



COMMISSION DE SUIVI
Lundi 20 mars 2017

by **AUSY**

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Comité de Pilotage Handicap – 06/01/2017

by **AUSY**

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les objectifs fixés

Rappel de l'objectif de recrutements prévu par l'accord

Recrutement et intégration de 30 collaborateurs TH d'ici fin 2018

Objectif fixé pour l'année 2016

Embauche de 5 nouveaux collaborateurs TH, au minimum, la première année de l'accord.



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016 : les moyens mobilisés

❑ Cartographie des candidatures et retour chiffré

LE RELAIS DE CANDIDATURES SUR DES JOBBOARDS SPECIALISES

Sites d'emploi: *missionhandicap.com, handi-it.fr, agefiph.fr, handi-alternance.fr,*
Plateformes en faveur de l'emploi des personnes handicapées: *jobinlive.fr, talenteo.fr,*

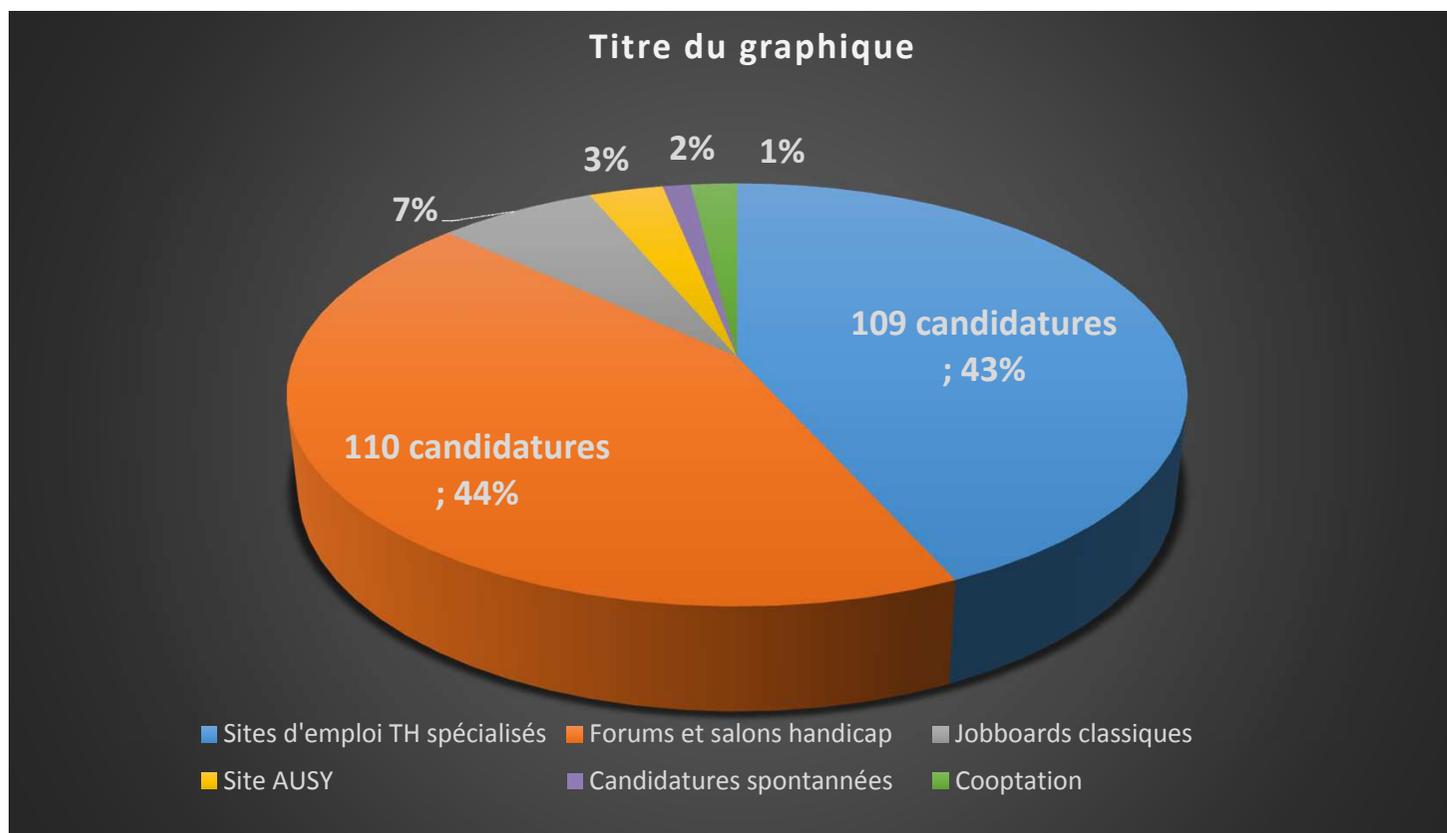
LA MOBILISATION DES RH SUR DES FORUMS ET SALON DEDIES AU RECRUTEMENT DE TH

Salon: Les Mardis du Handicap
Forums: Top Recrutement et Talent Handicap

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

☐ Cartographie des candidatures et retour chiffré



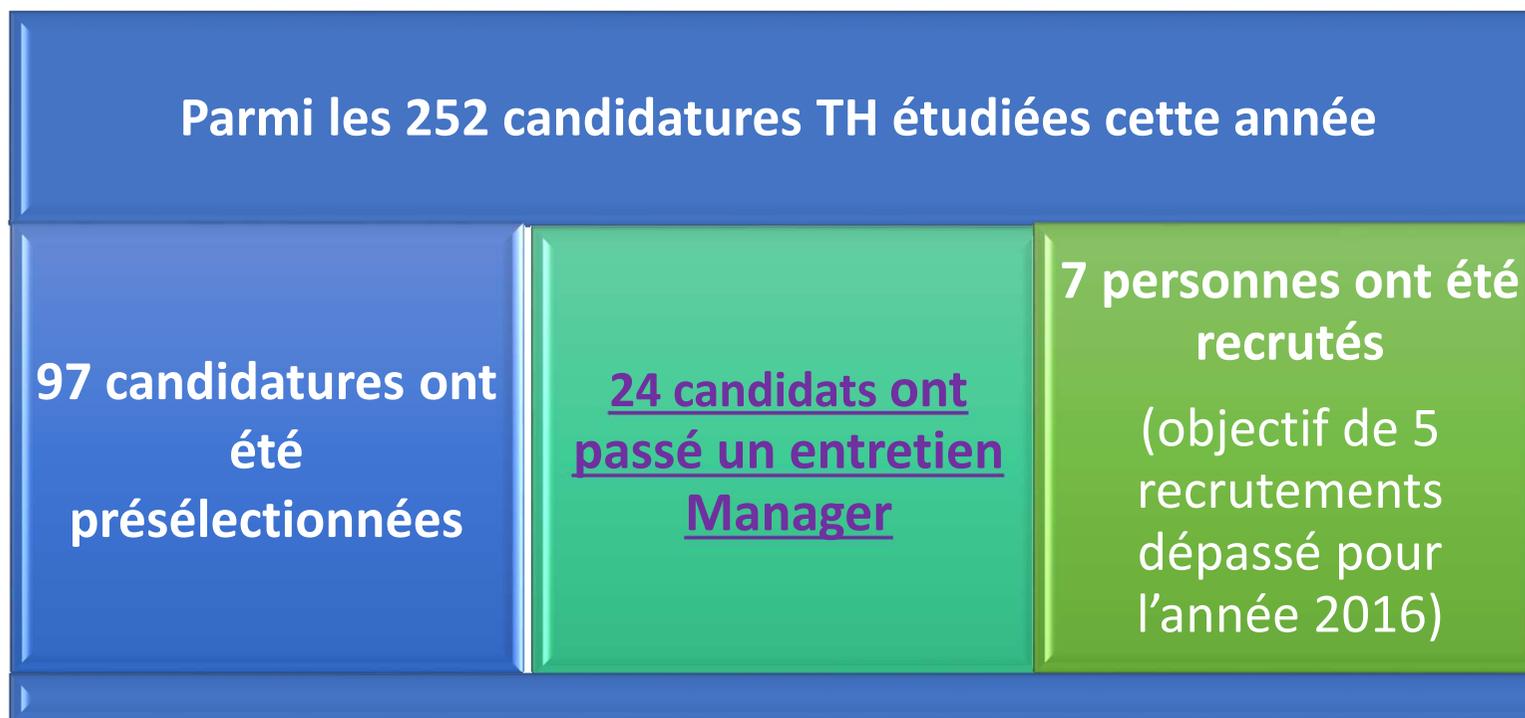
252 candidatures TH ont été étudiées par les RHs en 2016, toutes sources de recrutement confondues.



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

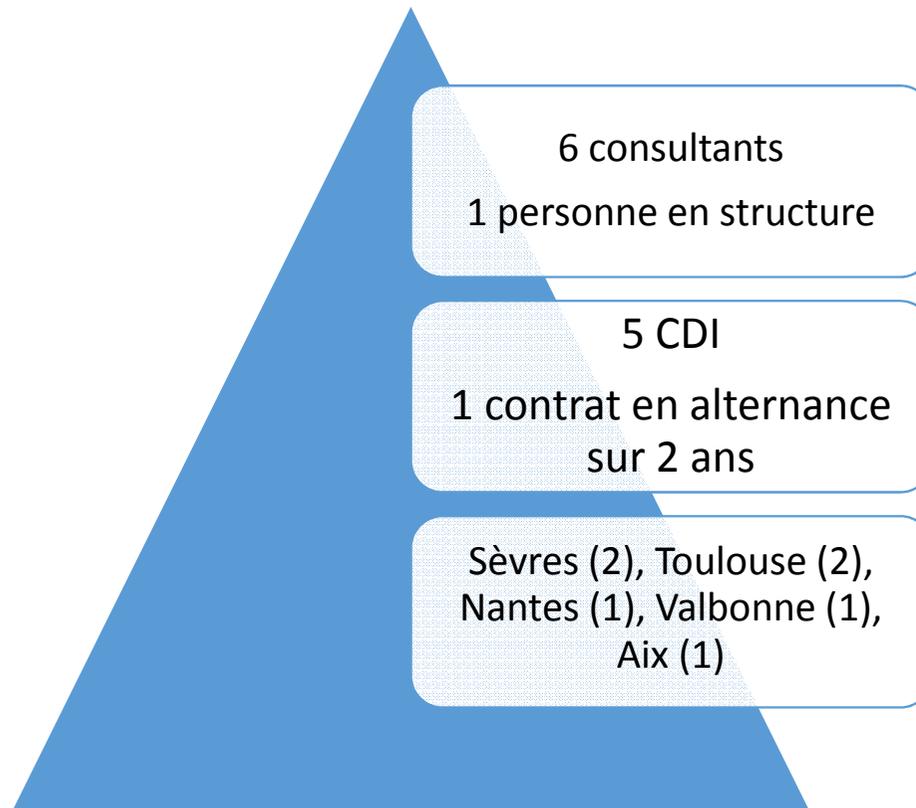
❑ Cartographie des candidatures et retour chiffré



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

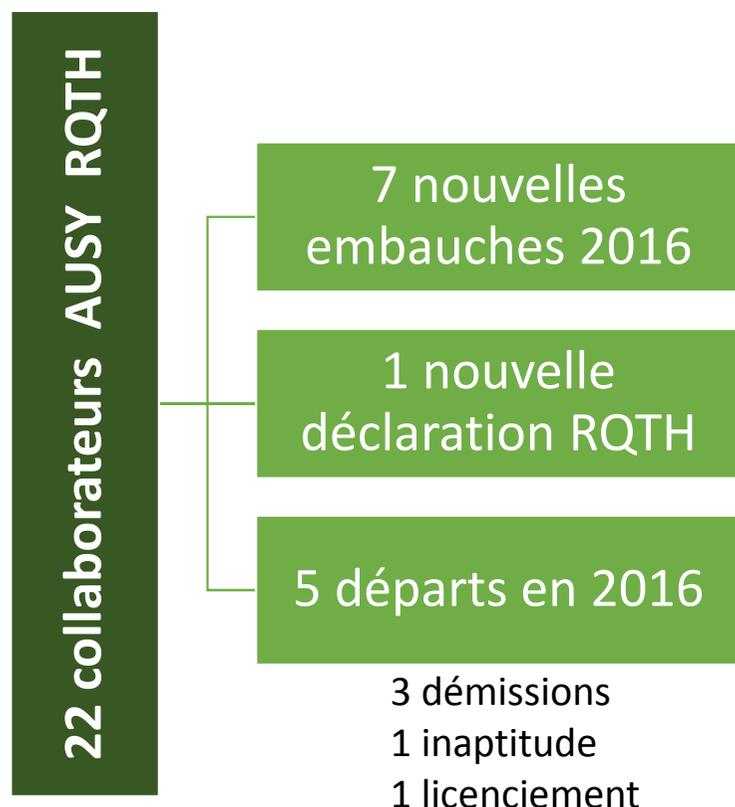
☐ Focus recrutements TH 2016



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

Focus Effectifs TH au 31/12/2016



Au 31/12/2015: Ausy comptabilisait 17 collaborateurs TH pour un taux d'emploi de 0,54%,
Au 31/12/2016: Ausy comptabilise 22* collaborateurs TH pour un taux d'emploi de 0,62%.

** 2 collaborateurs embauchés en 2016 nous ont donné leur RQTH début 2017 mais leur reconnaissance a eu lieu en 2016*

Depuis fin 2015, l'effectif global de l'entreprise a augmenté de près de 150 collaborateurs, ce qui a une répercussion directe sur le nombre d'UB à atteindre en 2016.

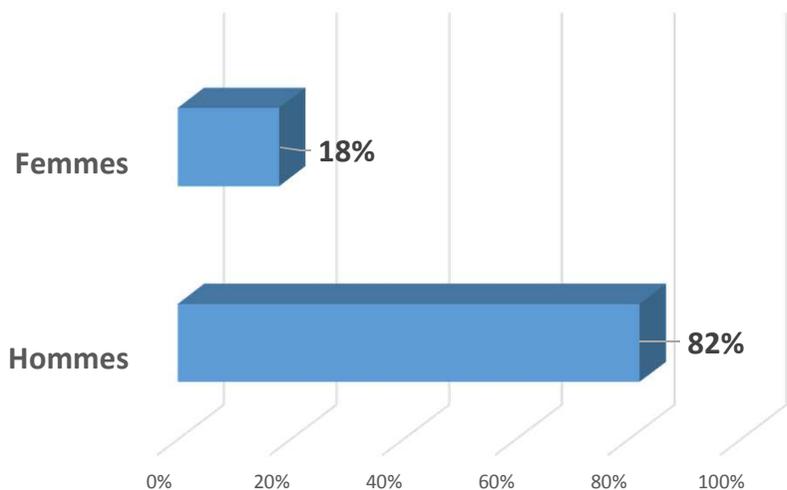
Tout mouvement d'effectif confondu (entrées/sorties), AUSY totalise un nombre final de **+5 collaborateurs** par rapport à fin 2015.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

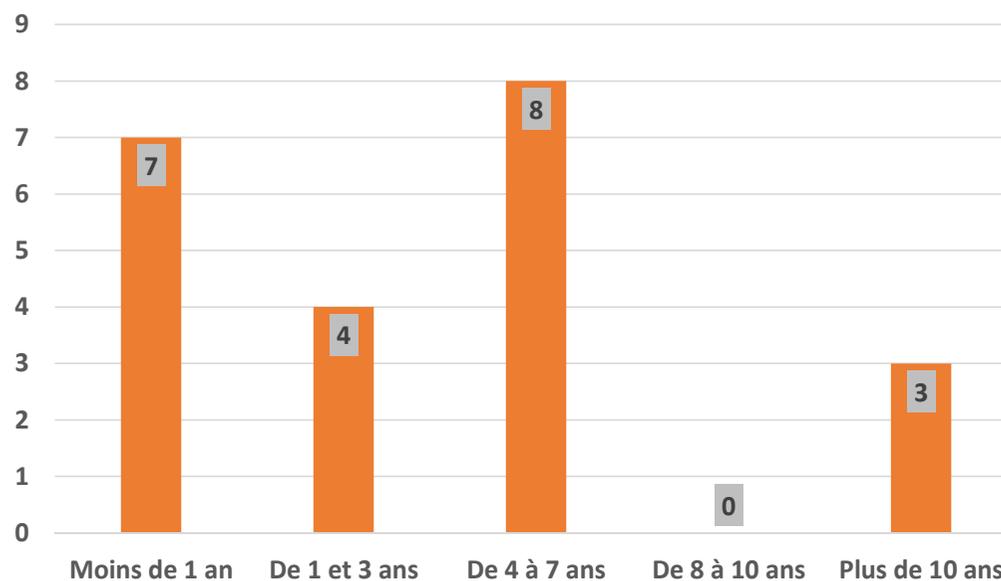
Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

Focus Effectifs TH au 31/12/2016

Pourcentage H/F des collaborateurs TH
AUSY



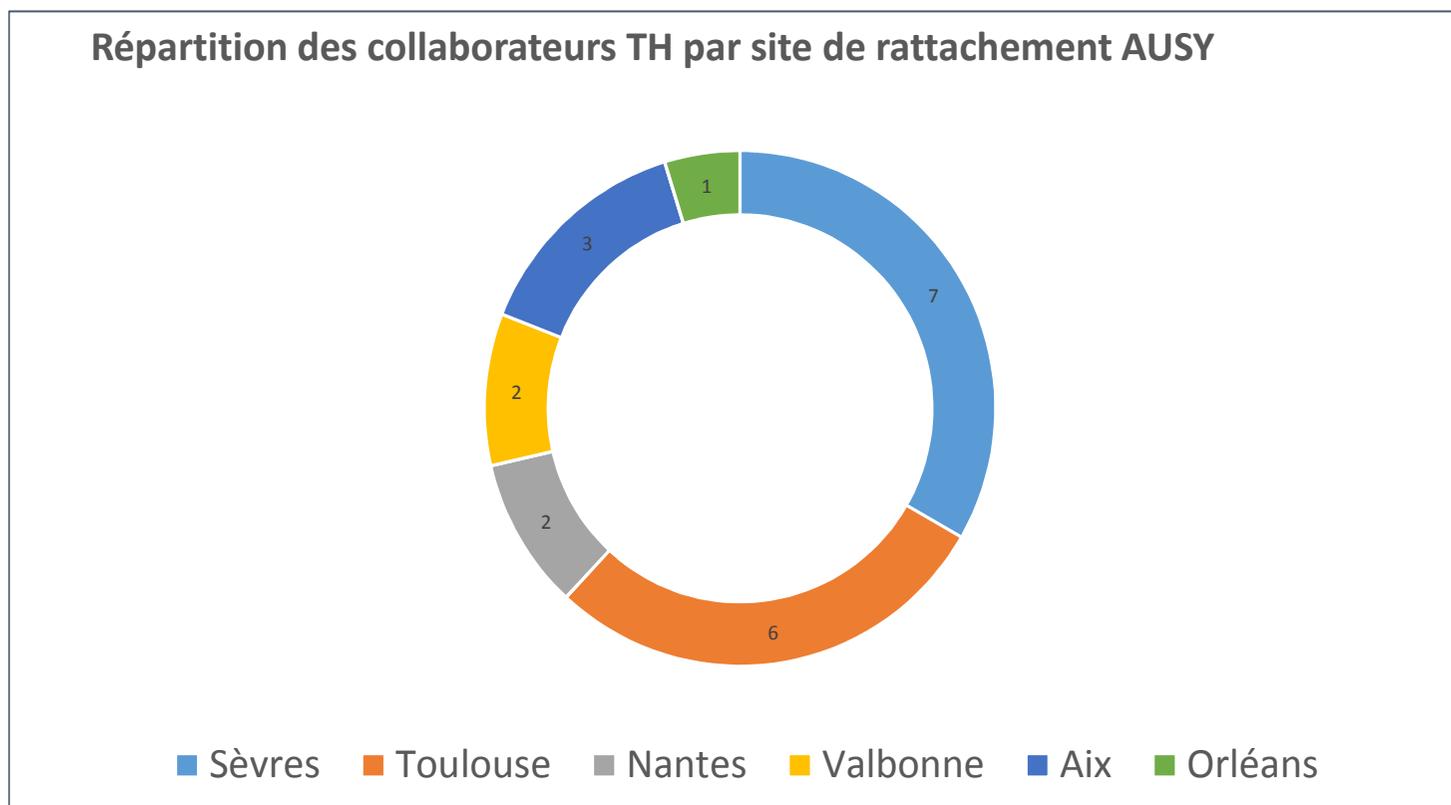
Ancienneté AUSY des collaborateurs TH



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

Focus Effectifs TH au 31/12/2016



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Bilan annuel du plan d'embauche TH 2016: les résultats enregistrés

☐ Récapitulatif DOETH 2016

Etablissement	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires (comptabilisé en UB)	Contrats milieu protégé (UB retenues)	Accueil de stagiaires (UB retenues)	UB totales (retenues)	Minorations retenues	Nb bénéficiaires après minorations	Contribution après dépenses déductibles	Taux d'emploi global (avec UB retenues) avant minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations
Sèvres (Siège)	1465	87	6,28	1,19	0,00	7,47	1,00	78,53	455 631,06 €	0,51%	0,58%
Aix-en-Provence	158	9	1,61	0,01	0,00	1,62	0,00	7,38	42 818,76 €	1,03%	1,03%
Bordeaux	34	2	0,00	0,10	0,00	0,10	0,00	1,90	11 023,80 €	0,29%	0,29%
Chauvay	15	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 €	0,00%	0,00%
Grenoble	21	1	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,98	5 685,96 €	0,10%	0,10%
Lille	73	4	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	3,98	23 091,96 €	0,03%	0,03%
Lyon	132	7	0,99	0,07	0,00	1,06	0,00	5,94	34 463,88 €	0,80%	0,80%
Montpellier	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 €	0,00%	0,00%
Nantes	190	11	1,37	0,00	0,00	1,37	0,00	9,63	55 873,26 €	0,72%	0,72%
Orléans	167	10	1,00	0,07	0,00	1,07	0,00	8,93	51 811,86 €	0,64%	0,64%
Pierrelatte	10	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 €	0,00%	0,00%
Rennes	146	8	0,00	0,16	0,00	0,16	0,00	7,84	45 487,68 €	0,11%	0,11%
Strasbourg	49	2	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	1,94	11 255,88 €	0,12%	0,12%
Toulouse	515	30	5,49	0,08	0,00	5,57	0,50	23,93	138 841,86 €	1,08%	1,18%
Valbonnes	228	13	1,32	0,02	0,00	1,34	0,00	11,66	67 651,32 €	0,59%	0,59%
Total (15)	3203	184	18,06	1,80	0,00	19,86	1,50	162,64	943 637,28 €	0,62%	0,67%

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Etat des lieux du budget 2016 - Embauche et intégration

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
297 500 €	330 273,05 €	132 584,17 €	197 688,88 €



RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Accompagnement au maintien dans l'emploi

AMENAGEMENT DE POSTE

**3 MESURES
D'AMENAGEMENT DE
POSTE MENEES EN
2016**

- 1 mise à disposition de matériel adapté (*structure*)
- 2 mises à disposition d'une aide au déplacement (*consultant*)

DEMARCHE DE RQTH

**4 PERSONNES
ACCOMPAGNEES DANS
LA DEMARCHE DE
RECONNAISSANCE EN
QUALITE DE
TRAVAILLEURS
HANDICAPES**

- 2 en structure
- 2 consultants

DEMARCHE RQTH AUTONOME

**3 SALARIES ONT
ENTREPRIS UN
DEPOT DE DOSSIER A
TITRE PERSONNEL**

- 3 consultants

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Etat des lieux du budget 2016 - Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
170 000 €	188 727,46 €	7233,39 €	181 494, 07 €



FORMATION (ACTEURS DE LA DEMARCHE)

FORMATION

Formation des Chargés de Recrutement

Objectifs 2016:

- Information et sensibilisation des CRH** sur le champ du handicap
- Présentation de la démarche handicap AUSY** et des dispositions de l'accord
- Transmission d'outils et de bonnes pratiques** en faveur du recrutement de profils TH

Formation d'une demi-journée menée par Exéco, organisme de formation agréé et spécialisé dans le domaine du handicap.

Contenu à la fois pédagogique et pragmatique (information, mise en situation et retour d'expérience)

- **Moyens**

Formation de 70 CRH en IDF et en Régions

Retour unanime sur l'aspect qualitatif et utile de l'action pédagogique proposée

- **Résultats**

FORMATION

Formation des Managers

Objectifs 2016:

- Définition du programme pédagogique et contenu de formation
- Organisation et logistique

Groupe de travail en mode projet regroupant la DRH, la Formation interne AUSY et Exéco, prestataire spécialisé

- **Moyens**

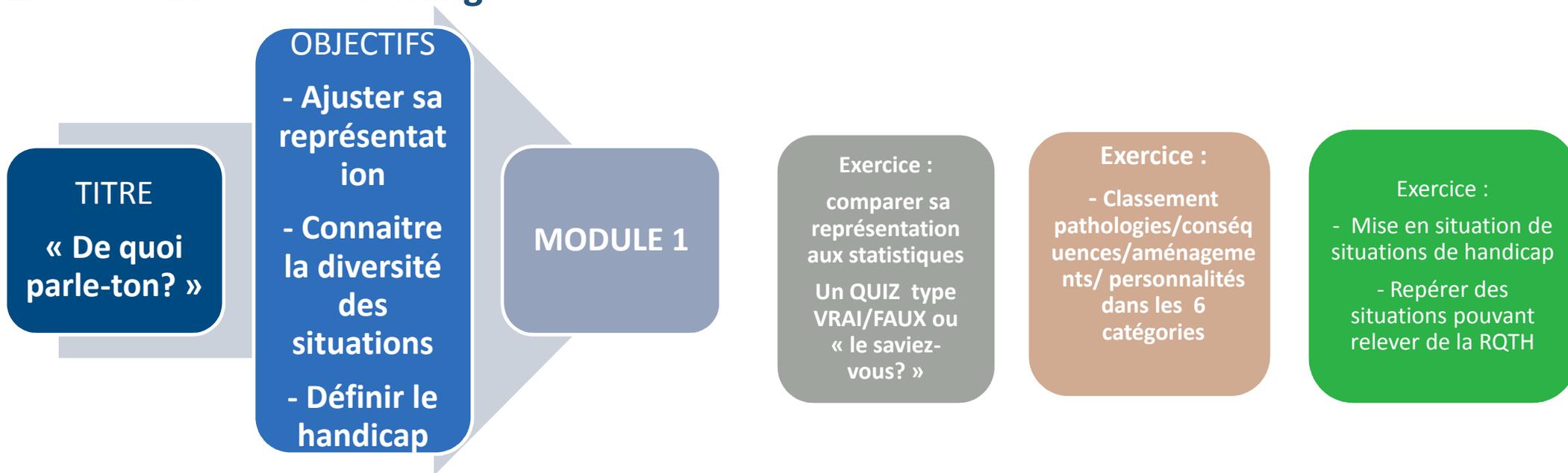
Ecriture du scénario pédagogique: création du module e-learning sur le handicap et contenu de formation présentielle.

- **Résultats**

FORMATION

Formation des Managers

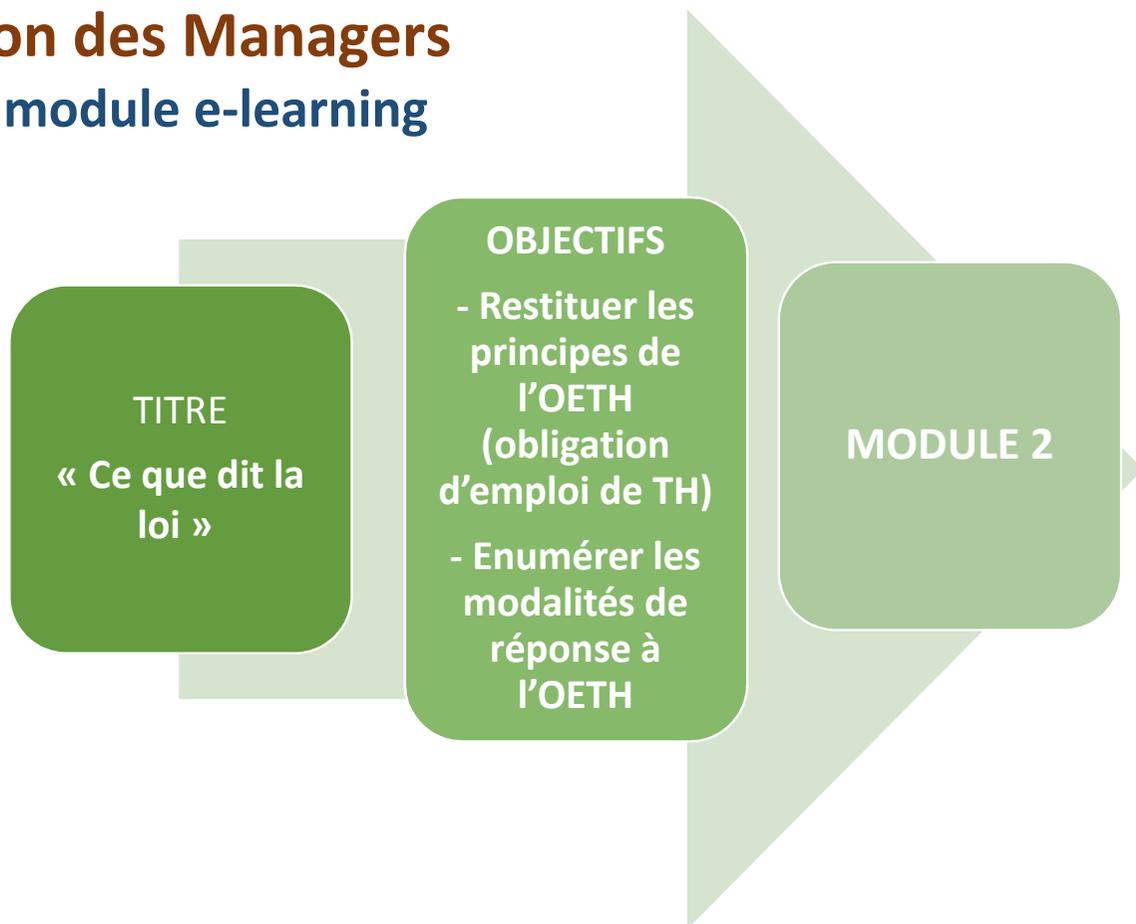
☐ Focus module e-learning



FORMATION

Formation des Managers

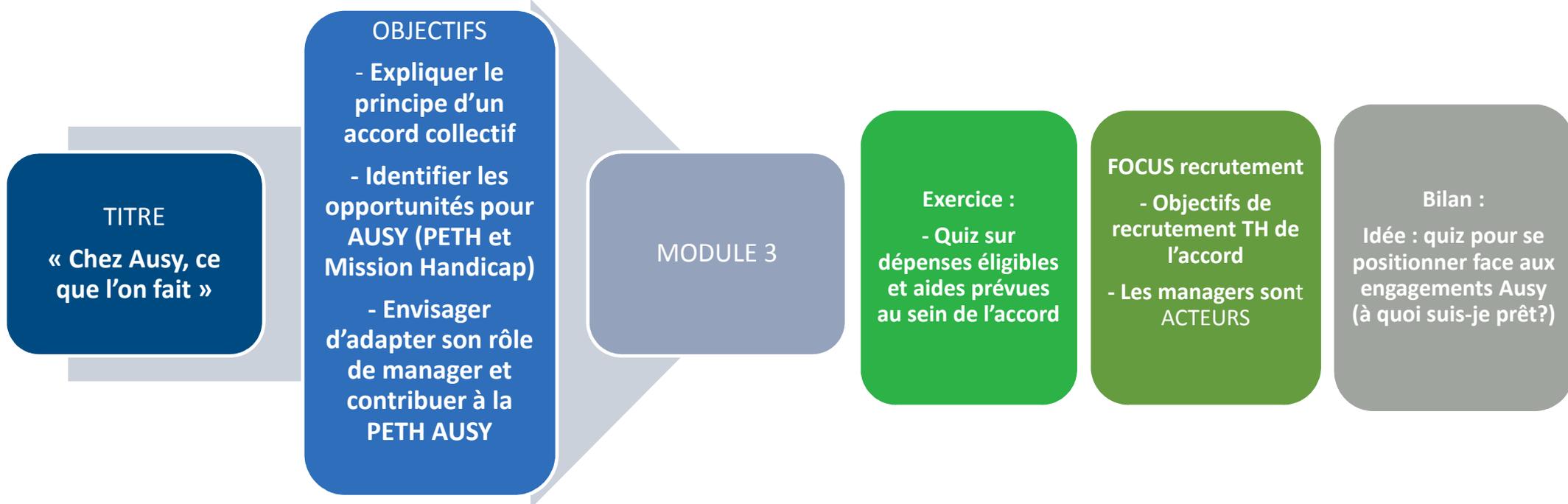
☐ Focus module e-learning



FORMATION

Formation des Managers

☐ Focus module e-learning



FORMATION

Formation des Managers

□ D'un premier lancement vers une pérennisation

- **A court terme** : le lancement des premières sessions de formation permettront de tester leur impact et efficacité en vue d'être réajustées et affinées au besoin
- **A moyen terme** : le module e-learning pourra être évolutif et se scinder en 2 niveaux pour approfondir ses connaissances, L'idée est également qu'il puisse être effectué par tout nouveau collaborateur entrant indépendamment de la formation
- **A long terme** : professionnalisation de la Mission Handicap pour conduite des formations,

FORMATION

Formation des IRP : programme et finalité

Durée : 1 journée

Périodicité : mois de mars/avril 2017

Participants : membres de la Commission de suivi et CHSCT

Thématique de la formation : « Maîtriser les contours d'une politique handicap »

Contenu de la formation

1^{er} atelier: Mieux connaître le handicap

Outils : *Jeux des déficiences © + échanges*

2^{ème} atelier : Handicap : ce que dit la loi

Contenus : *définitions du handicap, démarche RQTH, obligation d'emploi, stats,*

3^{ème} atelier : *Politique handicap de AUSY : s'approprier l'Accord*

Outils : *Lecture de l'accord handicap + échanges et mise en évidence des points importants*

à avoir en tête (MindMapping)

4^{ème} atelier : *Rôle conseil des membres de la commission de suivi*

Outils : *Brainstorming, théâtre forum + échanges*

FORMATION

Information et sensibilisation du COMEX

☐ 1^{ère} étape :

Rencontre des Directeurs Opérationnels pour échange autour de la démarche handicap et les enjeux de recrutements (effectué en janvier 2017)

Objectifs : **informer** et **communiquer** sur les actions mises en œuvre

expliciter les enjeux liés à la politique d'embauche des TH

Créer un lien de proximité et échanger sur les éventuels biais de recrutement

Impliquer et mobiliser les DOP pour un succès du plan de recrutement

☐ 2^{ème} étape :

Intervention de la Mission Handicap au COMEX de février regroupant les DOP et Directeurs Généraux de l'entreprise (envisagé pour avril 2017)

Objectifs : **Rappeler les attentes et les engagements** prévus par l'accord

Créer une impulsion de la DG sur la thématique du handicap

FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES TH

Etat des lieux du budget - Formation des salariés TH

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
85 000 €	94 363,73 €	0 €	94 363,73 €



NB: selon les dispositions de l'accord la formation des CRH et des managers est prise en charge sur le budget du plan d'embauche.

Le budget formation suivant est uniquement dédié à l'évolution professionnelle des personnes handicapées (formations en lien direct avec le handicap de la personne et pour garantir son maintien dans l'emploi).

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Objectifs 2016:

- Création de l'identité visuelle de la Mission Handicap**
- Communication en interne sur l'action handicap AUSY et actions de sensibilisation**
- Préparation de films de sensibilisation sur le handicap en entreprise**

Identification d'une agence de communication et travail en lien direct avec le service Communication AUSY.

Création de support de communication en interne à disposition de tous les salariés (structure/consultants)

Travail collaboratif avec Talenteo, média spécialisé dans le domaine du handicap et acteurs internes AUSY pour écriture et scénarisation des 3 épisodes de notre websérie.

• Moyens

Création du visuel de la Mission Handicap transposable sur tout support d'information (kakémono lors de forum, affiches, wallpaper et bannières sur site d'emploi TH).

Vidéo d'information de la Mission Handicap transmise à l'ensemble des salariés lors de la SEPH

Finalisation du projet de websérie handicap YSUA sur le thème de l'inversion

• Résultats

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Retour sur les actions de sensibilisation 2016

En 2016 la Mission Handicap a entrepris 3 actions de sensibilisation autour du handicap



Le Tournoi Handisport de Tennis en Fauteuil du 21 au 26 juin 2016



Le Challenge des 24h de l'innovation organisé par l'EPF, école d'ingénieurs le 23 et 24 juin 2016



La promotion de la démarche handicap AUSY dans le cadre de la SEPH en novembre 2016.

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Retour sur les actions de sensibilisation 2016

Valeur ajoutée

Tournoi Handisport de tennis en fauteuil

- AUSY partenaire d'un évènement international
- Accueil et sensibilisation des nouveaux managers
- Réunion avec la Direction Commerciale pour présentation de l'action handicap et réflexion sur le développement de la sous-traitance au SEPA

Challenge des 24h de l'innovation

- Partenariat sur un projet RSE
- Relations écoles et visibilité d'AUSY comme marque employeur
- Présentation de la Mission Handicap AUSY et la politique handi-accueillante de l'entreprise

Vidéo de la Mission Handicap

- Information et communication auprès des salariés AUSY (structure et consultants)
- Identification et visibilité de la Mission Handicap
- Sensibilisation

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Retour sur les actions de sensibilisation 2016

Possible renouvellement de l'action

Tournoi Handisport de tennis en fauteuil

- *Communiquer bien en amont en interne pour susciter l'intérêt des collaborateurs et augmenter le taux de participation.*
- Assurer une organisation logistique pour accéder plus facilement au lieu du tournoi
- Renforcer la communication en externe autour de l'évènement pour attirer d'éventuels futurs collaborateurs

Challenge des 24h de l'innovation

- Organiser une rencontre en amont avec les étudiants de l'EPF et rencontre du Référent handicap
- Réfléchir à comment valoriser la participation de ce concours à l'interne pour assurer une continuité (ex: stage ou alternance à proposer aux étudiants)

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Etat des lieux du budget 2016 - Communication/sensibilisation

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
127 500 €	141 545,59 €	47 777 €	93 768 59 €



SOUS-TRAITANCE AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

SOUS-TRAITANCE AU SEPA

Objectifs 2016:

- Encourager le recours au secteur protégé et adapté** sur des prestations du type restauration ou imprimerie auprès d'ESAT mais aussi cœur de métiers via la collaboration avec des EA spécialisées dans l'ingénierie et l'informatique
- S'inscrire dans une démarche RSE**
- Augmenter notre taux d'emploi de TH via la sous-traitance et/ou cotraitance au SEPA**

Groupe de travail avec les Achats et la Direction Commerciale en faveur du développement de partenariats avec le SEPA

Réunion avec différents EA et ESAT pour aboutir à de potentielles futures collaboration

• Moyens

Identification des EA suivantes spécialisées dans les métiers du numérique et de l'informatique: DSI, Avencode, Atmic, Talaron, Association APF, Arche SI

Réunion de sensibilisation de la filière assistantat pour recours à des ESAT lors de commandes de plateaux repas (avec la participation du Directeur de l'ESAT Pleyel pour présentation de sa structure)

• Résultats

SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

Information autour de la sensibilisation des assistantes du siège

- L'objectif est de pouvoir informer et encourager les assistantes à recourir à notre ESAT référent pour la commande de plateaux repas au siège
- Une dégustation a été proposée pour découverte des produits et levée des préjugés sur leur qualité

Une réunion de sensibilisation a été effectuée mi novembre



ORGANISATION DE LA REUNION

- 1) Introduction de la MH pour présentation de l'action handicap AUSY et engagement en matière de sous-traitance au SEPA
- 2) Intervention du Directeur Adjoint de l'ESAT Pleyel pour présentation de la structure, des offres et modalités de commande
- 3) Déjeuner autour de plateaux-repas de l'ESAT pour découverte et poursuite des échanges

SOUS-TRAITANCE AU SEPA

Etat des lieux du budget 2016 – Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
42 500 €	47 181,86 €	444,50 €	46 737,36 €



PILOTAGE

Comité de Pilotage Handicap 06/01/2017

by **AUSY**
35

PILOTAGE

Objectifs 2016:

- ❑ **Réorganisation** de la Mission Handicap, stabilisation et renforcement du pilotage de la démarche
- ❑ **Fiabilisation** des indicateurs de la politique d'emploi TH AUSY
- ❑ **Fluidité** de l'information et précision de calcul de la DOETH

Installation du logiciel Ophimum: plateforme collaborative dédiée à la gestion de la politique d'emploi TH de l'entreprise.

- **Moyens**

Refonte et précision du budget (ex: suivi des dépenses, enregistrement des factures, vérification comptable...)

Automatisation de la DOETH (rigueur des éléments de calcul, limitation des erreurs et gain de temps)

Optimisation du suivi des collaborateurs TH et centralisation des données

- **Résultats**

PILOTAGE

Etat des lieux du budget 2016 - Management de la démarche

BUDGET PREVISIONNEL	BUDGET CONSOLIDE	DEPENSES	RELIQUAT 2017
127 500 €	141 545, 59 €	87 431, 70 €	54 113, 89 €



PROJETS ACTION HANDICAP 2017

Comité de Pilotage Handicap - 02/11/2016

by **AUSY**
38

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Plan d'action recrutement 2017

Objectifs:

- Poursuivre la mobilisation des acteurs internes en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Accroître le recrutement de salariés TH
- Définir parrains et relais locaux pour l'intégration réussie des TH au sein des structures d'accueil

Outils de travail:

- Points récurrents avec les Coordinateurs RH et référents recrutement
- Contact managers et implication dans la démarche handicap
- Réunion avec la Direction des Ressources Humaines et l'équipe en charge de la fidélisation RH et du suivi de mission des consultants.

Etats d'avancement:

- Pré-inscription effectuée pour participation de la filière RH aux forums et salons spécialisés En France et en Région (5 dates déjà planifiées).
- Rencontre de tous les DOP en janvier 2017 pour échange autour de la démarche handicap et réponse aux objectifs de recrutement (déjeuner d'équipe et intervention en CO en cours de préparation).

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Plan d'action maintien dans l'emploi 2017

Objectifs:

- ❑ Poursuivre l'accompagnement des salariés AUSY dans les dispositifs d'aménagement de poste.
- ❑ Encourager les salariés à déclarer leur situation de handicap, par le biais de l'information, la communication, la visibilité de la Mission Handicap en interne et la mise en place d'une relation de confiance.

Outils de travail:

- ❑ Continuer d'identifier des ergonomes privés pour assurer une certaine réactivité dans les mesures d'aménagement (l'intervention de l'ergonome de la Médecine du Travail étant longue à obtenir)
- ❑ Supports de communication interne à finaliser: brochure, page internet ; et actions ponctuels: organisation de la SEPH, publication récurrentes d'articles autour de l'actualité de l'action handicap AUSY.

Etats d'avancement:

- ❑ Suivi quotidien des salariés TH et sujets de maintien dans l'emploi (actuellement 2 accompagnements en cours)
- ❑ Echange systématique avec les nouveaux embauchés TH pour présentation et orientation au besoin.

FORMATION DES ACTEURS DE LA DEMARCHE

Actions de Formation 2017

Objectifs:

- Assurer continuellement la formation des nouveaux Chargés de recrutement (turn-over important)
- Lancer l'action de formation des managers
- Poursuivre la formation des IRP

Etat d'avancement:

- 2 sessions de formation CRH en cours de préparation à destination de 20 nouveaux CRH récemment arrivés.
- Mobilisation des Directeurs Opérationnels garant de la participation de leurs équipes à la formation à venir.
- Information auprès de la Direction Générale dans l'action de formation et plus largement de politique d'emploi TH, par le biais d'échanges avec le Secrétaire Générale et le Directeur Général (réflexion plan d'actions 2017).
- Finalisation de la conception du module e-learning pour planification des formations
- 2^{ème} session de formation des IRP envisagée le 20 avril 2017,

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Plan de communication 2017 et lancement de projets

Objectifs :

- Poursuivre la communication interne et externe autour de l'action handicap AUSY
- Regrouper les collaborateurs autour d'actions de sensibilisations lors de la SEPH
- Transmettre régulièrement de l'information autour du dispositif handicap à destination des collaborateurs TH des managers et de l'ensemble des salariés chez AUSY (structure et consultants)

Projets :

- Finalisation de la brochure de présentation de la Mission Handicap ayant pour vocation d'être envoyée à tous les salariés AUSY
- Lancement des 3 épisodes de la Websérie sur le thème de l'inversion pour sensibiliser sur le handicap de manière humoristique et déculpabilisante, tout en amenant à la réflexion (déstructuration des préjugés)
- Création d'un onglet dédié à l'action handicap sur le site Corporate d'AUSY et alimentation régulière de la page (articles, interview, vidéo...)

COMMUNICATION ET ACTIONS DE SENSIBILISATION

Plan de communication 2017 et lancement de projets

Etats d'avancement:

- ❑ Benchmark de 4 nouvelles agences de communication spécialisées dans le domaine du handicap pour établissement des brochures. Le Cahier des charge transmis, la Mission Handicap optera pour la proposition la plus adaptée au message que nous souhaitons porter. (informations – sensibilisation – accompagnement – mobilisation)
- ❑ Tournage finalisée de la websérie YSUA et lancement en avril 2017.
- ❑ Préparation de la page « mission handicap » sur le site corporate AUSY, en lien avec le service Communication.
- ❑ Interview collaborateur TH AUSY relayé sur Talentéo, média dédié aux personnes en situation de handicap, à republier sur notre intranet par la Direction Communication pour valorisation en interne.

SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

Développement du SEPA: stratégie et outils de travail

Objectifs:

- Démocratiser le recours au secteur protégé et adapté sur les prestations du type restauration au niveau du siège
- Mettre en place des contrats de sous-traitance avec des EA dans notre cœur de métiers

Outils de travail:

- Réunion avec les Directeurs Opérationnels pour déterminer les actions à engager
- Participation à des évènements autour de la sous-traitance et affiliation au groupement des entreprises du service numérique pour la mise en place de contrat de cotraitance.

Etat d'avancement:

- 1 contrat de cotraitance conclu avec La Dop Sud Ouest, l'EA DSI et le client Airbus pour la mise à disposition d'un salarié TH, affecté aux activités d'Airbus Group, sur le site de Nantes
- 1 projet en cours de lancement sur mars 2017 avec l'EA Avencode mettant à disposition 1 salarié en ETP sur des activités numériques.

BUDGET

BUDGET

Consolidation du budget au 31/12/2016

	Budget réel		Dépenses		Budget réel disponible	
Résultats consolidés	100,00%	943 637,28 €	29,19%	275 470,76 €	70,81%	668 166,52 €
Management de la démarche (pilotage)	100,00%	141 545,59 €	61,77%	87 431,70 €	38,23%	54 113,89 €
Embauche et Intégration	100,00%	330 273,05 €	40,14%	132 584,17 €	59,86%	197 688,88 €
Communication/sensibilisation	100,00%	141 545,59 €	33,75%	47 777,00 €	66,25%	93 768,59 €
Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle	100,00%	188 727,46 €	3,83%	7 233,39 €	96,17%	181 494,07 €
Formation	100,00%	94 363,73 €	0,00%	0,00 €	100,00%	94 363,73 €
Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé	100,00%	47 181,86 €	0,94%	444,50 €	99,06%	46 737,36 €

BUDGET

Budget prévisionnel pour l'année 2017

	Budget Prévisionnel	Contribution théorique		Reliquat 2016
Résultats consolidés	1 611 804 €	100%	943 637 €	668 166, 52 €
Management de la démarche (pilotage)	195 659 €	15%	141 546 €	54 113,89 €
Embauche et Intégration	527 962 €	35%	330 273 €	197 688, 88 €
Communication/sensibilisation	235 314 €	15%	141 546 €	93 768, 59 €
Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle	370 222 €	20%	188 727 €	181 494, 07 €
Formation	188 728 €	10%	94 364 €	94 363, 73 €
Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé	93 919 €	5%	47 182 €	46 737, 36 €

Merci de votre attention