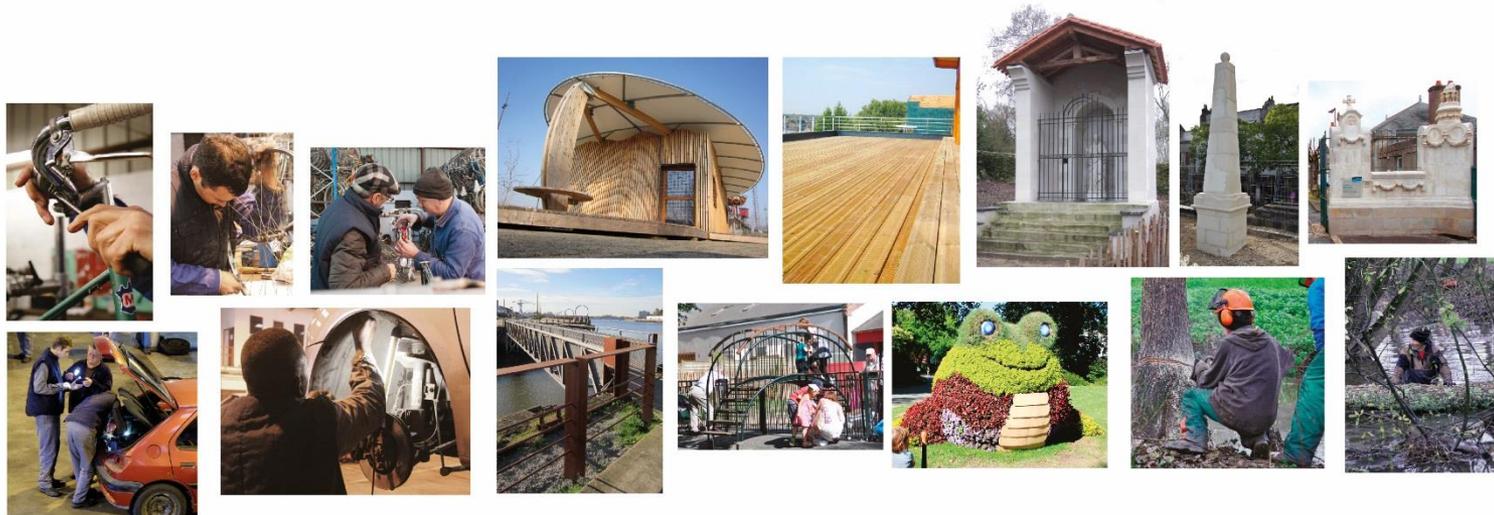


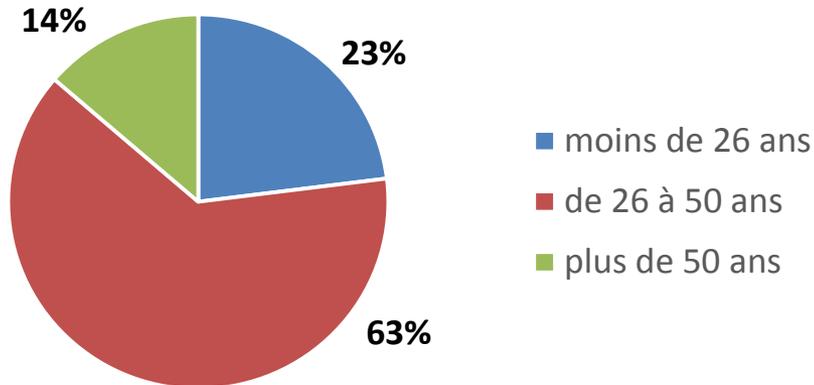


Bilan social 2017



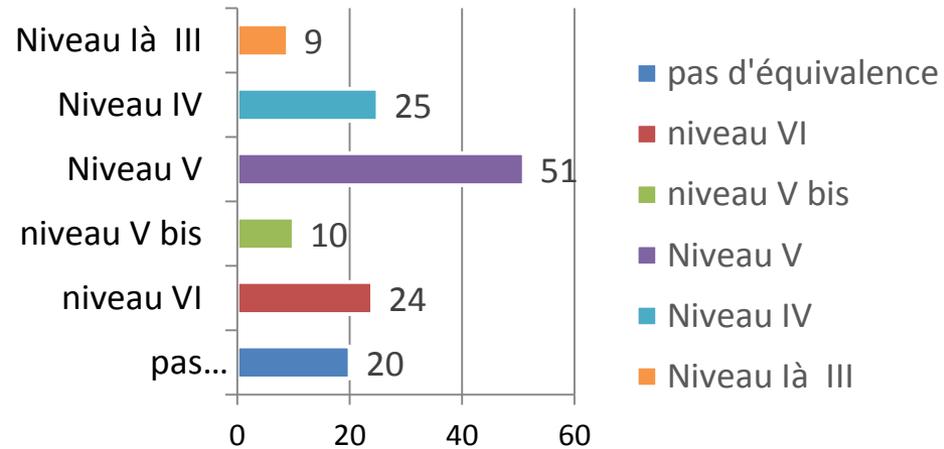
Typologie du public accueilli

Répartition par tranche d'âge des salariés en 2017

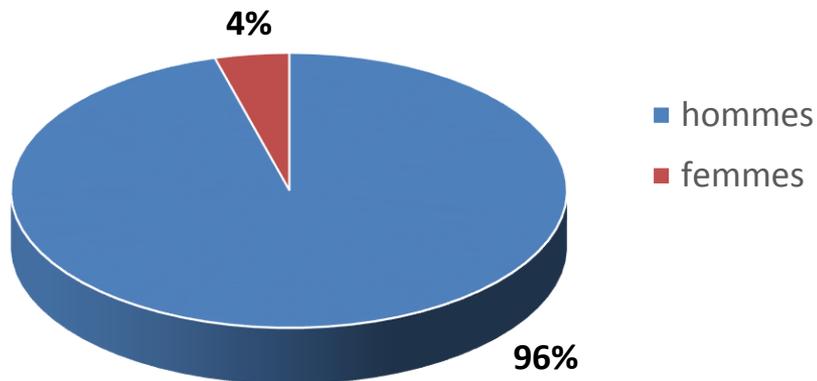


➤ Niveau d'études

Répartition par niveau des salariés en 2017



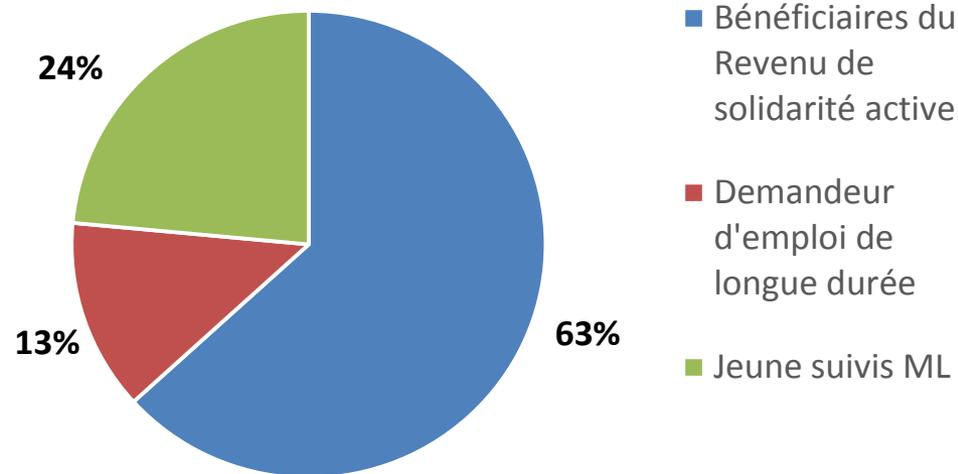
Répartition par sexe des salariés en 2017



➤ **A noter : 14%** de l'effectif est diplômé dans son pays d'origine mais n'a pas obtenu la reconnaissance du diplôme.



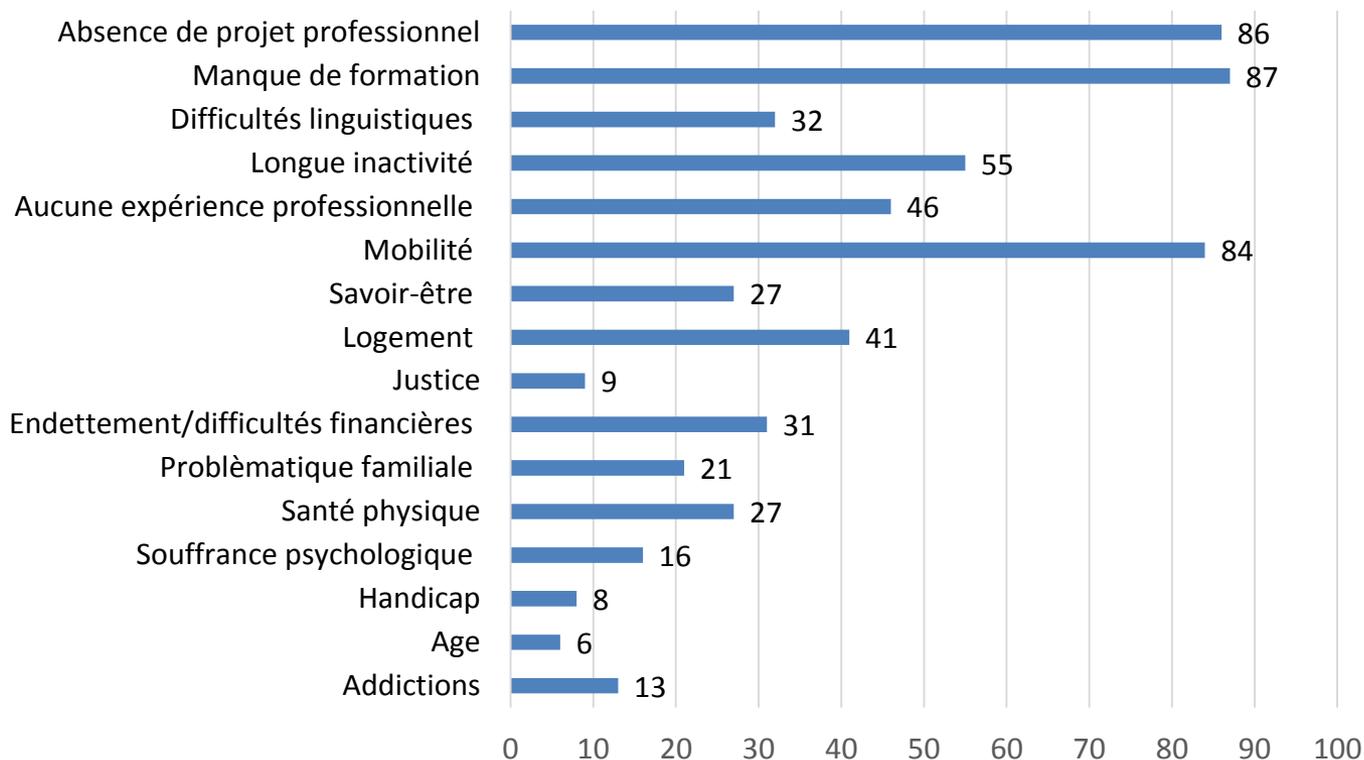
Répartition de l'effectif par statut



A noter :

- **13%** de l'effectif est titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé,
- **16,5 %** de l'effectif réside dans un Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville.

Freins identifiés à l'entrée dans la structure

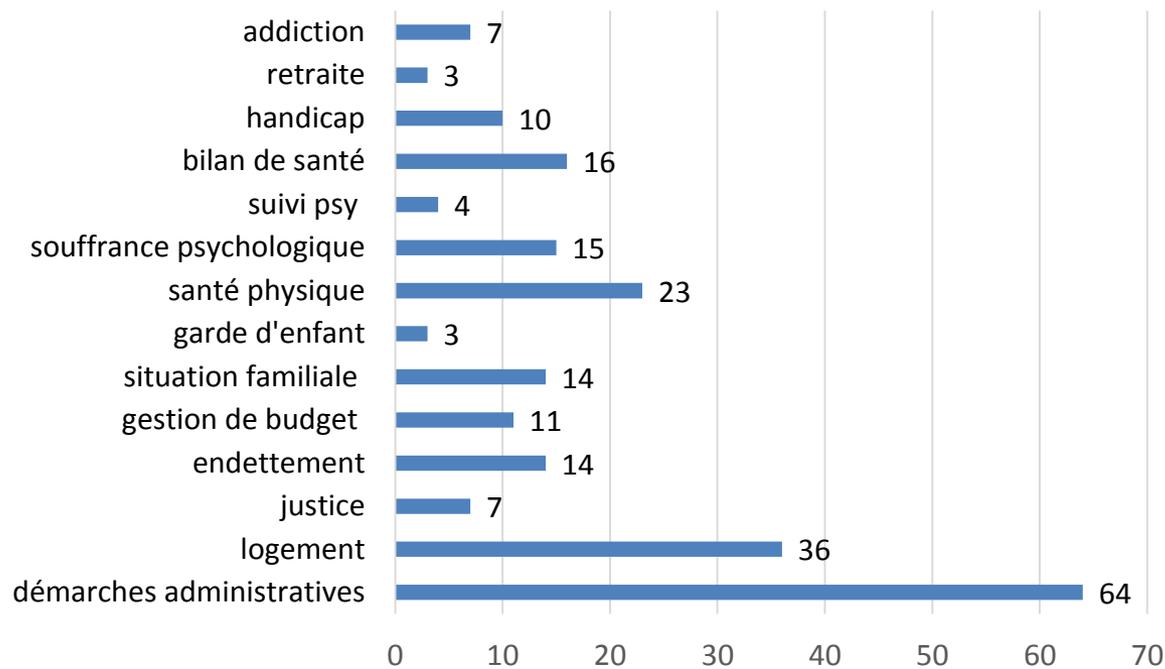


A noter :

- Une augmentation des salariés concernés par des difficultés financières,
- En moyenne un salarié cumule 4,5 « freins » à son entrée à ATAO.

Accompagnement Social

Nature des actions liées à l'accompagnement social

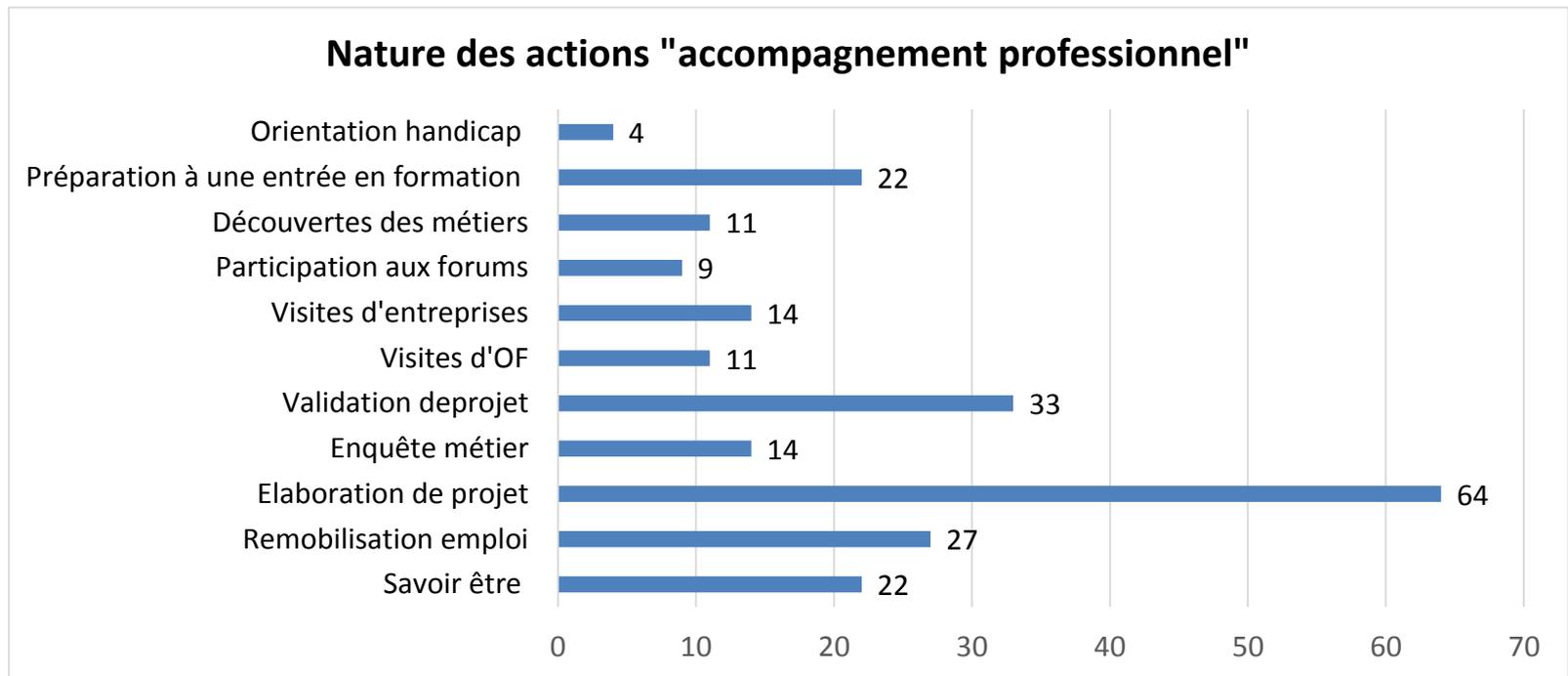


A noter :

- En corrélation avec l'augmentation des difficultés financières, on observe une augmentation des interventions sur les sujets de l'**endettement** (4% en 2015, en 2016, **10% cette année**) et la **gestion de budget** (6% en 2015, en 2016 et **8% aujourd'hui**).

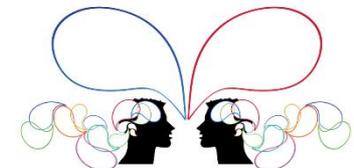


Accompagnement Professionnel



A noter :

- Prés d'**un salarié sur deux** bénéficie d'un accompagnement à l'élaboration de projet professionnel : construction, reconstruction ou validation.
- L'élaboration de projet reste **au cœur du parcours** proposé par les accompagnatrices.



Les Ateliers du Mercredi



THEME
SOCIAL

Finances et pédagogie,
Conseil départemental ,,,

THEME
PROFESSIONNEL

MDE Nord, Pôle
Emploi, UI 44,,,

POURQUOI?
S'informer
Gagner en autonomie
Susciter l'envie, la curiosité
Rencontrer des partenaires
Rencontrer les collègues ATA0

THEME
FORMATION

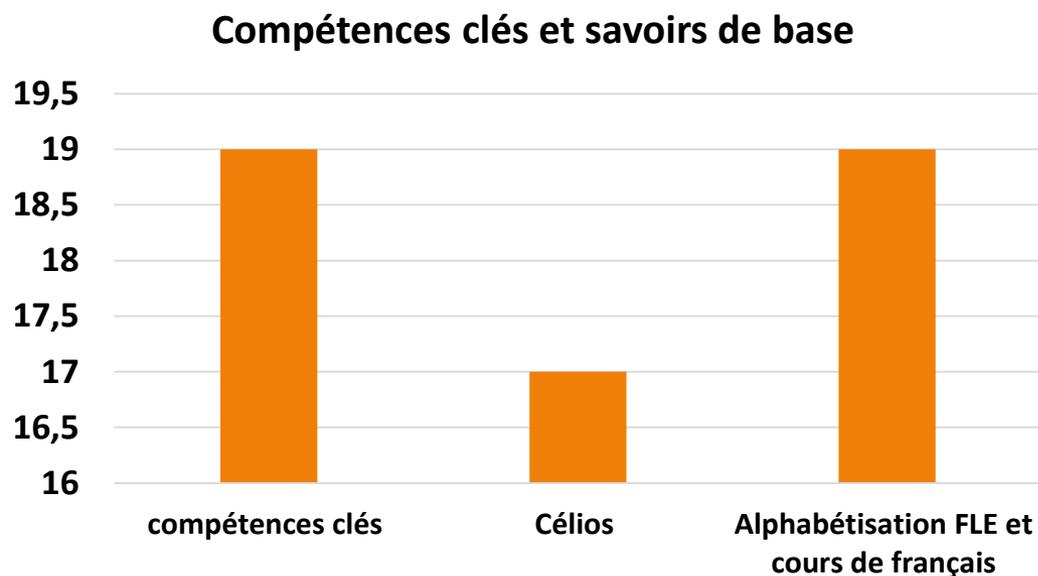
Les GEIQ,,,

THEME
ENTREPRISE

Manufile, CDH ,,,

Compétences Clés et Savoirs de Base

54 salariés concernés → soit 39% de l'effectif



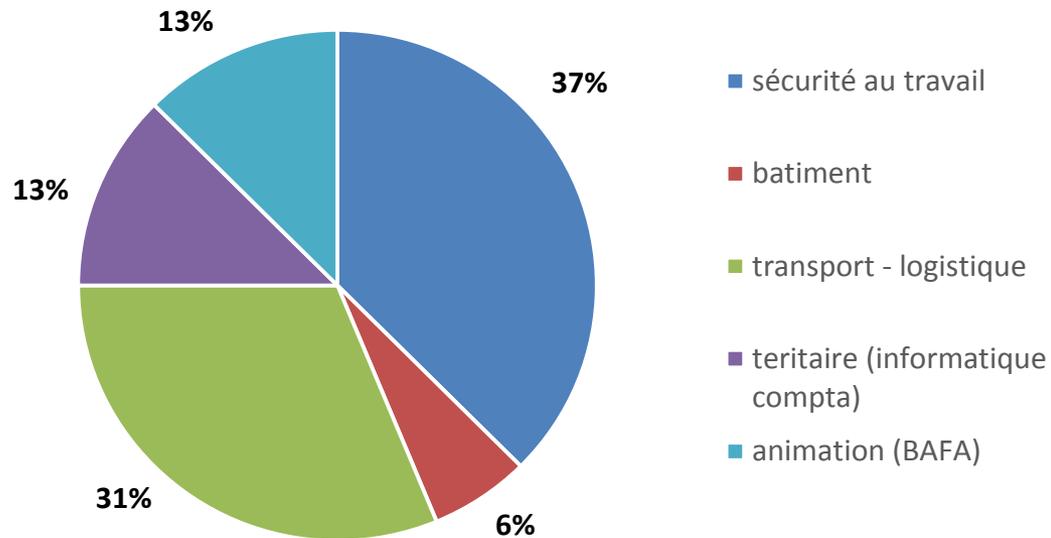
A Noter :

- la plus grande partie de ces actions se déroulent sur le temps de travail du salarié.
- Malgré une augmentation notable du public ayant des besoins conséquents en « Français Langue Etrangère », les possibilités de formation demeurent réduites et en deçà des besoins ressentis.

Qualification, développement des Compétences Techniques

15 salariés concernés

Répartition par filière des formations externes



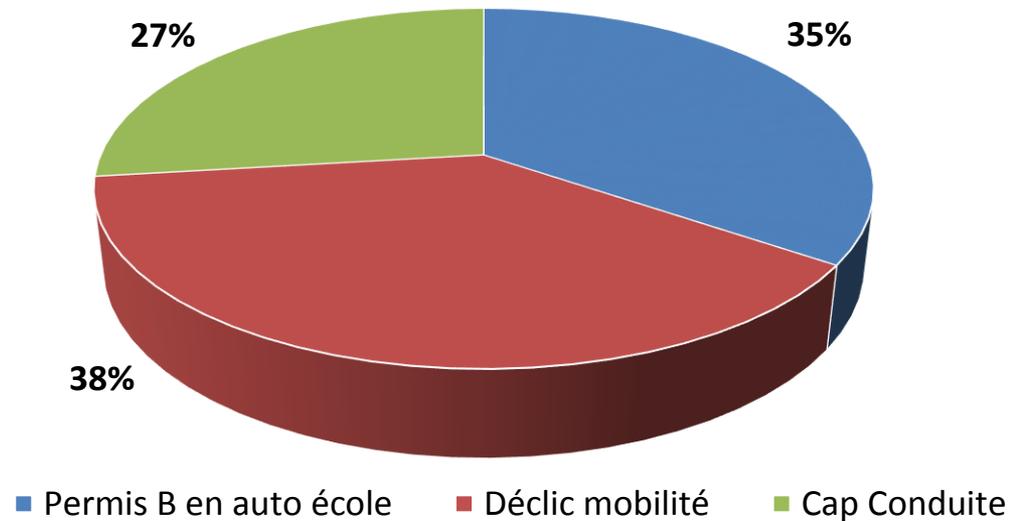
Les formations suivies, en cours d'emploi, sont aussi variées que peuvent l'être les projets des salariés.



Mobilité

52 salariés concernés

Répartition par mode d'apprentissage de la Mobilité

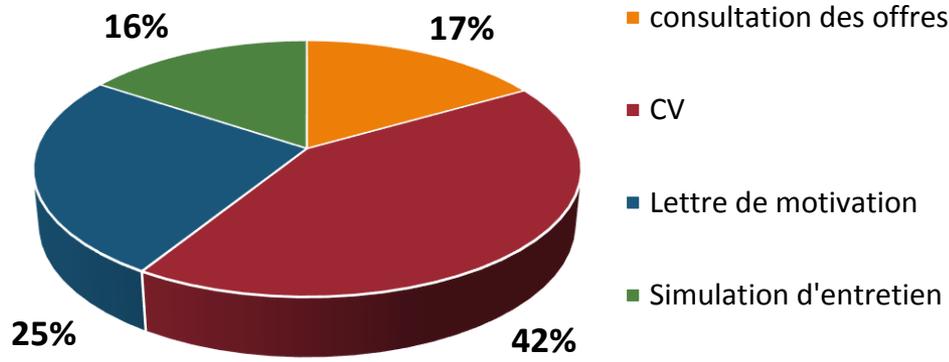


A Noter :

- La mobilité est un frein à l'insertion professionnelle qui revêt bien d'autres composantes que l'aspect formatif présenté ici : acquisition d'un véhicule, « mobilité psychologique »...

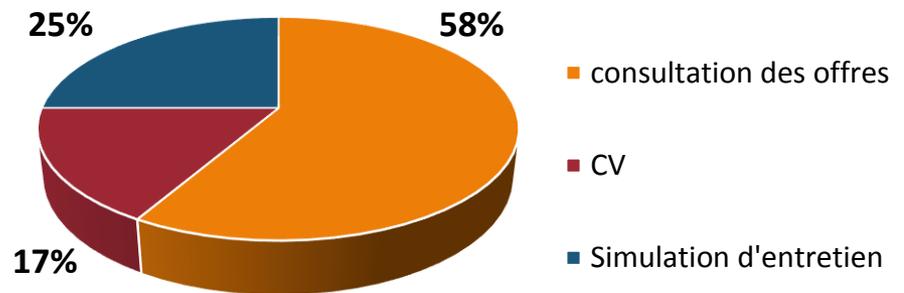
Recherche d'emploi : Interne - Externe

Répartition des actions liées à la recherche d'emploi



Recherche Interne

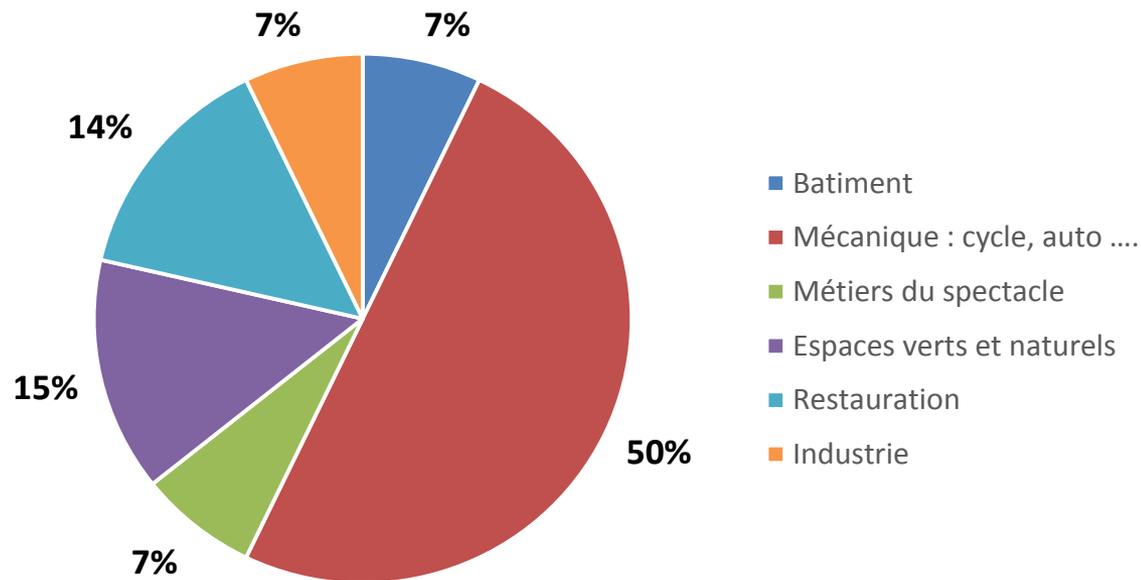
Répartition des actions liées à la recherche d'emploi



Recherche Externe

Les immersions professionnelles par filières d'activité

17 PMSMP réalisées



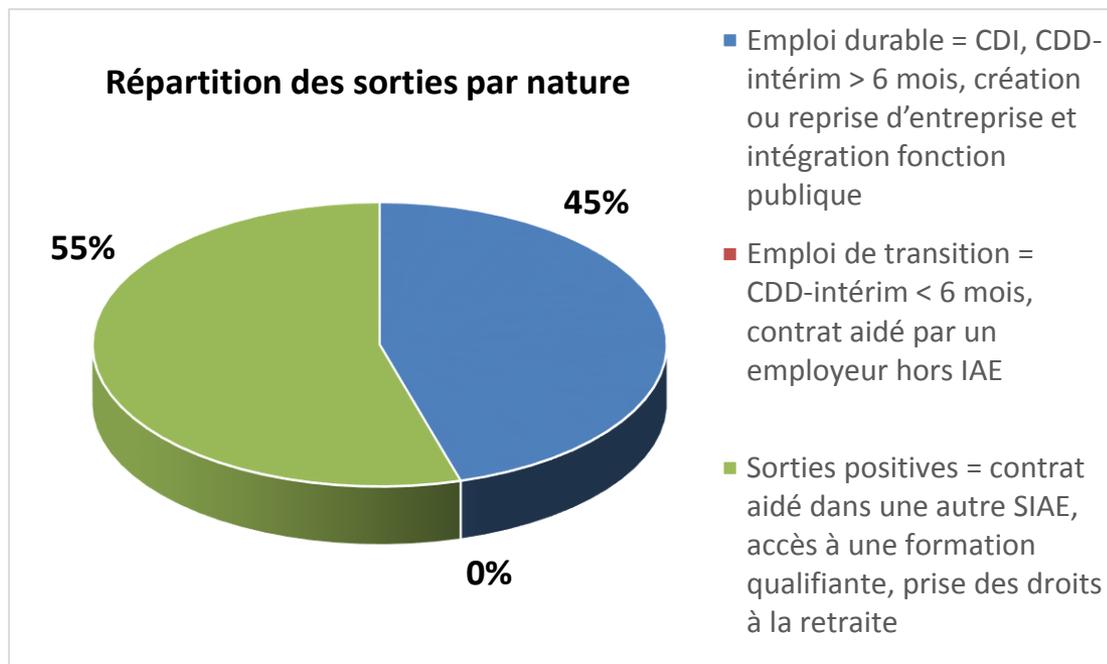
A noter :

- **18%** des PMSMP - Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel → ont donné lieu à **une proposition d'emploi**.

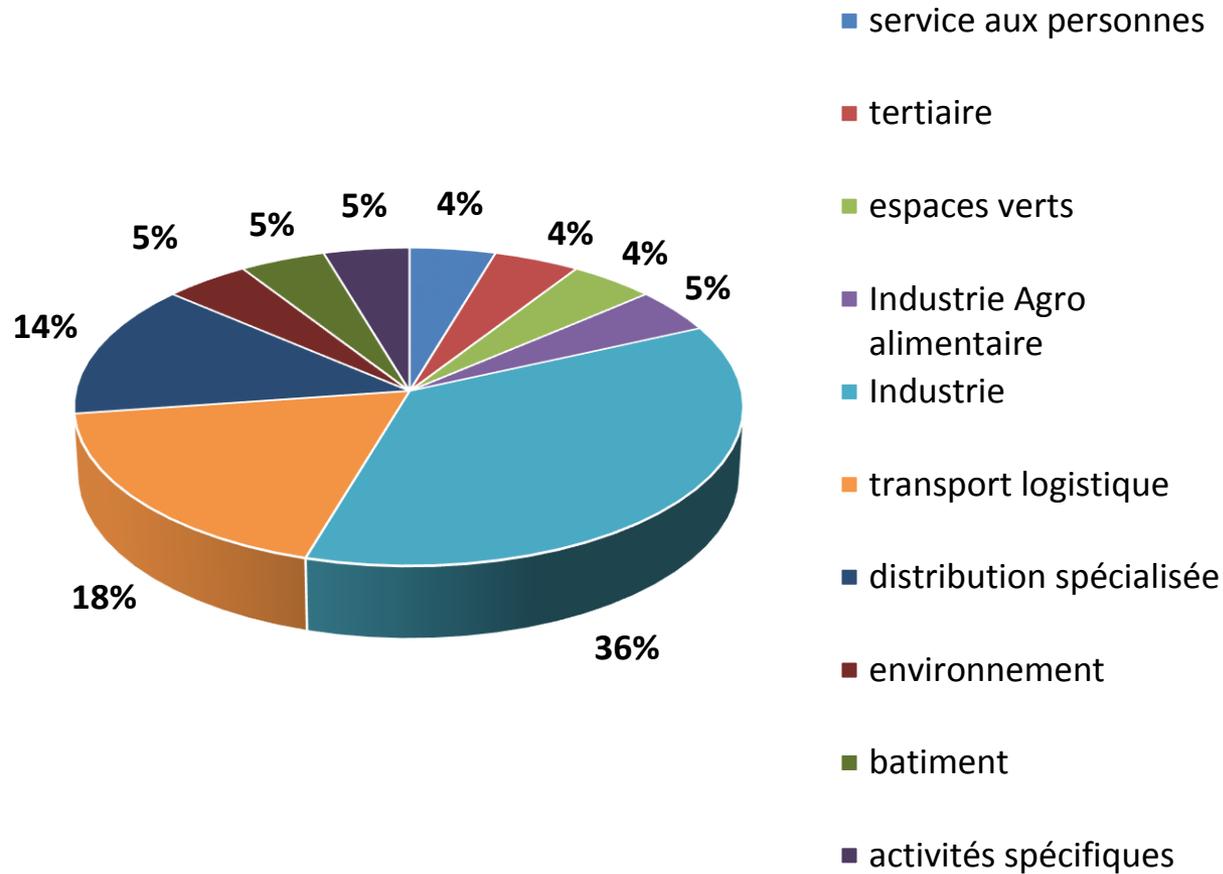
Après ATA0 :



Les sorties dynamiques → 52,38%



Les sorties dynamiques par filières d'activité



Au-delà des « sorties positives », les effets d'un passage par ATAO

Sur 33 personnes qui ne sont pas sorties sur un emploi ou une formation, nous pouvons noter :

- Une amélioration de la situation logement
- Un accompagnement personnalisé vers les « stages » en entreprise
- Un accompagnement au permis de conduire
- Des entrées en formation qualifiante ou pré-qualifiante

**Ces acquisitions ont pu se faire tout au long du parcours :
l'accompagnement global permettant la multiplication des actions, y
compris durant le temps de travail.**