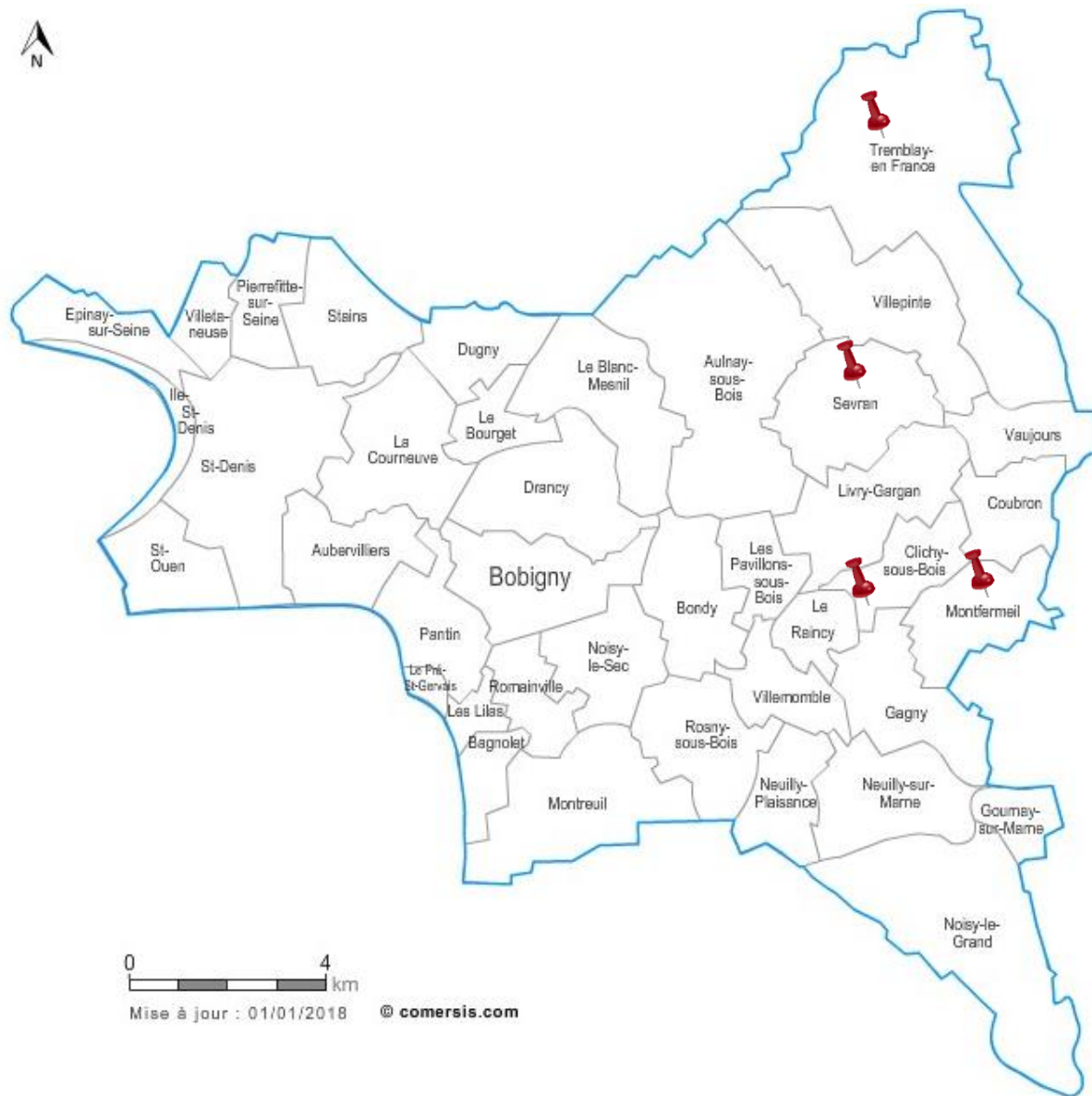




# L'activité 2020

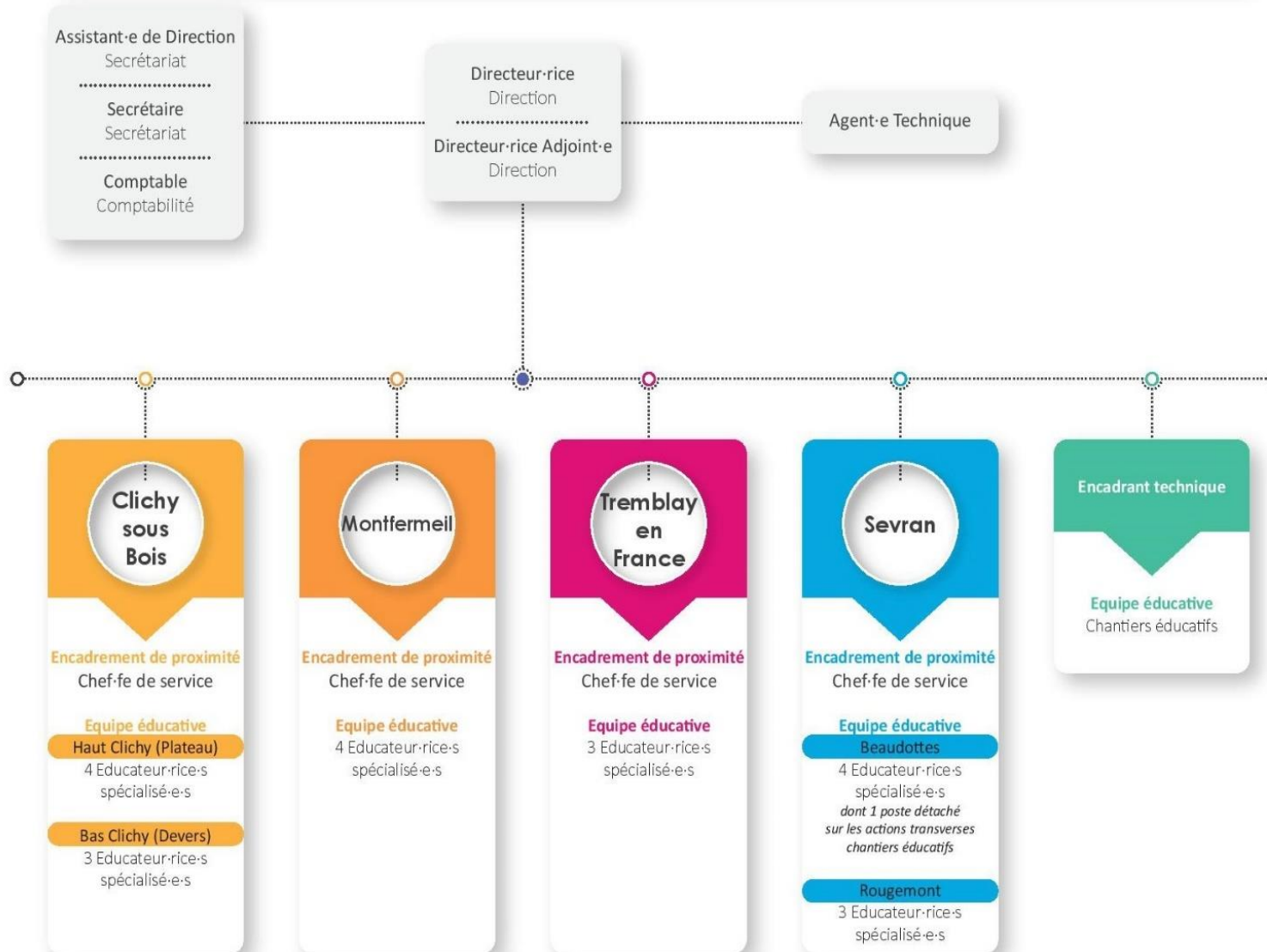
*Assemblée Générale du 10 Juin 2021*

# Cartographie des territoires d'intervention



# Organigramme

## CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION ARRIMAGES



# Contexte général d'intervention

La **pandémie de la Covid19** qui touche toute la planète depuis le début de l'année, a frappé durement notre pays au printemps 2020.

La **population** française se retrouve du jour au lendemain, **confinée**. Cette situation sanitaire inédite fragilise davantage les **personnes vulnérables**, qui reçoivent de plein fouet les conséquences durables de cette **crise sur le plan social et économique**.

▶ **Trois périodes à distinguer :**

- premier confinement de mi-mars à mi-mai 2020,
- période de dé-confinement,
- re-confinement à partir de la fin du mois d'octobre.

▶ **Conséquences** : un séisme social témoignant de l'amplification de phénomènes sociaux connus.

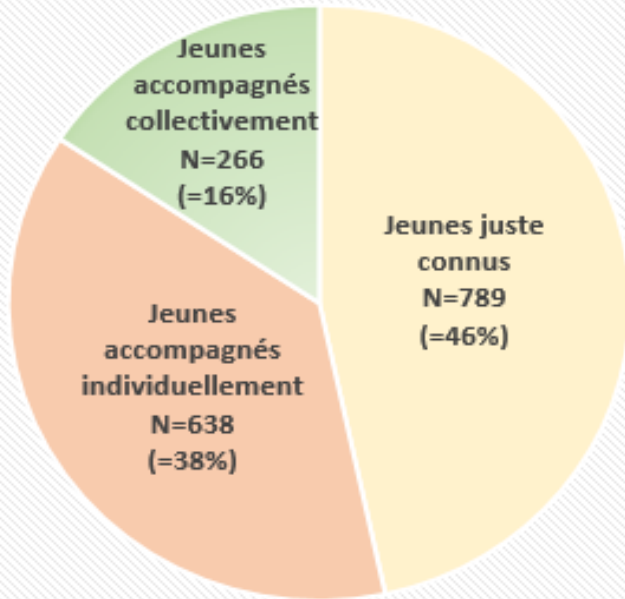
- **crise alimentaire**
- **rupture de scolarité**
- **rupture de liens, isolement et santé psychique**
- **violences conjugales et intrafamiliales**

▶ **Désignés professionnels prioritaires** durant la *crise sanitaire*, nos modalités d'intervention ont revêtu une multitude de facettes concourant à soutenir :

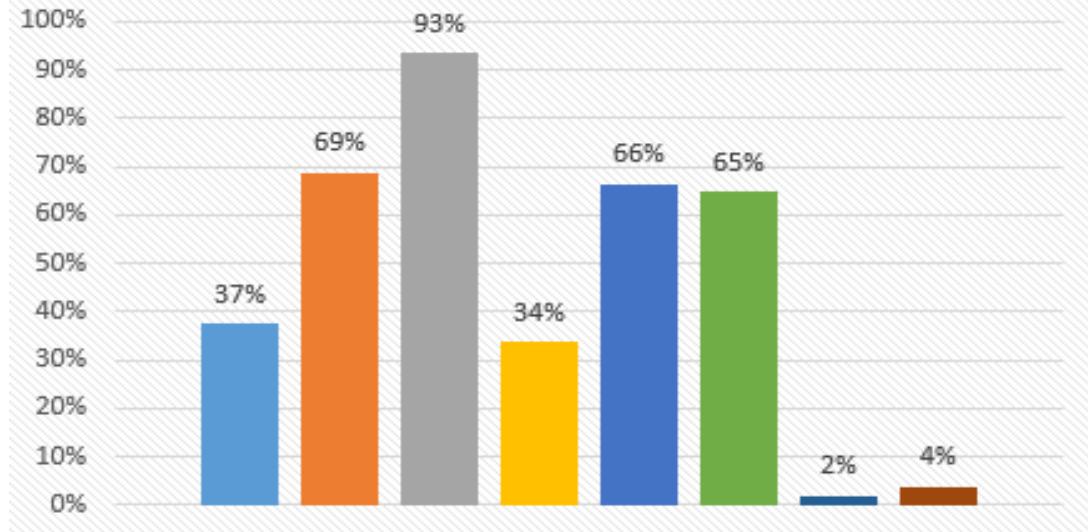
- sur le plan alimentaire,
- sur le plan scolaire,
- sur le plan social,
- sur le plan éducatif,
- sur le plan administratif...

# Activité éducative générale (1 / 3)

Répartition des jeunes rencontrés en 2020  
(sur l'ensemble des territoires)



Caractéristiques relatives aux accompagnements individuels

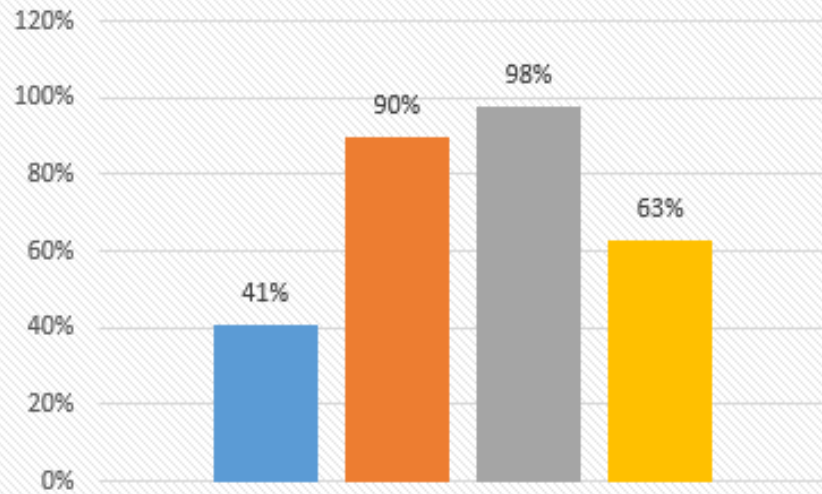


- Part des filles
- Part des mineurs
- Part des 11-21 ans
- Part des accompagnements ponctuels
- Part des accompagnements réguliers
- Part des nouveaux
- Part des polysuivis mandats administratifs
- Part des polysuivis mandats judiciaires



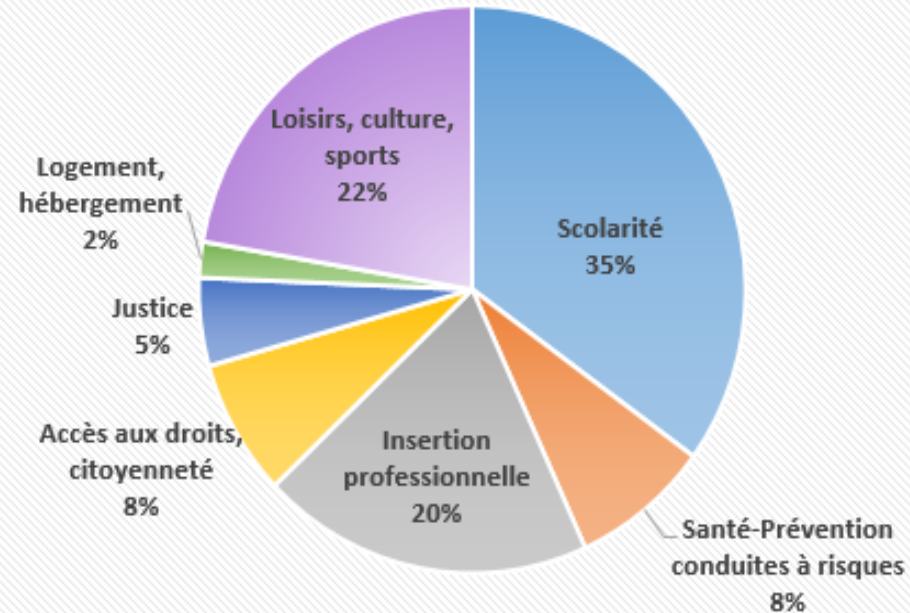
# Activité éducative générale (2/3)

Caractéristiques relatives aux accompagnements collectifs

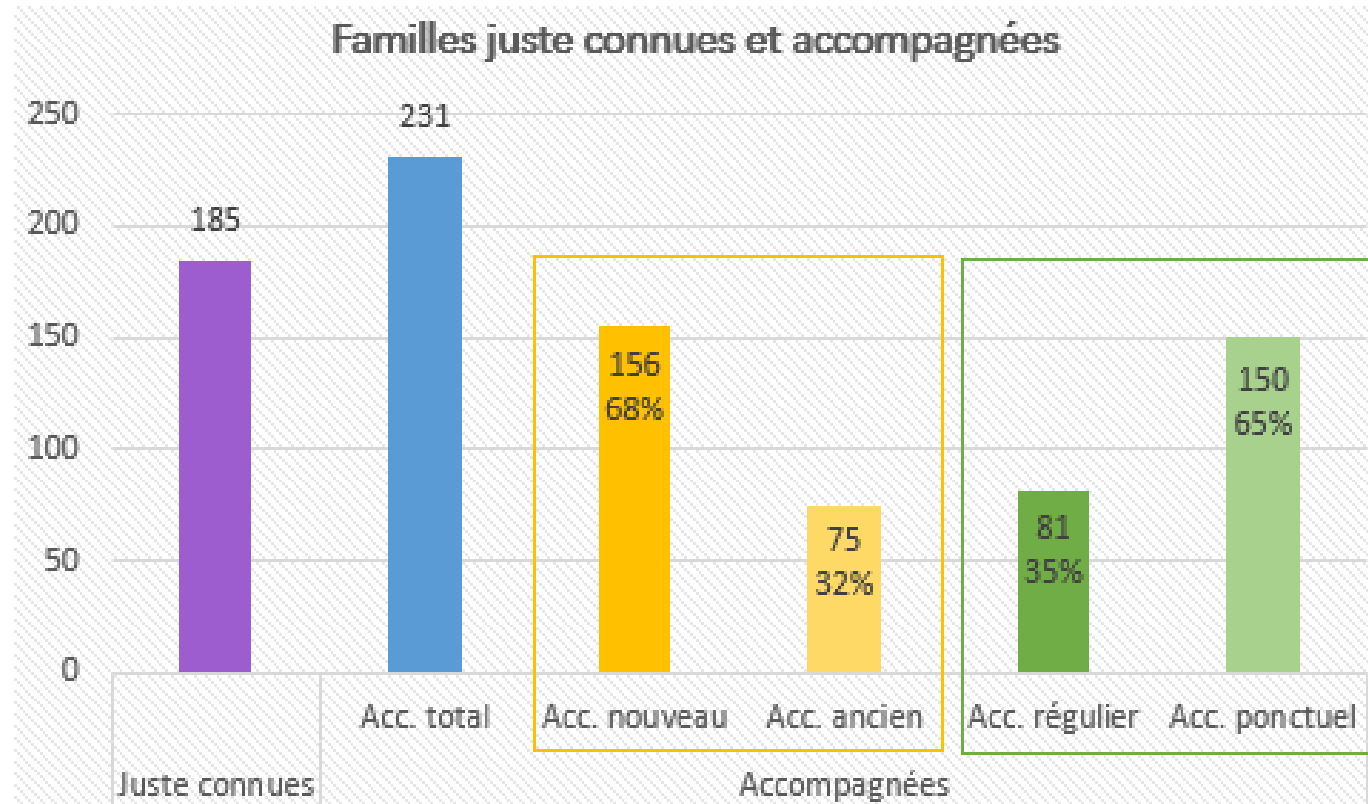


- Part des filles
- Part des mineurs
- Part des 11-21 ans
- Part des nouveaux

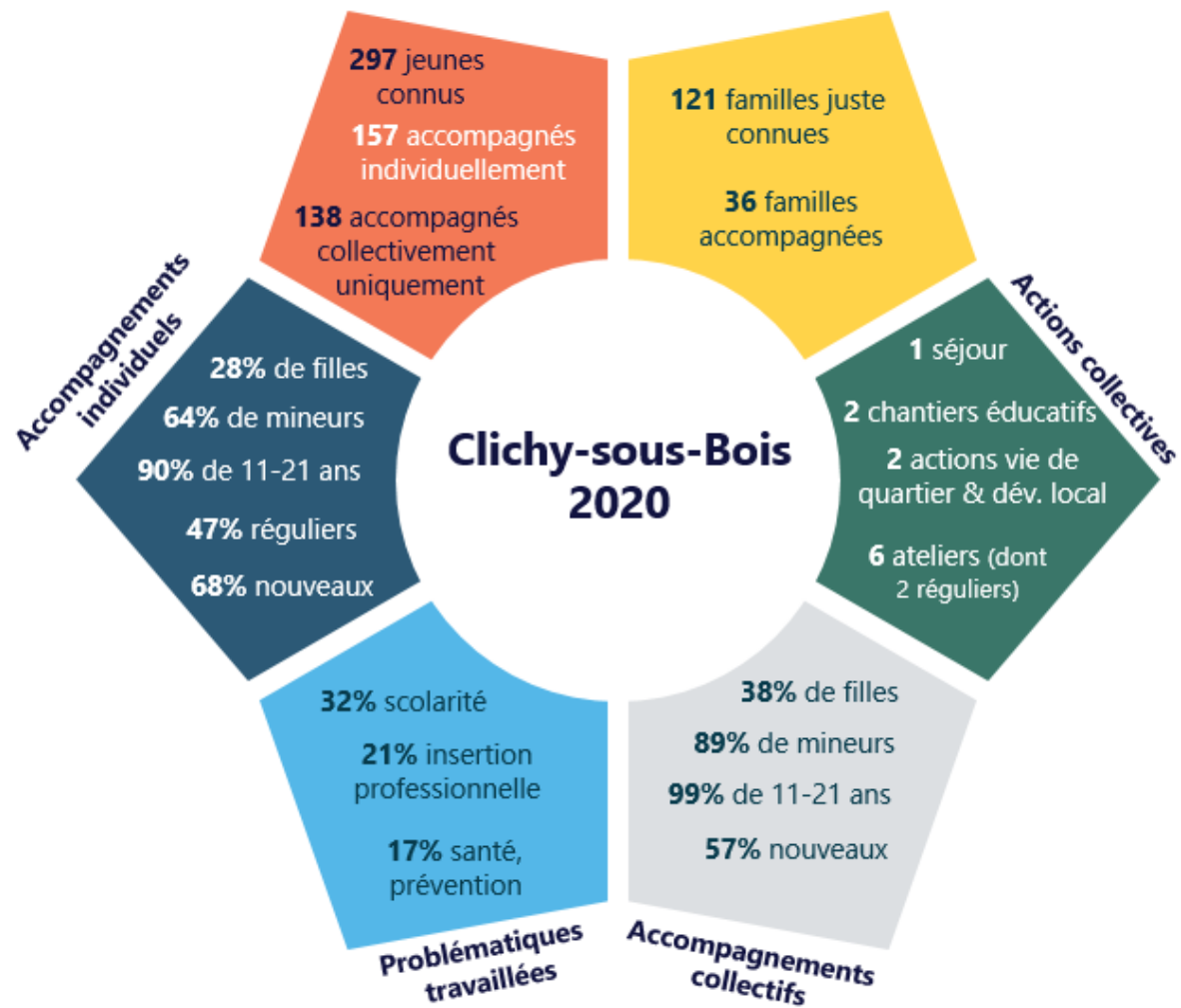
Problématiques travaillées dans le cadre des accompagnements individuels (sur l'ensemble des territoires)



# Activité éducative générale (3/3)

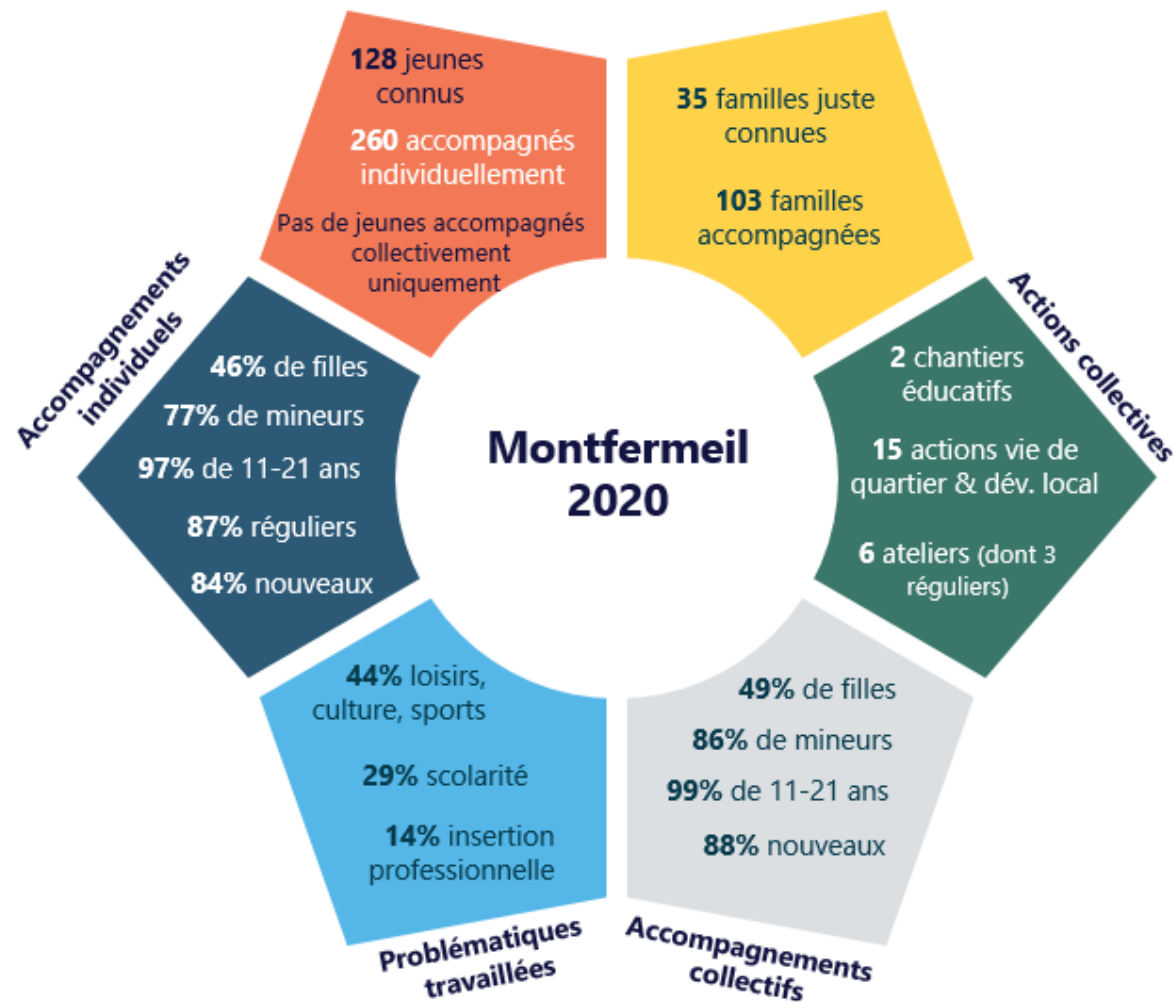


# Activité éducative par territoire

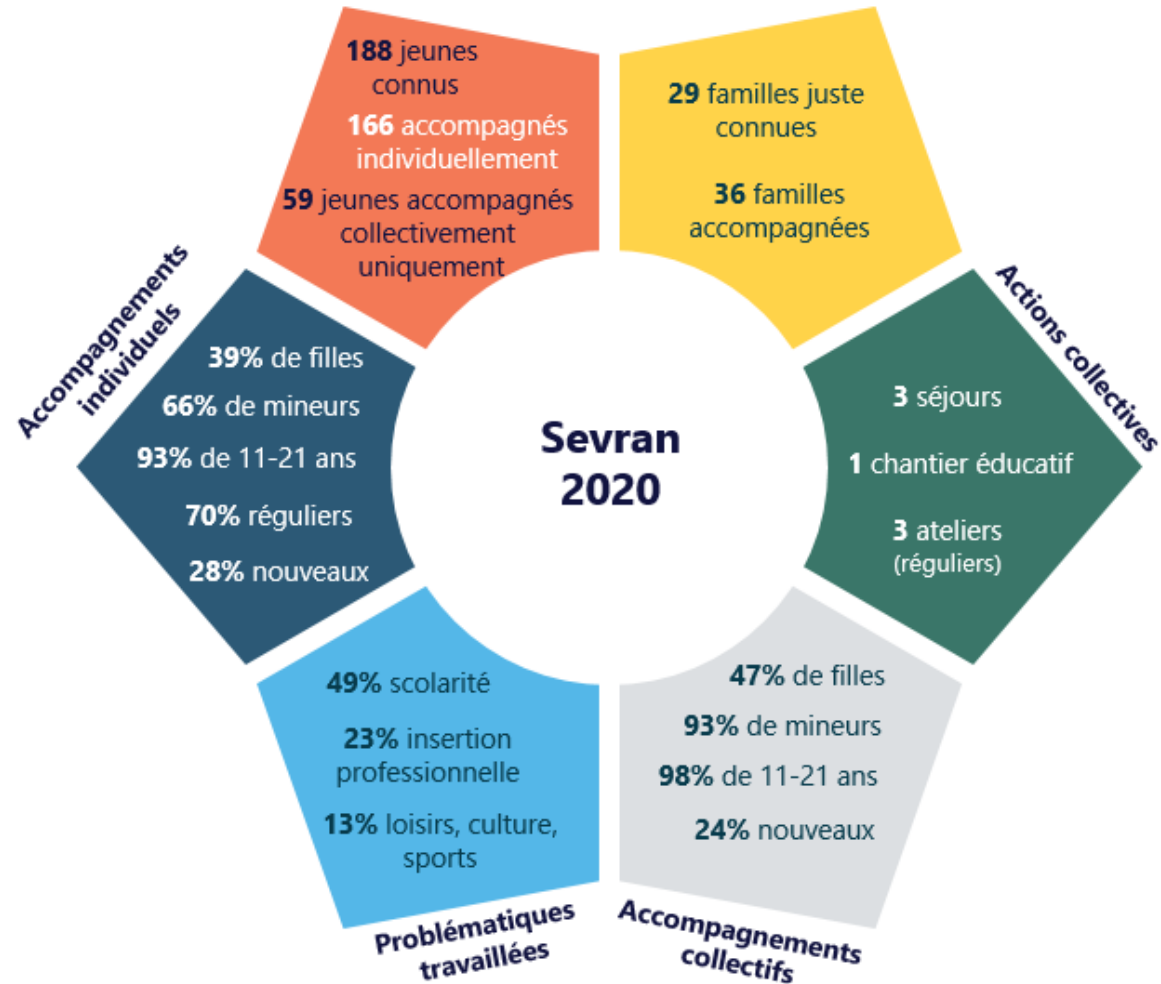




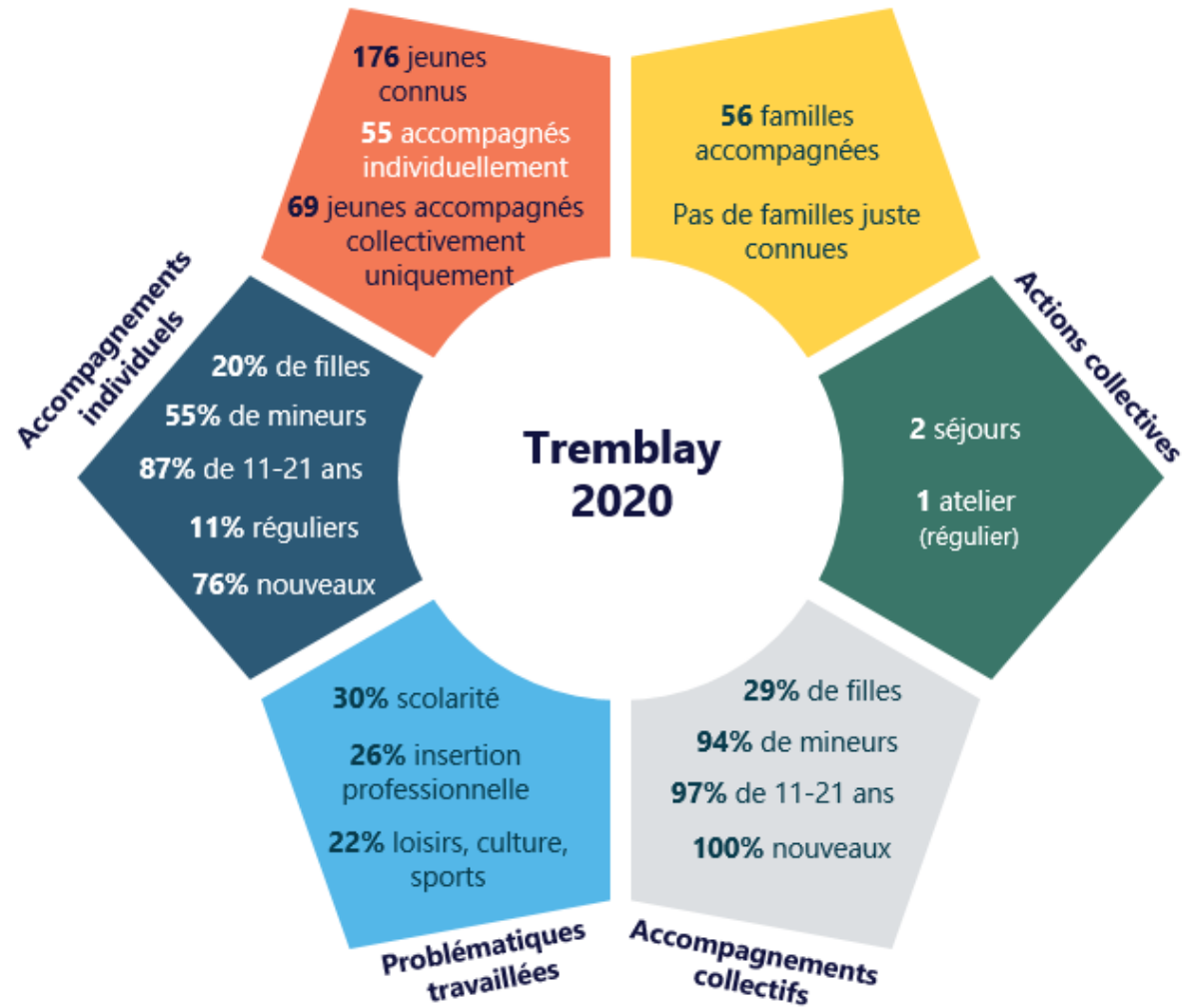
# Activité éducative par territoire



# Activité éducative par territoire

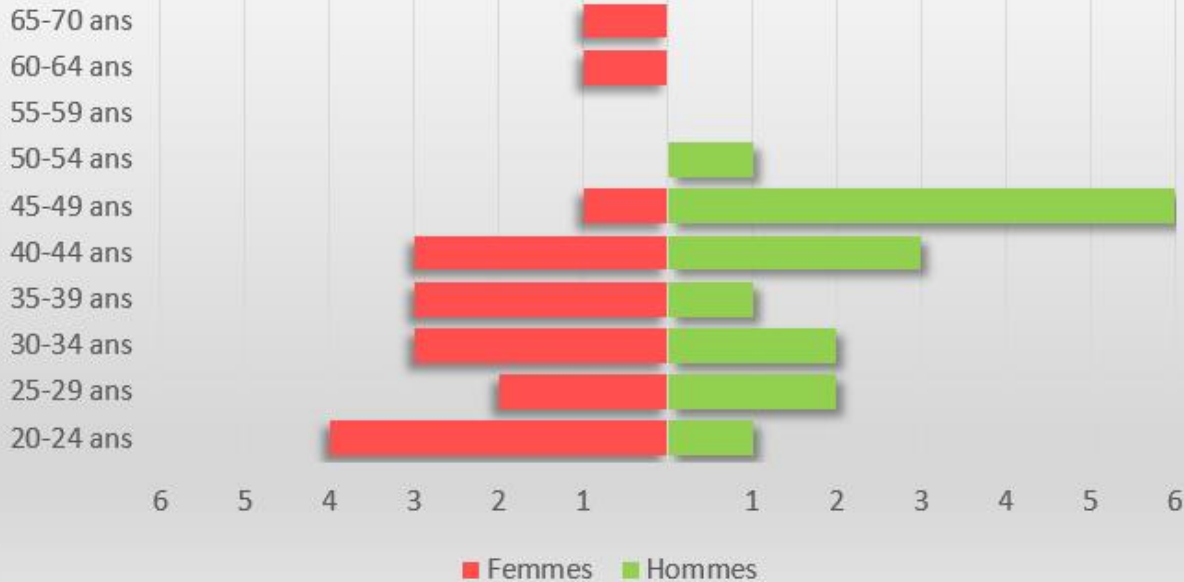


# Activité éducative par territoire



# Bilan Social - RH (1/2)

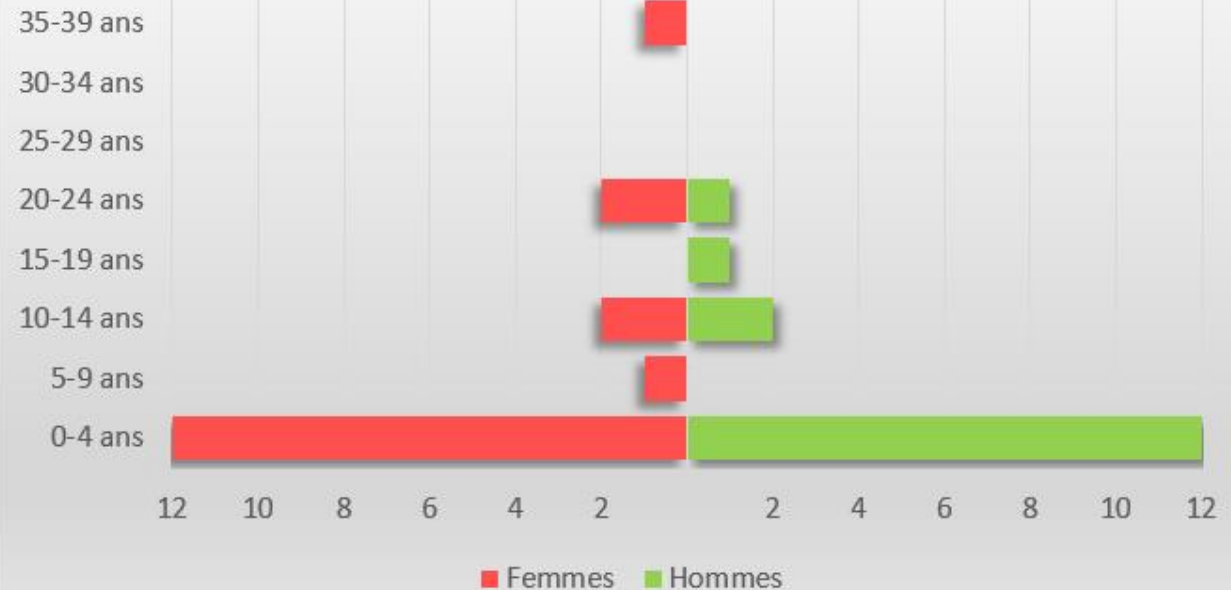
Age et effectifs au 31/12/2020



La proportion masculine/féminine est presque équivalente (18 femmes pour 16 hommes). A ce titre, l'égalité hommes/femmes est respectée au sein de la structure. L'âge moyen des femmes en poste est de 36 ans, alors que celui des hommes est de 40 ans.

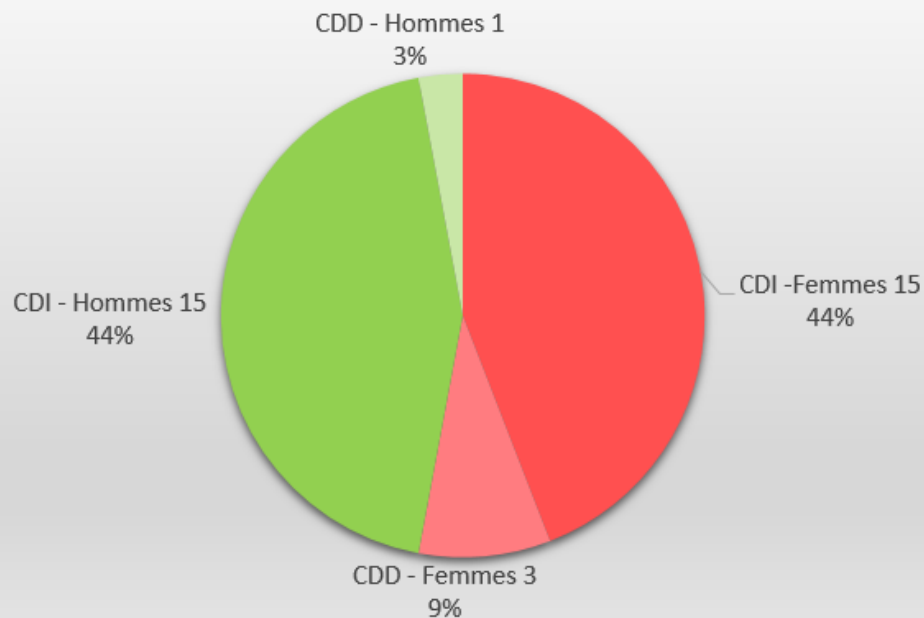
L'ancienneté moyenne chez les femmes est de 7 ans et 1 mois, alors que celle chez les hommes est de 5 ans et 5 mois. La stabilité professionnelle est différente selon le sexe, avec un delta de 19 mois.

Ancienneté et effectifs au 31/12/2020



# Bilan Social - RH (2/2)

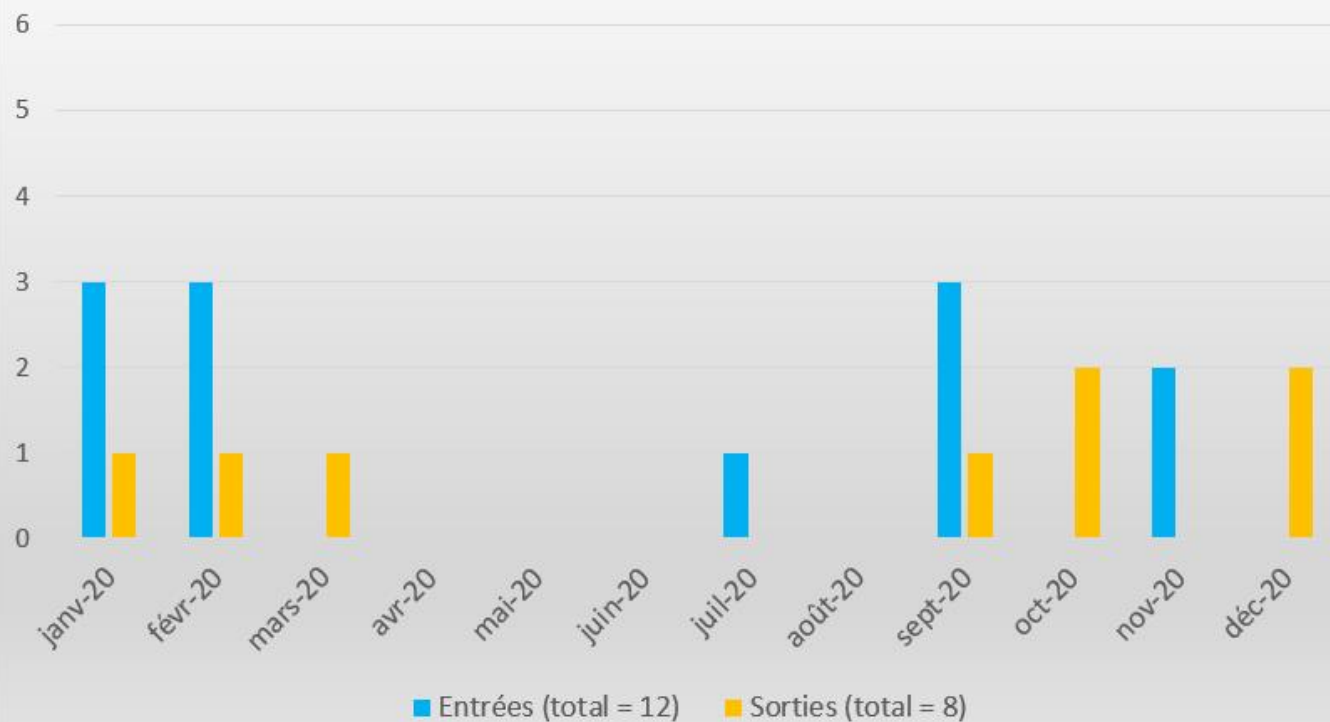
Effectif au 31/12/2020



La proportion d'hommes et de femmes occupant leurs postes en CDI est identique, à hauteur de 44% des effectifs. Même si le pourcentage de femmes en CDD reste supérieur à celui des hommes en CDD, l'écart est peu significatif avec 9% (N=3) contre 3% (N=1).

12 entrées et 8 sorties sont comptabilisées en 2020 dans nos effectifs, (turn-over de 24,4%) soit presque un quart du personnel qui a été renouvelé.

Répartition entrées / sorties - 2020



**Réflexion : Adopter une vision RH dans cette nouvelle ère, considérant les Ressources comme des Richesses Humaines.**

Le travail social est historiquement imprégné par le « *face-à-face* » dans ses modalités d'intervention. La relation de proximité est indispensable dans la mise en œuvre des accompagnements au bénéfice des publics fragilisés, elle l'est autant entre l'employeur et les salariés.

Cette crise sanitaire, économique et sociale a impacté notre activité en 2020, mais elle aura aussi eu le mérite de soulever des interrogations quant à ce qui fait sens. Tant dans la forme dudit travail que dans son contenu. L'utilité sociale de la prévention spécialisée est apparue à nouveau.

Le monde a changé avec elle : cette crise a mis en lumière un enjeu essentiel en faveur d'une stratégie RH qui se doit de passer de l'R de la Ressource à l'R de la Relation, celle de la qualité du lien social, en considérant ses Ressources comme des Richesses Humaines ...

S'il revient à l'employeur d'organiser le travail, le salarié doit y trouver sa place en s'y engageant.