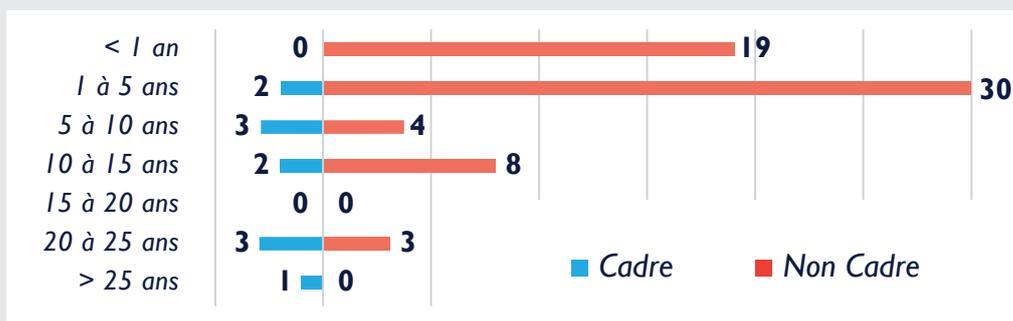
*FPE : Fin de Période d'Essai

Départs des CDI par ancienneté, en 2021 :

	Démission	FPE salarié	FPE employeur	Licenciement	Rupture Conventionnelle	Retraite	Décès	Total
2021	3	-	-	1	5	-	-	9
Ancienneté								
< 2 mois								-
2 à 6 mois								-
7 à 12 mois					1			1
1 à 2 ans	1			1	4			6
2 à 4 ans	2							2
4 ans et +								-



Répartition de l'ancienneté par Catégorie Socio Professionnelle :



Entrées des CDD par CSP, service et recours en 2021 :



	Nombre	Recours			
		Remplacement	Accroissement	Contrat aidé	Apprentissage
Cadre	1	1			
Encadrement éducatif	1	1			
Non Cadre	15	1	1	11	2
Support	1	1			
Hébergement	3		1	1	1
Hébergement/Logement Sud Département	5			4	1
Prévention Spécialisée	6			6	
Total CDD sur l'année 2021	16	2	1	11	2

Fin des CDD par CSP, service et motif :

	Nombre	Motif	
		Fin de contrat	Motif Démission
Cadre	1	1	
Encadrement éducatif	1	1	
Non Cadre	4	3	1
Hébergement/Logement Sud Département	2	1	1
Prévention Spécialisée	2	2	
Total CDD sur l'année 2021	5	4	1





Niveau de formation :

Cadre

- 0 de niveau 3 (ancien V)
- 1 de niveau 4 (ancien IV)
- 5 de niveau 5 (ancien III)
- 2 de niveau 6 (ancien II)
- 3 de niveau 7 (ancien I)

Non Cadre

- 8 de niveau 3 (ancien V)
- 13 de niveau 4 (ancien IV)
- 26 de niveau 5 (ancien III)
- 9 de niveau 6 (ancien II)
- 2 de niveau 7 (ancien I)



Nombre d'heures de formation professionnelle réalisées sur les 3 dernières années :

2019

Nombre d'heures **899,5**

2020

Nombre d'heures **528**

2021

Nombre d'heures **2217**

QUALIFICATIONS ET FORMATIONS PROFESSIONNELLES

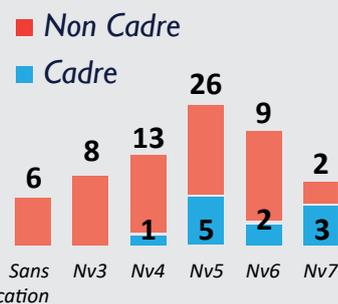
Niveau de formation des salariés en CDI par CSP et service :

	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Cadre	0	1	5	2	3
Direction				1	1
Encadrement éducatif			3	1	
Fonctions Support		1	2		2
Non Cadre	8	13	26	9	2
Ambitions				1	1
Fonctions Support	1	4	2		
Hébergement		3	6	3	
Hébergement/Logement Sud Département	1	2	4	2	
Logement Nord Département	2		9	3	
Prévention Spécialisée	2	3	5		1
Technique	2	1			
Total	8	14	31	11	5

Barème des niveaux de formation :

Années après le BAC	Titre du Diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP - BEP	3 (ancien V)
Bac	Baccalauréat	4 (ancien IV)
Bac +2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (ancien III)
Bac +3	Licence, licence pro.	6 (ancien II)
Bac +4	Maîtrise, master I	6 (ancien II)
Bac +5	Master, DEA, DESS, DI	7 (ancien I)

Répartition du niveau de formation par CSP pour les salarié(e)s CDI :



Taux d'investissement dans la Formation :

Minimum : 2,30%
Investissement 2021 : 2,42%

Formations réalisées par service (détails en annexes pages 11-12) :

légende	Type de la formation
1	Obligatoire
2	Non-obligatoire : Développement des compétences
3	Non-obligatoire : Maintien dans l'emploi

Intitulé de Formation (légende)	Cadre			Non Cadre							Total
	Direction	Encadrement éducatif	Fonctions Support	Ambitions	Fonctions Support	Hébergement	Hébergement/Logement Sud Département	Logement Nord Département	Prévention Spécialisée	Technique	
1	2	7	5	3	3	9	16	15	7	2	4
2		1					4				1
3	2	6	5	3	3	9	12	15	7	2	64

En nombre de personnes formées. **69**



Répartition temps
Complets (C) &
temps Partiels (P)
des 64 CDI :

	C	P
Cadre	10	1
Direction	2	-
Encadrement Éducatif	4	1
Fonctions Supports	4	-
Non Cadre	50	3
Ambitions	2	-
Fonctions Supports	5	-
Hébergement	9	-
Hébergement Logement Sud Département	8	-
Logement Nord Département	16	2
Prévention Spécialisée	7	-
Technique	4	1
Total	60	4



**904 jours d'absence
soit 4,26 ETP**

*Attention, ces données
prennent en compte
les isolements COVID-19*

TEMPS PLEINS, TEMPS PARTIELS ET ABSENTÉISME

Durée des contrats CDI au 31/12/2021 par niveau, CSP et service :

	T. Complet	T. Partiel	à 33%	à 76%	à 80%
Cadre	10	1	0	0	1
Direction	2				
Encadrement éducatif	4	1			1
Fonctions Support	4				
Non Cadre	50	3	1	0	2
Ambitions	2				
Fonctions Support	7				
Hébergement	9				
Hébergement/Logement Sud Département	8				
Logement Nord Département	14	2			2
Prévention Spécialisée	7				
Technique	3	1	1		
Total	60	4	1	0	3

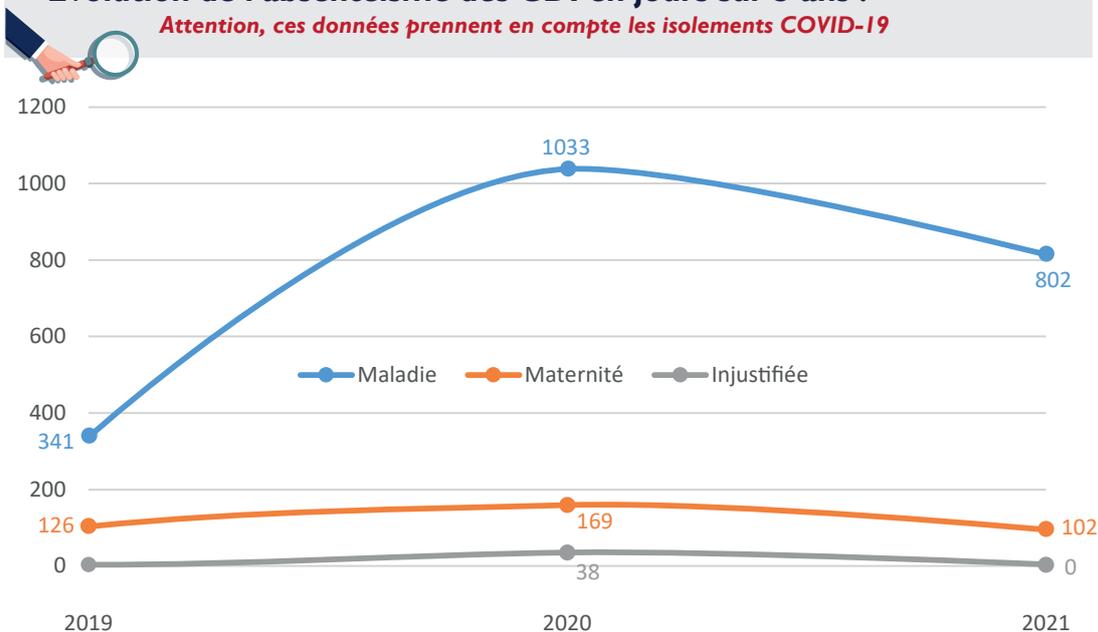
Absentéisme des CDI en jours par CSP :

Attention, ces données prennent en compte les isolements COVID-19

	Maladie	Maternité	Injustifié	Total
Cadre	120	23	0	143
Non Cadre	682	79	0	761
Total	802	102	0	904
ETP	3,78	0,48	0,00	4,26

Évolution de l'absentéisme des CDI en jours sur 3 ans :

Attention, ces données prennent en compte les isolements COVID-19



	Maladie	Maternité	Injustifié	Total	ETP
2019	341	126	0	467	2,20
2020	1033	169	38	1240	5,85
2021	802	102	0	904	4,26
Total	2176	397	38	2611	12,31

COUP D'OEIL



Emploi de travailleurs handicapés :

2021

Nombre d'ETP	3,71
Obligation légale (6%)	3,9
Taux d'Emploi	5,8%

Sur l'année 2021, nous avons employé 5,80% de salariés possédant la Reconnaissance de Travailleur Handicapé, par rapport à notre obligation légale de 6%.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Depuis le 1er janvier 2020, tous les employeurs privés et publics doivent déclarer mensuellement les travailleurs handicapés qu'ils emploient, mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % du total de leur effectif.

L'enjeu est de permettre aux bénéficiaires de cette obligation d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir et d'y évoluer comme n'importe quel autre travailleur.



En quoi consiste cette obligation ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est un dispositif qui incite les employeurs privés et publics de 20 salariés et plus à embaucher des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % du total de leur effectif.

Chaque année, les employeurs effectuent une déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Cette déclaration permet de déterminer leur taux d'emploi. Si le taux d'emploi de 6 % n'est pas atteint, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution annuelle. Le montant de cette contribution est destiné aux deux organismes chargés de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées :

- l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), pour le secteur privé ;
- le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (Fiphfp).

Au-delà de l'emploi direct de travailleurs handicapés, les employeurs peuvent engager un certain nombre d'actions pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Les dépenses liées à ces actions sont prises en compte dans le calcul de la contribution annuelle.

COUP D'OEIL



OCTIME

Depuis le 1er avril 2021, l'association a mis en place une solution informatique de Gestion des Temps et des Absences (GTA) grâce au logiciel OCTIME. Ce développement s'inscrit dans la volonté de l'association de mettre en place un Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH).

COUP D'OEIL



ACCORDS D'ENTREPRISE APPLICABLES

- 1999 : Accord relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (35 heures)
- 2001 : Avenant à l'Accord relatif à l'Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (35 heures)
- 2012 : Accord collectif relatif à la mise en place du Compte Epargne Temps
- 2021 : Accord relatif au Forfait Annuel en Jours

COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE



Billetterie à prix avantageux :

Cinéma



Gaumont Reims
CGR Châlons-e-C
Le Palace Épernay

Piscine



UCPA Reims
Bulléo Épernay

Parcs et Zoo



Nigloland
Walygator
Le Zoo d'Amnéville

Achats divers



Parfums et cosmétiques
Biscuits de Reims
Chocolats Jeff de Bruges

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.



Composition :

Le CSE est composé d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier, de 3 membres titulaires non cadres et d'un membre titulaire cadre, ainsi que de deux membres suppléants non cadres pour un membre suppléant cadre.

Les réunions :

13 réunions sur l'année : **6** réunions ordinaires et **7** réunions extraordinaires.

Réunion Ordinaire :

14 janvier 2021

11 mars 2021

28 mai 2021

30 juin 2021

30 septembre 2021

18 novembre 2021

Réunion Extraordinaire :

12 janvier 2021 : Proposition et validation des plannings prévisionnels des congés pour l'année 2021

18 février 2021 : Présentation de l'index femme / homme
Présentation de la solution de gestion des temps et des absences (Octime)

8 avril 2021 : COVID-19 ; règles sanitaires applicables

25 mai 2021 : COVID-19 ; point de situation

17 juin 2021 : COVID-19 ; point de situation et organisation du déconfinement

28 juillet 2021 : présentation de la décision unilatérale relative aux Vendanges Partagées 2021

14 décembre 2021 : présentation de la décision unilatérale relative à la mise en place de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat (PEPA)

Les avantages :



En 2021, **26** salariés ont utilisé la billetterie, **41** enfants ont bénéficié de cartes de rentrée scolaire, **69** salariés ont bénéficié des cartes de Noël et **32** enfants ont bénéficié de la carte cadeau de Noël.

PÔLE ÉDUCATIF

RESSOURCES INTERNES

C.A
Présidente **M.-L. CANADA**

Directeur **M. PICARD**

Directrice adjointe **C. VALLARD**

PRÉVENTION SPÉCIALISÉE
ÉPERNAY
Chef de service
O. BEN EL KHATTAB

ÉQUIPE ÉDUCATIVE
5 éducateurs
A. BEN EL KHALILIA
C. COLLIN
L. FAIN
L. HAGER
K. VEIRA

CHANTIER ÉDUCATIF
1 moniteur technique
T. POULAIN

ACCOMPAGNEMENT A LA SCOLARITÉ
2 T.S.
E. DOREZ
S. EL HAMD AOUI

AUTO RÉHABILITATION ACCOMPAGNÉE
Médiateur social
J.-P. COTTRAY

ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITÉ
2 conducteurs
B. COCHINARD
F. SIARI

HÉBERGEMENT
ÉPERNAY
Chef de service
J.-X. COUROT

ÉQUIPE ÉDUCATIVE
7 T.S.
A.-M. BARADON
L. BERTRAND
A. BROYON
M. K'CHOUA
L. METTE
C. PERIN
S. NAMUR (formation)

MAISON D'ACCUEIL TEMPORAIRE (MAT)
1 Maîtresse de maison (Mdm)
C. TUFFIN
2 surveillants de nuit
V. GUÉ
A. MOREIRA
1 travailleur social
C. ZINZIUS

SERVICE TECHNIQUE
Intendant
L. BILLON
2 techniciens
P. COUTURIER
J. OMELANSKI
1 agent de propreté
S. JOUART
Médiateur social
S. DEGRAVE

LOGEMENT Nord Dpt.
ÉPERNAY - REIMS
Chef de service
F. LAMBERT

APRIL
5 T.S.
2 ÉPERNAY
L. HUBERT
J. ROMBEAUX
3 REIMS
A. GOUNET
T. POINTILLART
E. STEBLER

LOJ/TOIT
1 T.S.
N. BARRAK

ACCOMPAGNEMENT DES REFUGIÉS
1 T.S.
C. GERMAIN

INTERMÉDIATION LOCATIVE
1 T.S.
D. VILLEFRANQUE

ATELIERS SOCIOLINGUISTIQUES
1 Coordinatrice
E. SIGNEZ
22 bénévoles
sur 4 territoires

HÉBERGEMENT LOGEMENT Sud Dpt
VITRY - SEZANNE
Chef de service
S. IPAS

VITRY-LE-FRANÇOIS
4 T.S.
T. BIENITZ
M. DAWUD
A. DEBUYST
A. HADJIBA
1 surveillant de nuit
Intérimaires

HUDA
1 T.S.
L. MAIGROT

PENSION DE FAMILLE
1 Mdm
J. BEURVILLE
1 T.S.
E. HENRIET

SEZANNE
3 T.S.
M. COLLOBERT
C. LEDOUX
A. VIÉ (formation)

TECHNIQUE
1 technicien
En cours de recrutement

NAVETTE RSA
1 conducteur
J.-E. FRANGI

ASSISTANTE DE DIRECTION
ÉPERNAY
Responsable
C. JACQUET

ADMINISTRATIF
3 assistantes
J. BRUN
H. DUPONT
H. SECK

COMMUNICATION
1 assistant
G. BATONNET

ACCUEIL
1 agent
K. PETER

RESPONSABLE COMPTABLE
ÉPERNAY
Responsable
A. PARISOT

COMPTABILITÉ
2 aides comptables
D. LEVEQUE
K. POTIER

ÉPERNAY
Chargée de Mission Gestion Locative
M. PAVEN

CHARGÉ DE MISSION PROJET / QUALITÉ
ÉPERNAY
F. LANNNOY

AMBICTIONS
1 chef de projet
FLANNOY
2 TS
M. COUSTENOBLE (N)
J. VELOSO (Sud dep.)

SFAE
1 conseillère en insertion professionnelle
M. COUSTENOBLE

RESSOURCES HUMAINES
ÉPERNAY
Responsable
M. WALDUNG



ORGANIGRAMME au 31/12/2021

Intitulé des formations	Nombre de Stagiaires
ACI Formation	49
Logiciel Foyer Soft Educateurs / Adm	49
Adèle FAUBOURG	38
Analyse des Pratiques	38
AGAPI	3
L'impact des violences conjugales sur le jeune enfant	3
ANPAA	2
Prévention Accompagnement Addictions Relais Insertion	2
Association EntourAge	1
Table de concertation tactique du territoire MAIA du Pays Champenois	1
Banque de France	20
Constitution du dossier de surendettement et le fonctionnement de la commission	20
CCAS d'Epernay	2
Formation Secret professionnel et partage d'informations	2
CEGI Alfa	2
Tableaux de bords	2
CNLAPS	2
Assemblée nationale du CNLAPS	1
Séminaire des formateurs CNLAPS	1
Conseil Départemental d'Accès au Droit de la Marne et le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Marne	4
Atelier 2 : Education à la culture de l'égalité et à sa diffusion	1
Atelier 4 : Insertion professionnelle, emploi, création d'activité	1
Atelier 5 : Violences sexistes et sexuelles	1
Atelier 6 : Santé, sexualité	1
DDCS Marne	2
Formation Tututeur Service Civique	2
FAPIL	4
Club logement d'abord : Mobiliser des petites typologies	1
La gestion de la fin des conventionnements ANAH (prorogations et sorties)	1
Sensibilisation à l'IML / mandat de gestion	1
Temps d'échange sur les plateformes d'accompagnement dans le cadre du plan de logement d'abord	1
FAS Grand Est	5
Prévention, accompagnement et prise en charge de la santé des personnes accompagnées	4
Visio "Tout le monde est employable"	1
FASGE	2
Plénière Conseil Régional des Personnes Accueillies/Accompagnées	1
wébinaire portant sur la Réduction des Risques et l'accompagnement des consommations en hébergement en région Grand-Est.	1
Fédération Solidaire	2
Comission régionale Asile-Réfugiés	2
GIP Reims	1
Rencontre Territoriale de la Marne	1
Grand Est	1
Troubes Psychiques	1
Interne	8
Formation Prévention de la Radicalisation	8

IREPS Grand Est	9
Atelier la Santé Mentale chez les Adolescents	3
Atelier Santé Mentale au travail	1
Initiation à l'entretien motivationnel	1
Initiation à l'évaluation de projet en promotion de la santé	1
Intervenir auprès des personnes en situation de précarité	1
Les compétences psychosociales : comment agir de façon positive et globale sur la santé	1
Techniques et outils d'intervention : comment les utiliser	1
IRTS Reims	3
CAFERUIS	1
Regards croisés et besoins pluriels : Participation des personnes concernées en situation de pauvreté	2
La Ligue 51	1
Atelier de découverte du rôle de tuteur Service Civique	1
Luc MAUDUIT, Conseils et Formation	1
Préparer, organiser et négocier un contrat Pluri-annuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)	1
NEXEM	3
Evaluation des candidats et intégration des professionnels : Les clés d'un recrutement réussi	3
OFII	5
Aide au retour volontaire et à la réinsertion	5
ORIV – Observatoire Régional de L'intégration et de la Ville	2
La délinquance des jeunes : mythes et réalités ?	1
3ème séminaire régional des acteurs de l'intégration : enjeux du logement des primo-arrivants	1
PDLHI de la Marne	10
Formation « Sensibilisation-Santé-Habitat » du PDLHI de la Marne	10
Préfecture	1
Sensibilisation à l'IML / mandat de gestion	1
REAAP	6
Accompagner la perception des différences dès le plus jeune âge	2
Atelier Langage des signes	1
Communication gestuelle associée à la parole	1
L'impact des violences conjugales sur le jeune enfant	2
Réseau Virage	1
EMI - Sexualité et enjeux pubertaires à la lumière du symptôme radical	1
SG –CIPDR	2
Radicalisation du CIPDR	2
SIAO 51	10
Formation Logiciel SI-SIAO	10
SPADA	7
Le premier accueil des demandeurs d'asile	7
UNAFO	3
Pension de famille : Montage d'opérations immobilières	3
Nombre total de stagiaires	212