



# **BILAN SOCIAL DU PERSONNEL • 2022 •**

**Ensemble, LUTTONS  
contre l'EXCLUSION**







• 2022 EN QUELQUES CHIFFRES •

**79**  
**SALARIÉS**

**38**  
**BÉNÉVOLES**

**8**  
**RÉSEAUX**

**46**  
**PARTENAIRES**

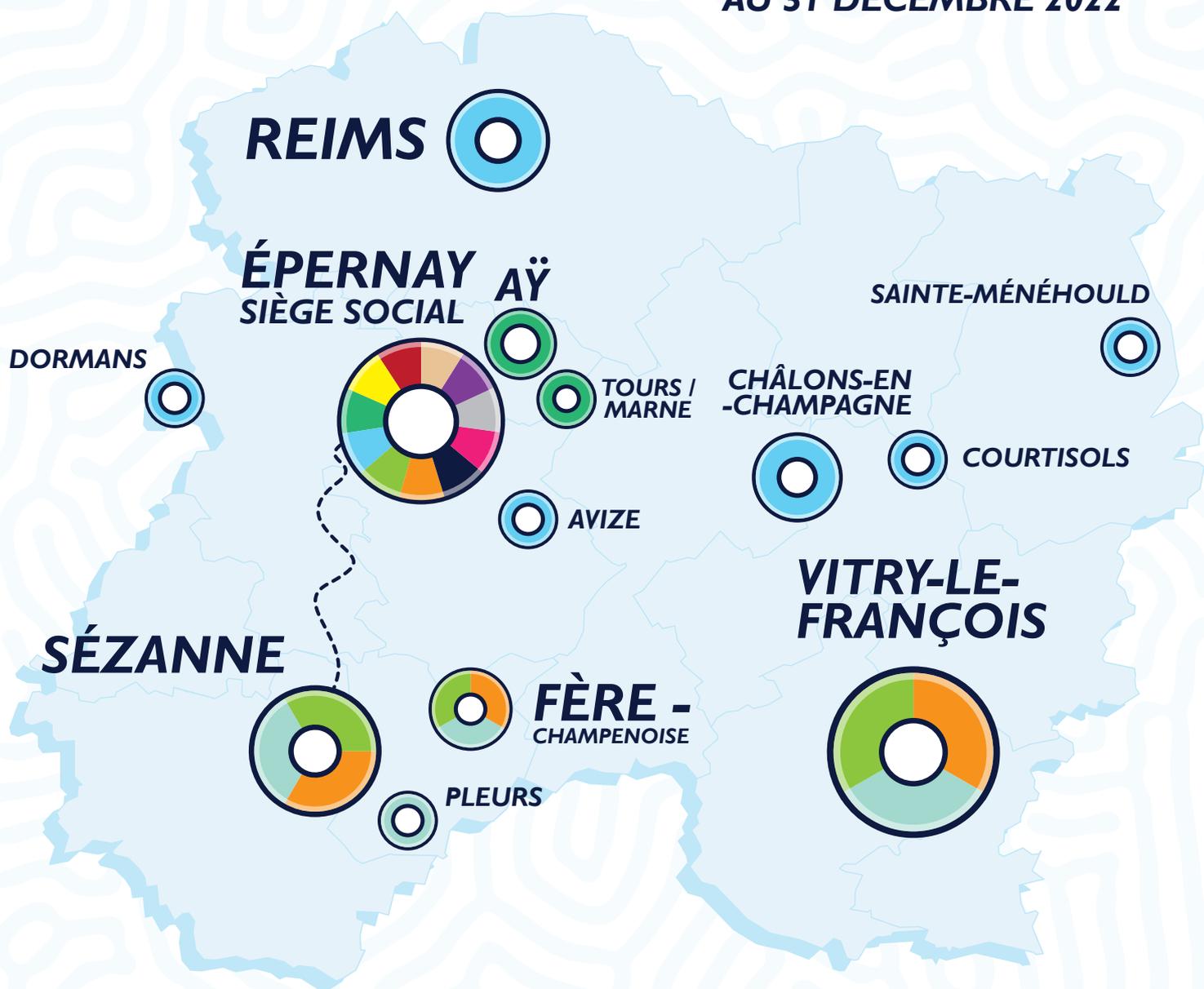
**2**  
**SERVICES CIVIQUES  
POUR 7 POSTES**

**17**  
**ADMINISTRATEURS**

**8**  
**STAGIAIRES**

# RÉPARTITION DES ACTIVITÉS ET FONCTIONS SUPPORTS PAR TERRITOIRE

## AU 31 DÉCEMBRE 2022



### 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







**79 salariés**  
 21 hommes - 58 femmes  
 Moyenne d'âge : 38 ans



**Emplois aidés :**  
 10 contrats aidés sur l'année 2022 (13%).

**Répartition des 10 Emplois aidés :**  
 1 contrat aidé en CDI  
 9 contrats aidés en CDD

Emploi Franc (CDI)	0
Adulte - Relais (CDD)	1
Parcours Emploi Compétences (CDI)	1
Parcours Emploi Compétences (CDD)	4
Apprentissage (CDD)	4



**Répartition hommes - femmes des 79 salariés :**

	H	F
<b>Cadre</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Direction	1	1
Encadrement Éducatif	0	4
Fonctions Supports	2	2
<b>Non Cadre</b>	<b>18</b>	<b>51</b>
Ambitions	-	2
Fonctions Supports	1	8
Hébergement	1	12
Hébergement Logement Sud Département	4	8
Logement Nord Département	4	15
Prévention Spécialisée	6	4
Technique	2	2
<b>Cadre</b>	<b>4%</b>	<b>9%</b>
<b>Non Cadre</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>
<b>Par Sexe</b>	<b>27%</b>	<b>73%</b>

# EFFECTIFS, SEXE ET ÂGE DES SALARIÉS

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).

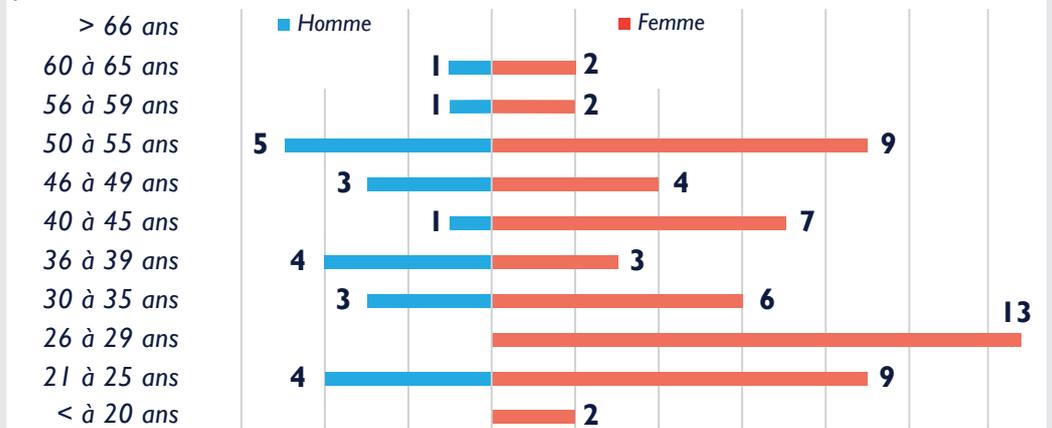
## Effectifs des salariés :

Effectif au 31/12/2022 par service et CSP		79			Représentation par CSP
	CDI	CDD	dont contrats aidés	Total	
<b>Cadre</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	13%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	4	-	-	4	
Fonctions Support	4	-	-	4	
<b>Non Cadre</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>69</b>	87%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	2	2	9	
Hébergement	11	2	1	13	
Hébergement/Logement Sud Département	10	2	2	12	
Logement Nord Département	18	1	1	19	
Prévention Spécialisée	6	4	4	10	
Technique	4	-	-	4	
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	
<b>Répartition par type de contrat (en %)</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>13%</b>		

Effectif en ETP au 31/12/2022 par service et CSP		76,03 ETP			Représentation par CSP
	CDI	CDD	dont contrats aidés	Total	
<b>Cadre</b>	<b>8,93</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8,93</b>	12%
Direction	2	-	-	2	
Encadrement éducatif	3,87	-	-	3,87	
Fonctions Support	3,06	-	-	3,06	
<b>Non Cadre</b>	<b>56,61</b>	<b>10,48</b>	<b>9,48</b>	<b>67,09</b>	88%
Ambitions	2	-	-	2	
Fonctions Support	7	2	2	9	
Hébergement	11	2	2	13	
Hébergement/Logement Sud Dép.	9,68	2	2	11,68	
Logement Nord Département	17,6	1	-	18,6	
Prévention Spécialisée	6	3,48	3,48	10,61	
Technique	3,33	-	-	3,33	
<b>Total</b>	<b>65,55</b>	<b>10,48</b>	<b>9,48</b>	<b>76,03</b>	
<b>Répartition par type de contrat (en %)</b>	<b>86%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>		



## Âge des salariés :



# DÉPARTS DES CDI, ROTATIONS, ANCIENNETÉ ET CDD



68 salariés en CDI  
11 salariés en CDD



Taux de rotation  
des CDI sur 3 ans :

2020

Effectif moyen **64**  
Départs CDI **7**  
Taux de Rotation **10,9%**

2021

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

2022

Effectif moyen **66**  
Départs CDI **15**  
Taux de Rotation **22,7%**



Répartition salariés  
en CDD par service :

	Nombre
<b>Cadre</b>	<b>0</b>
<b>Non Cadre</b>	<b>8</b>
Hébergement	1
Hébergement Logement Sud Département	2
Prévention Spécialisée	3
Support	2

En 2022, l'association comptait 68 salariés en CDI pour 65,55 Équivalents Temps Plein (ETP).  
15 salariés en CDI ont quitté l'association en 2022.

## Départs des CDI sur les 3 dernières années :

	Démission	FPE* salarié	FPE* employeur	Licenciement	Rupture Conventiionnelle	Retraite	Décès	Total
2020	3	1	1	1	1	-	-	7
2021	3	-	-	1	5	-	-	9
2022	7	3	1	1	3	1	-	16

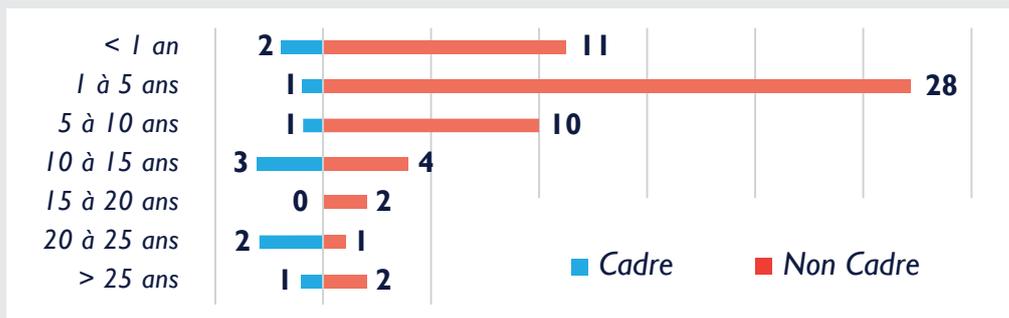
\*FPE : Fin de Période d'Essai

## Départs des CDI par ancienneté, en 2022 :

	Démission	FPE salarié	FPE employeur	Licenciement	Rupture Conventiionnelle	Retraite	Décès	Total
2022	7	3	1	1	3	1	-	16
Ancienneté								
< 2 mois		3	1					4
2 à 6 mois					1			1
7 à 12 mois								-
1 à 2 ans	3							3
2 à 4 ans	3				1			4
4 ans et +	1			1	1	1		4



## Répartition de l'ancienneté par Catégorie Socio Professionnelle :



## Entrées des CDD par CSP, service et recours en 2022 :



	Nombre	Recours			
		Remplacement	Accroissement	Contrat aidé	Apprentissage
<b>Cadre</b>	-				
Encadrement éducatif					
<b>Non Cadre</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>
Support	2				2
Hébergement	2	1		1	
Hébergement/Logement Sud Département	5	1		3	1
Logement Nord Département	2		1		1
Prévention Spécialisée	5			5	
<b>Total CDD sur l'année 2022</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

## Fin des CDD par CSP, service et motif :

	Nombre	Motif		
		Fin de contrat	Fin Période Essai	Démission
<b>Cadre</b>				
-				
<b>Non Cadre</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>
Hébergement/Logement Sud Département	2	1	1	-
Prévention Spécialisée	2	1	1	-
<b>Total CDD sur l'année 2021</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>



Niveau de formation :

### Cadre

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

### Non Cadre

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



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

2020

Nombre d'heures **528**

2021

Nombre d'heures **2217**

2022

Nombre d'heures **1370,5**

# QUALIFICATIONS ET FORMATIONS PROFESSIONNELLES

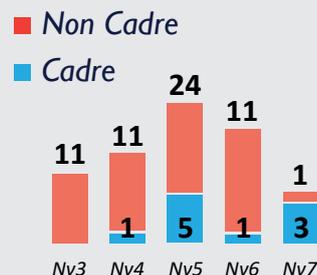
## Niveau de formation des salariés en CDI par CSP et service :

	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
<b>Cadre</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Direction				1	1
Encadrement éducatif			3		1
Fonctions Support		1	2		1
<b>Non Cadre</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>1</b>
Ambitions				1	1
Fonctions Support	1	3	2	1	
Hébergement	1	3	4	3	
Hébergement/Logement Sud Département	3	2	3	2	
Logement Nord Département	3		11	4	
Prévention Spécialisée	1	1	4		
Technique	2	2			
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

## 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 2022 : 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	
	2	4	3	5	5	29	32	24	20	2	126
1		1	1		1	1		1	2	1	8
2		2				1	1				4
3	2	1	2	5	4	27	31	23	18	1	114

En nombre de personnes formées. **79** correspond à 71% des salariés



Répartition temps  
Complets (C) &  
temps Partiels (P)  
des 68 CDI :

	C	P
<b>Cadre</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
Direction	2	-
Encadrement Éducatif	4	-
Fonctions Supports	4	-
<b>Non Cadre</b>	<b>58</b>	<b>3</b>
Ambitions	2	-
Fonctions Supports	7	-
Hébergement	11	-
Hébergement Logement Sud Département	10	-
Logement Nord Département	18	2
Prévention Spécialisée	6	-
Technique	4	1
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>3</b>



**1654 jours d'absence  
soit 7,80 ETP**

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

# TEMPS PLEINS, TEMPS PARTIELS ET ABSENTÉISME

## Durée des contrats CDI au 31/12/2022 par niveau, CSP et service :

	T. Complet	T. Partiel	à 33%	à 76%	à 80%
<b>Cadre</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Direction	2				
Encadrement éducatif	4				
Fonctions Support	4				
<b>Non Cadre</b>	<b>58</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Ambitions	2				
Fonctions Support	7				
Hébergement	11				
Hébergement/Logement Sud Département	10				
Logement Nord Département	18	2			2
Prévention Spécialisée	6				
Technique	4	1	1		
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

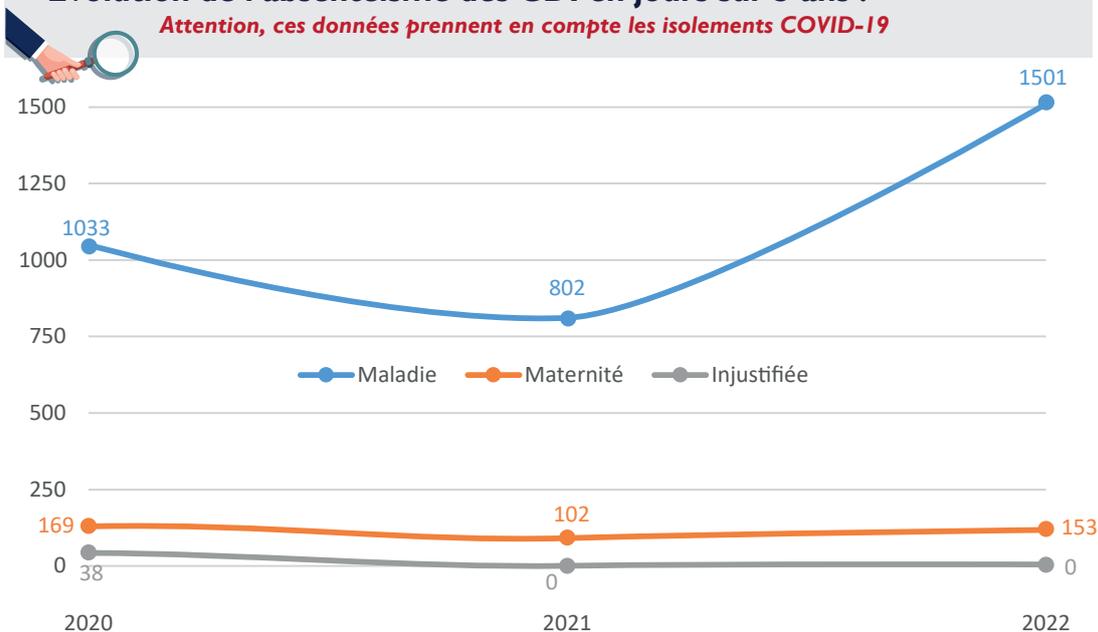
## Absentéisme des CDI en jours par CSP :

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

	Maladie	Maternité	Injustifié	Total
<b>Cadre</b>	159	0	0	<b>159</b>
<b>Non Cadre</b>	1342	153	0	<b>1495</b>
<b>Total</b>	<b>1501</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>1654</b>
<b>ETP</b>	<b>7,08</b>	<b>0,72</b>	<b>0,00</b>	<b>7,80</b>

## 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
<b>2020</b>	1033	169	38	<b>1240</b>	<b>5,85</b>
<b>2021</b>	802	102	0	<b>904</b>	<b>4,26</b>
<b>2022</b>	<b>1501</b>	<b>153</b>	<b>0</b>	<b>1654</b>	<b>7,80</b>

Pour l'année 2022, il y a 3 salariés en maladie longue durée qui représente 396 jours. En excluant ces 3 salariés du comptage, nous obtenons 946 jours de maladie sur 2022.

## COUP D'OEIL



### Emploi de travailleurs handicapés :

2022

Nombre d'ETP	5
Obligation légale (6%)	4,08
Taux d'Emploi	7,4%

Sur l'année 2022, nous avons employé 7,40% 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
- 2022** : Changement de la complémentaire santé pour augmenter les garanties proposées



**Billetterie à prix avantageux :**

**Cinéma**



Gaumont Reims  
CGR Châlons-e-C  
Le Palace Épernay

**Piscine**



UCPA Reims  
Bulléo Épernay

**Parcs et Zoo**



Astérix  
Nigloland  
Walygator  
Disneyland Paris  
Le Zoo d'Amnéville

**Achats divers**



Parfums et cosmétiques  
Biscuits de Reims  
Chocolats Jeff de Bruges

**Temps forts !**

2 Barbecues  
Un Arbre de Noel  
avec repas

# COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

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 :**

27 janvier 2022

17 mars 2022

19 mai 2022

19 juillet 2022

06 octobre 2022

25 novembre 2022

**Réunion Extraordinaire :**

**06 janvier 2022 :** Présentation de la mise en place du «télétravail» avec les nouvelles directives gouvernementales liées au COVID-19. Information sur modifications des cycles de travail.

**21 janvier 2022 :** Présentation de la décision unilatérale (DUE) sur la mise en place des tickets restaurant.

**juin 2022 :** Sujets divers.

**Les avantages :**



En 2022, **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.

## COUP D'OEIL



### Index Homme Femme

2021

Résultat : 90 / 100

2022

Résultat : 91 / 100

# INDEX ÉGALITÉ HOMME/FEMME

L'index d'égalité Femme - Homme 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.



## INDEX H/F 2021

Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 / 40 points
Écart de taux d'augmentation individuelles entre les femmes et les hommes	25 / 35 points
Écart du taux de promotions entre les femmes et les hommes	Non mesurable
Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15/15
Nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 / 10 points
<b>RÉSULTAT DE L'INDEX</b>	<b>90 / 100 points</b>

## INDEX H/F 2022

Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	36 / 40 points
Indicateur écart de taux d'augmentation et de promotion individuelles entre les femmes et les hommes	35 / 35 points
Indicateur pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé de maternité	15 / 15 points
Indicateur nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5 / 10 points
<b>RÉSULTAT DE L'INDEX</b>	<b>91 / 100 points</b>

## COUP D'OEIL



# INVESTISSEMENTS

Investissement pour l'amélioration de la qualité de vie au travail :

Matériel  
informatique



BUDGET 10800€

Maintenance  
informatique



BUDGET 6500€

Matériel  
téléphonie



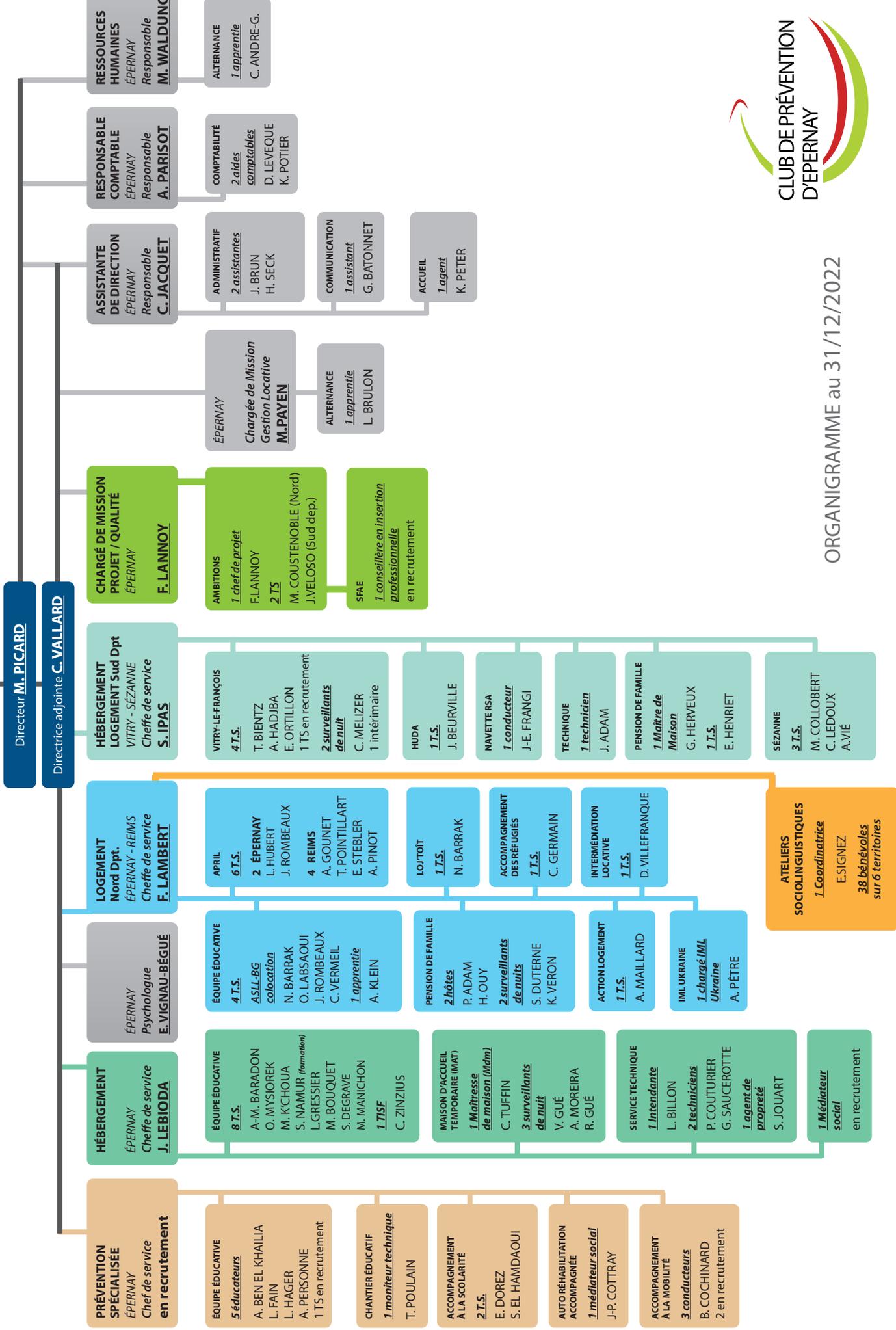
BUDGET 5600€



# PÔLE ÉDUCATIF

C-A  
Présidente **M.-L. CANADA**

# RESSOURCES INTERNES



ORGANIGRAMME au 31/12/2022

## INTITULÉ DES FORMATIONS 1/2

### **Association Agréée des Professionnes de Santé (AAPS)**

Crise suicidaire et addictions

Repérage Précoce et Intervention Brève en alcoologie

Toxicomanie: "la réduction des risques et des dommages, les notions et les perspectives"

### **ACKWARE FORMATION**

CSE - L'essentiel pour exercer efficacement son mandat dans les entreprises de plus de 50 salariés

### **Assurance Maladie**

Webinaire sur les nouvelles modalités réglementaires de la Complémentaire Santé Solidaire

### **Banque de France**

Formation Banque de France - Arnaques

Session d'information thématique Banque de France

### **Caisse d'Allocations Familiales (CAF)**

Présentation du parcours séparation

Rencontre inter-partenariale CAF

### **Caisse d'Allocations Familiales (CAF) - COFRIMI**

Accompagner la parentalité et démarche interculturelle

### **Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR)**

Formation nationale de prévention de la radicalisation

### **Comité National de Liaison des Acteurs de la Prévention Spécialisée (CNLAPS)**

Formation Logiciel TRAJECT

### **Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP)**

Premiers Secours en Santé Mentale

### **École Supérieure de Praxis Sociale**

La Pratique de l'Aller Vers - Module 1

La Pratique de l'Aller Vers - Module 2

### **Éducation aux Médias et à l'Information (EMI)**

Formation sur l'extrême droite

Formation Terrorisme, radicalisation et complotisme

Radicalisation

### **État français**

Mobilisation autour du Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ)

### **Fédération des Associations et des Acteurs pour la Promotion et l'Insertion par le Logement (FAPIL)**

Webinaire Acteurs du Logement d'Insertion : impact de la loi Climat et résilience / DPE sur le secteur du logement d'insertion, restitution consultation

### **Fédération des Acteurs de la Solidarité Grand-Est (FASGE)**

Formation sur l'accompagnement du demandeur dans la mise en œuvre de son droit au logement et à l'hébergement (DALO/DAHO)

Webinaire Insertion par l'Activité Economique

## INTITULÉ DES FORMATIONS 2/2

### ***Groupement d'Intérêt Public (GIP) de Reims***

---

Formation Certification et financement des formations + CPF  
Formation Communication Non Violente  
Formation Décrypter un territoire / partenariats  
Formation Gestion de conflits  
Formation Médiation et accès à la culture  
Les bases du métier de Médiateur social

### ***En Interne***

---

Formation Radicalisation

### ***Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé (IREPS)***

---

Initiation à l'entretien motivationnel

### ***Institut Régional du Travail Social (IRTS)***

---

Formation Facultative Tuteur Approfondissement  
Formation Obligatoire Tuteur Les bases  
Module d'Approfondissement Professionnel (MAP) Encadrement - Mécanismes Comptables  
VAE Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé

### ***Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)***

---

Session d'information et d'échange aides au retour et à la réinsertion

### ***Réseau Mémoire et Histoire de l'Immigration Grand Est***

---

Visioconférence Femme et histoire de l'immigration

### ***Service Intégré d'Accueil et d'Orientation de la Marne (SIAO 51)***

---

Formation SI SIAO