



MISSION LOCALE
réseaux pour l'emploi
Pays de Lorient

RAPPORT d'activité 2016



SOMMAIRE

Éléments de contexte	4
Les jeunes accompagnés	8
Les nouveaux inscrits	10
Les parcours d'accompagnement vers l'autonomie	12
De l'orientation vers la qualification	22
L'accès à l'emploi	30
Information/Communication	36
Des coopérations territoriales	37
L'équipe et les instances	40
Les bilans territoires	44
Les comptes	62

RAPPORT d'activité 2016



LE MOT DU PRÉSIDENT

Le rapport d'activité de l'année 2016 que nous vous présentons, offre une **vue panoramique** de la Mission Locale du pays de Lorient.

En effet, notre angle d'intervention auprès des jeunes est très large : information, accueil, accompagnement, conseil, orientation sont des techniques et dispositifs qui sous-tendent les thèmes de l'accès à l'emploi, à la formation, aux droits mais aussi à la citoyenneté et à l'autonomie.

Il est panoramique parce que nous voulons que ce rapport vous soit agréable à lire. Le point de vue que nous vous présentons alors se veut être optimiste au travers des témoignages qui complètent les éléments chiffrés de notre activité au quotidien. Bien évidemment, il ne s'agit pas d'édulcorer les difficultés que nous rencontrons dans l'exercice de nos missions.

Notre objet, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes les plus éloignés de l'emploi, est complexe et nous met parfois en situation d'échec.

Je retiendrai cependant de cette année 2016, **la consolidation de la Garantie jeunes et la fusion entre la Mission Locale et l'Association réseaux pour l'emploi.**

Ils sont l'illustration de ce qui constitue la colonne vertébrale de notre engagement au service des jeunes : la participation active à la mise en œuvre des politiques nationales, leur déclinaison locale et l'adaptation de notre organisation aux enjeux partenariaux du territoire Lorientais.

Enfin, il me tient à cœur de mettre à profit ce document pour remercier sincèrement l'ensemble des personnels qui joignent leurs convictions à leurs compétences dans l'exercice de leur métier, reconnu de tous.

Je salue également l'ensemble des membres du Conseil d'administration. Ils sont plus que des administrateurs en charge du bon fonctionnement de notre association. Ils sont les indéfectibles soutiens de cette belle entreprise du Pays de Lorient pour la jeunesse :

la Mission Locale réseaux pour l'emploi Pays de Lorient.

*Dominique Le Vouëdec
Président, Vice-président de la Communauté
d'Agglomération de Lorient*

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

2016 : fusion Arpe/Mission Locale

La genèse de cette fusion est l'expression d'une volonté politique, affirmée dès 2009, de rapprocher les deux structures qui remplissent des missions complémentaires dans le domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle sur le territoire du pays de Lorient.



Cette fusion est l'aboutissement du travail d'harmonisation au sein des deux structures, du fonctionnement des instances et de mutualisation de différentes fonctions (direction, administrative, financière et pédagogique). Il s'agit d'un projet politique renforcé pour l'insertion sociale et professionnelle, l'emploi et la formation sur le territoire, notamment en direction des jeunes.

L'objectif de cette nouvelle entité est d'une part, de doter le territoire d'une structure réunissant les partenaires politiques, institutionnels et associatifs œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle, la formation et l'emploi. D'autre part, de mutualiser les moyens et de créer des synergies pour répondre aux enjeux d'emploi et de développement économique de notre territoire.

Le pôle action territoriale vient renforcer le travail d'ingénierie mené par la Mission Locale, en élargissant son champ d'intervention. Cette nouvelle entité s'attachera à exercer un rôle de facilitateur auprès de l'ensemble des acteurs du territoire.

Lors de son assemblée générale extraordinaire du 6 avril 2016, a été voté à l'unanimité des présents, l'absorption de l'Association réseaux pour l'emploi par l'association Mission Locale du pays de Lorient. La nouvelle entité devient Mission Locale réseaux pour l'emploi - Pays de Lorient. À cette occasion, la création d'une nouvelle identité visuelle a été confiée à l'agence Com-K Créations.

Les statuts de la Mission Locale ont été modifiés afin de prendre en compte l'ensemble des activités des deux structures.

La nouvelle association est dirigée par un conseil d'administration unique de 42 membres et regroupe 50 salariés dont 6 salariés transférés de l'Arpe vers la Mission Locale. Le budget des 2 associations fusionnées s'élève à 3 000 000 €.

Enjeux et perspectives du métier

L'accélération des évolutions technologiques, sociales, environnementales, sociétales, génèrent des modifications profondes des usages des jeunes⁽¹⁾.

Par ailleurs, la mise en œuvre du Service public régional de l'orientation (SPRO), du Conseil en évolution professionnelle (CEP), du Compte personnel de formation (CPF), issus de la loi de 2014, donne un nouveau cadre pour la mise en œuvre des parcours professionnels. Ces mutations en cours ont un impact direct sur les métiers de la Mission Locale et sur l'offre de service que nous élaborons à destination des jeunes. Les attentes vis-à-vis de notre association évoluent.

D'une part, les formes de travail se diversifient (multi-activités, multi-statuts, temps partiel contraint...) et le rapport au travail se modifie, les jeunes ayant des aspirations différentes. La notion de plaisir au travail, la logique de consommation, le partage de valeurs et la valorisation de soi semblent devenir centraux⁽²⁾.

D'autre part, le développement rapide du numérique modifie le rapport aux savoirs. Les sources d'information sont multiples et facilement accessibles. Des modifications profondes des comportements sont observées. L'utilisation exponentielle des réseaux sociaux et les pratiques de « recommandations » se développent fortement.

À cela s'ajoute une défiance des jeunes vis à vis des structures institutionnelles, qui génèrent une part croissante de non recours à leur droit⁽³⁾.

Enfin, les trajectoires professionnelles sont de moins en moins linéaires et les approches de plus en plus opportunistes. Au regard des incertitudes du contexte, il devient extrêmement difficile de se projeter sur du long terme.

Face à l'ensemble de ces mutations, le métier de conseil et d'accompagnement évolue. Les principes d'individualisation et d'approche globale se confirment. La nécessité de développer les compétences des jeunes pour leur permettre d'agir dans leur environnement - de plus en plus complexe - devient centrale.

Les aider à prendre des décisions dans des périodes d'incertitude devient un enjeu professionnel majeur. Il ne s'agit plus de rendre accessible l'information mais de permettre l'appropriation de l'ensemble de cette information par le jeune, afin qu'il fasse des choix éclairés au regard de sa situation personnelle.

Le professionnel doit encore plus qu'hier être dans une posture de non prescription et du « tenir conseil ». Le jeune et le conseiller sont dans une co-élaboration du parcours, le professionnel devant faciliter la prise de décision, le passage à l'action.

Ce travail ne pourra se faire que dans un système territorial où l'ensemble des acteurs coordonnent leurs actions.

Travailler de manière collaborative n'est plus un choix mais une nécessité.



(1) Voir les travaux d'André Chauvet, et particulièrement les articles : « L'impact des mutations en cours sur l'offre de service et les pratiques de conseil », janvier 2017 et « Conseil en évolution professionnelle/SPRO : arrière-plan, centralité, enjeux et conditions de développement », octobre 2015. Voir aussi les travaux du collectif KELVOA.

(2) Étude consommation et mode de vie 2016, CREDOC

(3) Droits formels/droits réels : améliorer le recours aux droits sociaux des jeunes, Antoine Dulin, CESE, juin 2012

Contexte économique

Sources : Pôle emploi, Direccte Bretagne, SESE

LE TAUX DE CHÔMAGE

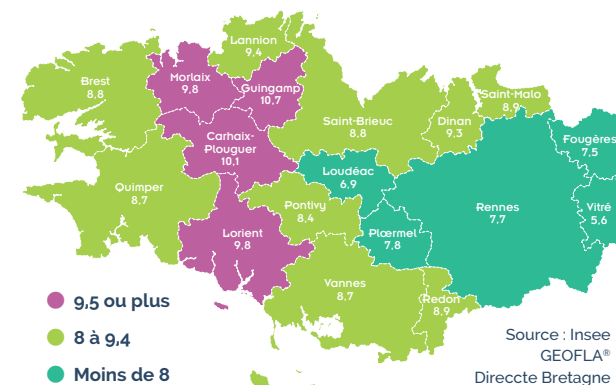
À la fin du 4^e trimestre 2016, le **taux de chômage en Bretagne est de 8,5 %**, soit une baisse annuelle de 0,4 point (8,9 % au dernier trimestre 2015). Parallèlement, le taux de chômage en France métropolitaine se situe à 9,7 %, soit une baisse de 0,3 point.

La Bretagne fait toujours partie des régions ayant le plus faible taux de chômage, avec en tête les Pays de la Loire (8,3 %). À l'inverse, malgré une baisse de 0,1 point, la région Hauts-de-France présente toujours le taux de chômage le plus élevé des 13 régions françaises avec 12,1 %.

Au sein du territoire breton, les différentes zones d'emploi affichent des taux de chômage très différents. La moins touchée est la zone de Vitré (5,6 %) quand la plus exposée est la zone de Guingamp (10,7 %).

Taux de chômage en Bretagne par zone d'emploi au 4^e trimestre 2016

Avec 9,8 %, le taux de chômage sur le bassin de Lorient reste un des plus importants de la région **mais affiche une baisse très significative de 0,6 point**. Il reste plus important que le taux de chômage breton mais est presque identique au taux de chômage localisé en France métropolitaine.



DEMANDE D'EMPLOI AU PAYS DE LORIENT

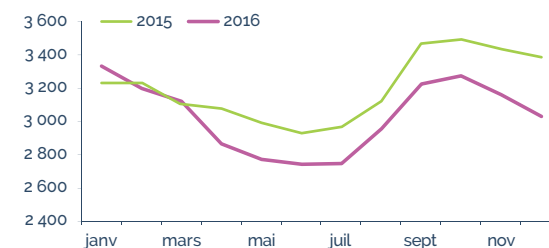
► Baisse de 3,7 % de la demande d'emploi catégories ABC** en un an

Fin 2016, la zone couverte par la Mission Locale du pays de Lorient (Lorient Agglomération + Communauté de Communes Blavet Bellevue Océan) compte 19 579 demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C**. Cet effectif a fortement diminué sur un an : -3,7 % (-0,4 % en Bretagne). Cette baisse est la plus forte parmi les 18 territoires bretons couverts par des missions locales. Elle marque aussi une nette inversion de tendance par rapport aux dernières années (+5,6 % en 2015 et +6,3 % en 2014).

Évolution de la DEFM* jeunes (cat. ABC**)

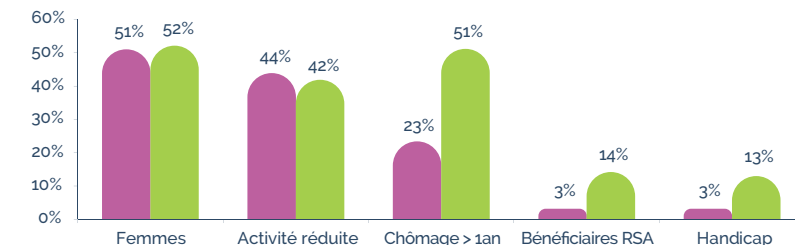
► Une baisse très nette chez les jeunes de moins de 26 ans : -10,9 %

3 475 demandeurs d'emplois inscrits en catégorie A, B ou C** sur le territoire ont moins de 26 ans. Ils représentent 17,7 % des inscrits de la zone (18 % en Bretagne). En un an, leur nombre a fortement diminué : -10,9 % (dont -13,8 % pour les hommes et -8,0 % pour les femmes). Cette baisse est plus accentuée qu'au niveau régional (-6,7 %).



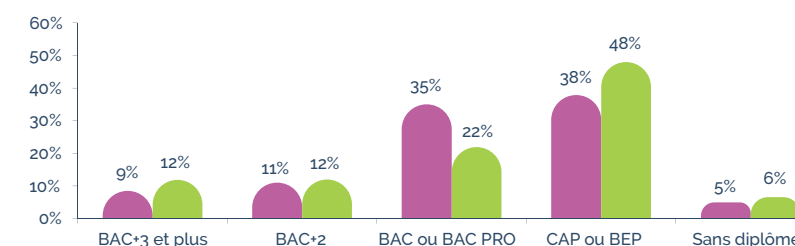
QUI SONT LES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI ?

Typologie de la DEFM* (cat. ABC**)

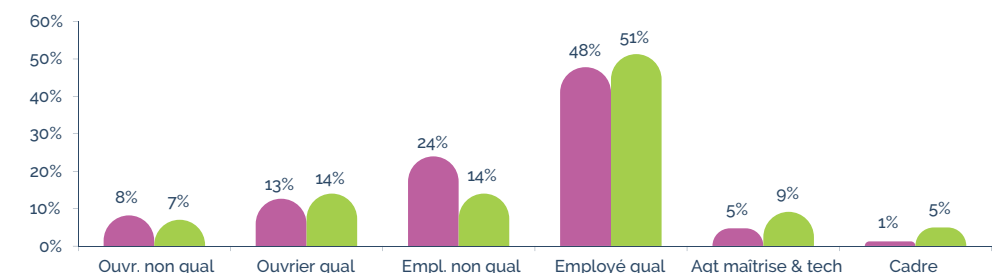


Guide de lecture : en décembre 2016, 44% des jeunes du bassin de Lorient sont en activité réduite contre 42% pour le reste de la population du bassin.

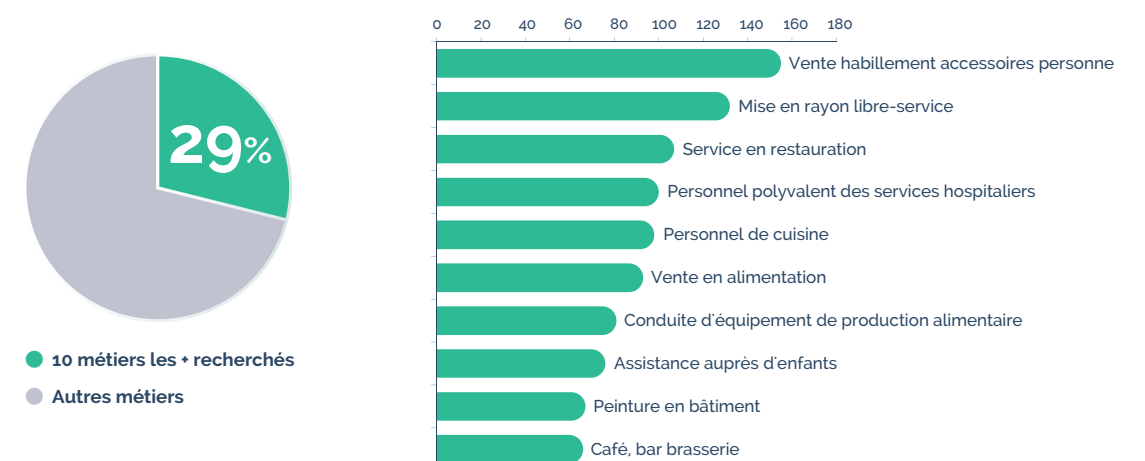
Niveau de formation de la DEFM* jeunes (cat. ABC**)



Qualification de la DEFM* jeunes (cat. ABC**)

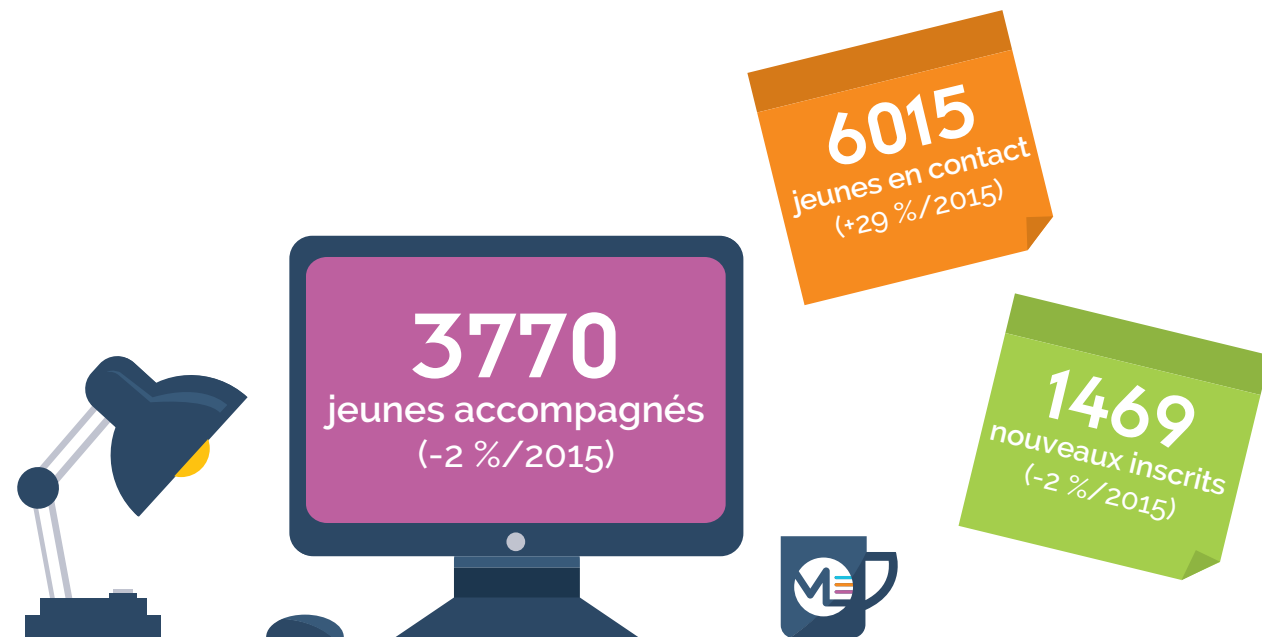


Les 10 métiers les plus recherchés par les jeunes DEFM* (cat. ABC**)



*DEFM : Demandeurs d'emploi fin de mois. **Catégorie A : Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier). Catégorie B : Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi. Catégorie C : Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

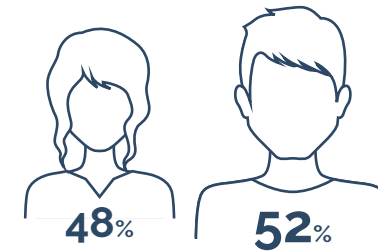
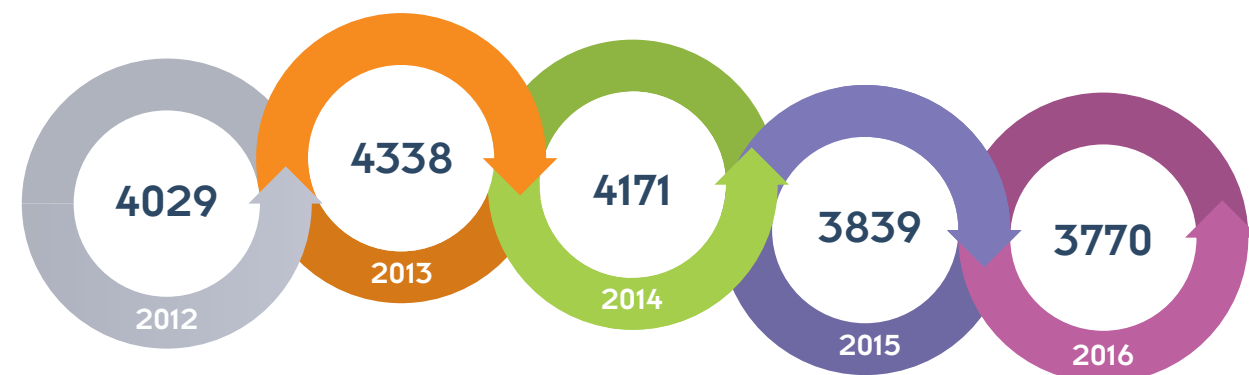
LES JEUNES ACCOMPAGNÉS



Jeune accompagné : jeune ayant eu au moins un entretien individuel ou collectif dans l'année
Jeune en contact : jeune ayant eu un contact avec la structure dans l'année
Nouveaux inscrits : jeune inscrit à la Mission Locale dans l'année - Focus page 10/11

► Les données par territoire sont disponibles à partir de la page 44

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JEUNES ACCOMPAGNÉS



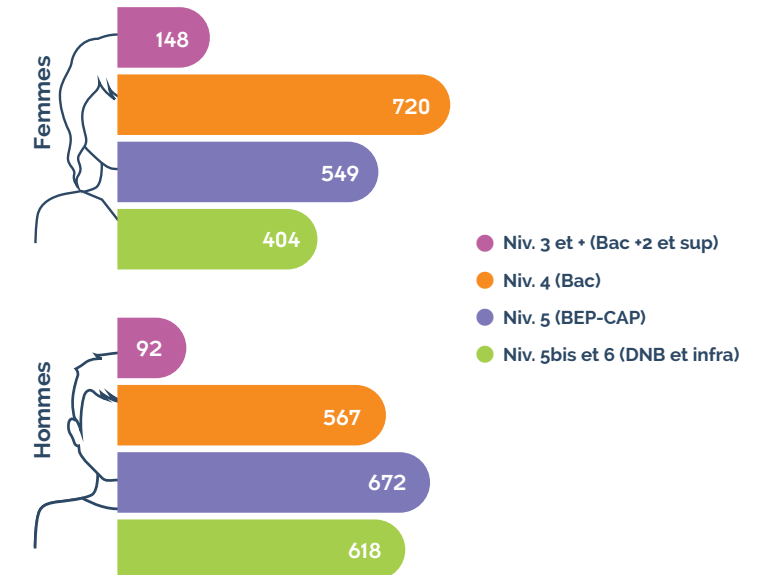
RÉPARTITION PAR GENRE

La répartition par genre reste très similaire à celle de 2015 : +1 % de femmes.

RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

Au global, la répartition par niveau est quasi identique à 2015. Nous notons une très légère augmentation de 2 % des niveaux 4 et une baisse équivalente de 2 % des niveaux infra 5.

Les femmes sont plus qualifiées et la tendance ne s'inverse pas. Elles sont plus représentées que les hommes dans les niveaux bac (56 %) et post bac (62 %). À l'inverse, les hommes sont plus largement représentés chez les jeunes sans qualification (60 %).



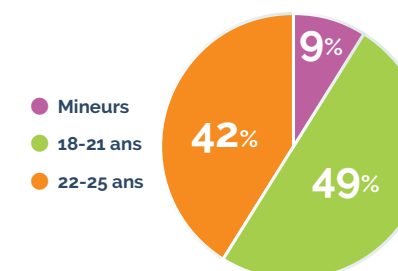
AUTRES CARACTÉRISTIQUES

55% des jeunes vivent chez leurs parents
 29 % en logement autonome
 14 % en logement temporaire
 1,5 % en hébergement précaire

15% des jeunes résident dans des **quartiers prioritaires** de la ville (QPV)

9% des jeunes sont parents

37% des jeunes possèdent le permis B



RÉPARTITION PAR ÂGE

Aucune évolution significative en 2015 de la répartition par tranche d'âge. Un jeune sur deux a entre 18 et 21 ans et un jeune sur dix est mineur (l'âge est calculé au 01/07/2016).

LES NOUVEAUX INSCRITS

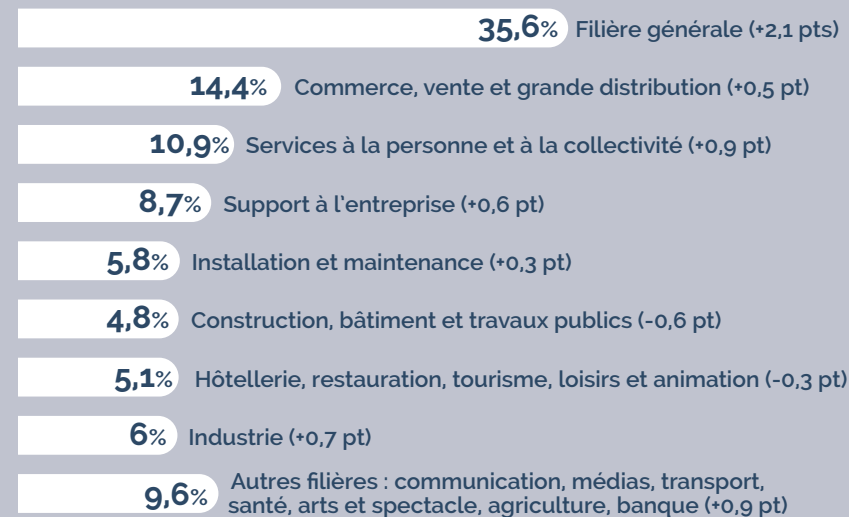
Nous observons cette année une très légère diminution du nombre de jeunes fréquentant pour la première fois la Mission Locale, à l'image des jeunes accompagnés. Suite à une fréquentation record de nos structures, observée en 2012 et 2013, le nombre de jeunes primo-accueillis a affiché une baisse très sensible en 2014 et 2015, pour se stabiliser en 2016.

1469
jeunes accueillis
pour la première fois
(-2 %/2015)

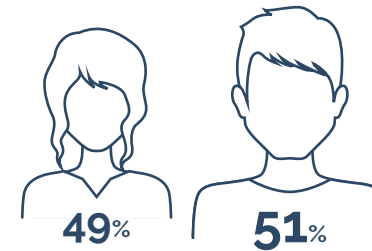
FILIÈRES SCOLAIRES

➤ 1 JEUNE SUR 3 ISSU D'UNE FILIÈRE GÉNÉRALE

Principales filières scolaires (classification Rome*)



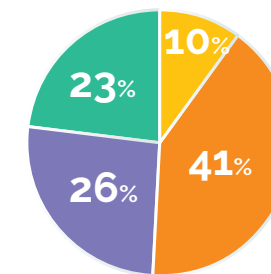
*Répertoire opérationnel des métiers et des emplois



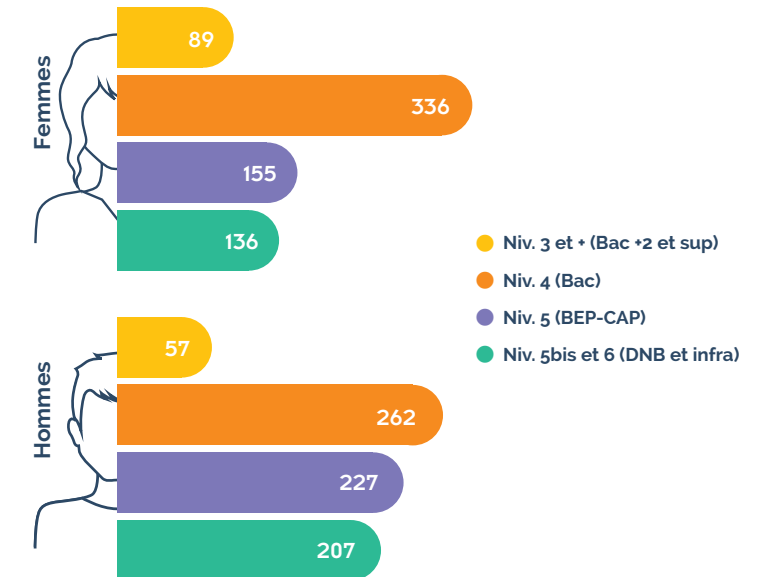
RÉPARTITION PAR GENRE

La répartition par genre est cette année très légèrement favorable aux hommes.

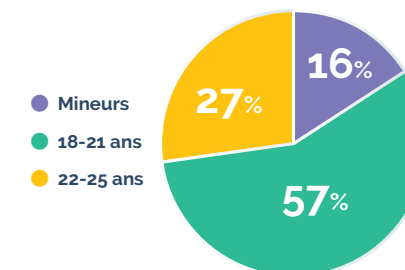
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE



➤ 1 JEUNE SUR 2 DE NIVEAU 5 OU INFRA



Nous observons en 2016, que la baisse de 2 % des nouveaux inscrits concerne exclusivement les jeunes de niveau 5 et infra 5 (-5 %). A l'inverse, les jeunes de niveau 4 augmentent de 3 % et les jeunes de niveau 3 et + voient leur part stagner. Selon la répartition par genre, les femmes faiblement qualifiées (niveau 5 et infra) sont moins nombreuses qu'en 2015 (-6 %). Les hommes diminuent dans chaque catégorie de niveau sauf pour ceux titulaires d'un BEP-CAP (+7 %).



RÉPARTITION PAR ÂGE

Plus d'un jeune sur deux s'inscrivant à la Mission Locale est âgé de 18 à 21 ans. Les mineurs sont représentés à la hauteur de 16 % des nouveaux inscrits, soit 1 point de plus qu'en 2015.

DIPLÔMÉS

➤ PRÈS DE 2 JEUNES SUR 3 SONT DIPLÔMÉS À LEUR INSCRIPTION

Comme en 2015, la part des jeunes diplômés à leur inscription à la Mission Locale est de 63 %. Les femmes sont plus diplômées (69 %) que les hommes (54 %). 75 % des femmes diplômées ont une certification de niveau Bac ou plus contre 64 % chez les hommes.

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

Les dispositifs d'accompagnement

57% DES JEUNES SONT ACCOMPAGNÉS DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF (+5 pts/2015)

En 2016, **2164 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé** dans le cadre d'un ou plusieurs dispositifs spécifiques d'accompagnement. Cette année, deux nouveaux dispositifs ont été mis en œuvre au sein de la structure : **l'accompagnement destiné aux jeunes bénéficiaires du RSA et « Réussite apprentissage »** qui vise à faciliter et sécuriser l'accès à l'apprentissage des jeunes issus des quartiers prioritaires des villes de Lorient, Lanester et Hennebont.

Répartition des dispositifs d'accompagnement par échelon territorial

Échelon dispositif	Nom dispositif	Description	Année de lancement	Jeunes accompagnés en 2016*	Dont jeunes entrés en 2016**
LOCAL	Accompagnement RSA	Accompagnement des jeunes bénéficiaires du RSA	2016	102	102
	Kart'Emploi	Accompagnement vers l'alternance ou l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires de Lorient	2013	70	38
	Libr'Emploi	Accompagnement spécifique des jeunes sous main de justice	2010	74	37
RÉGIONAL	CAQ (Contrat d'accès à la qualification)	Accompagnement vers la qualification	2012	144	74
NATIONAL	ANI (Accord national interprofessionnel)	Accompagnement des jeunes décrocheurs scolaires non diplômés	2011	78	Fin des entrées au 31/12/2015
	CIVIS (Contrat d'insertion dans la vie sociale)	Accompagnement global vers l'emploi durable	2005	1195	541
	Emploi d'avenir	Accompagnement mis en place simultanément au contrat pour assurer le maintien dans l'emploi et l'accès à la qualification	2012	374	90
	Garantie jeunes	Accompagnement individuel et collectif pour les jeunes en grande précarité	2015	392	217
	Parrainage	Accompagnement des jeunes en recherche d'emploi par des professionnels bénévoles actifs ou retraités (dirigeants d'entreprises, responsables RH...)	1997	197	115
	Réussite apprentissage	Accompagnement des jeunes en recherche d'apprentissage	2016	83	83
TOTAL GÉNÉRAL***				2164	1068

*Jeune accompagné dans un dispositif : jeune accompagné dans un dispositif en 2016, sur une partie de l'année ou l'année entière. Son entrée dans le dispositif peut avoir été contractualisée en 2016 ou les années précédentes.

**Jeune entré dans un dispositif : jeune entré dans un dispositif en 2016.

***Les totaux généraux ne sont pas des sommes car un jeune a pu être accompagné dans plusieurs dispositifs au cours de l'année 2016.

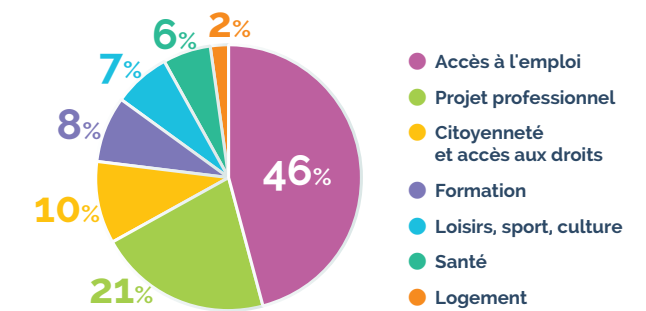
LA PHILOSOPHIE DE L'ACCOMPAGNEMENT par André Chauvet

« Le développement du pouvoir d'agir individuel et collectif est essentiel dans une société de l'incertitude. Les personnes sont capables de mobiliser leurs ressources pour évoluer (présomption de compétences) même si elles peuvent en douter. L'autonomie ne se décrète pas mais elle se construit pas à pas. Les personnes sont les plus à même d'énoncer leurs priorités pour mettre en œuvre des réponses à "leur mesure". Dans une société très individualisée, les démarches coopératives contribuent à faciliter l'engagement et l'agir pour soi et au-delà de soi. »

André Chauvet, Consultant, Directeur de "André Chauvet Conseil"

LES PROPOSITIONS FAITES AUX JEUNES

➤ 3 PROPOSITIONS SUR 4 SONT LIÉES À L'EMPLOI OU AU PROJET PROFESSIONNEL



Les propositions faites aux jeunes par l'équipe de conseillers sont réparties en 7 thématiques. La répartition reste globalement similaire à 2015. Néanmoins, nous observons une légère hausse des actes professionnels liés à la citoyenneté et à l'accès aux droits (+2,5 pts). Soulignons également, que les activités de cohésion proposées dans le dispositif Garantie jeunes, augmente la part des actes professionnels liés aux

loisirs, sports et culture de pratiquement 7 points. Les services liés à l'accès à l'emploi (techniques de recherche d'emploi, mise en relation sur offres d'emploi, intermédiation entreprise...) et au projet professionnel (information et conseil sur l'orientation professionnelle, prestations et formations sur la thématique de l'élaboration du projet professionnel) restent les plus proposés.

LES GRANDS PRINCIPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

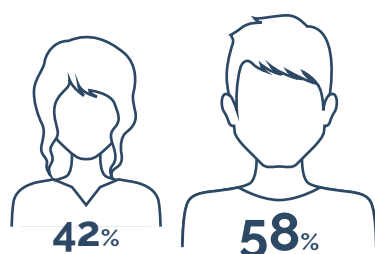
- Une fréquence élevée d'entretiens individuels et collectifs et des contacts réguliers. La moyenne des entretiens/jeune/an est de 6 entretiens individuels et 10 ateliers collectifs contre 2 entretiens individuels et 2 ateliers collectifs pour les jeunes non accompagnés.
- Un appui spécifique et adapté aux problématiques des jeunes dans leur parcours vers l'emploi ou la formation.
- Une pédagogie d'accompagnement basée sur le pouvoir d'agir du jeune, la mise en confiance, le soutien et l'encouragement.
- Une valorisation des ressources du jeune, plus qu'une identification de ce qu'il faut compenser.
- Un travail en réseau pour coconstruire les parcours et répondre au plus près des besoins des jeunes.
- La mobilisation du partenariat avec les organismes.



La Garantie jeunes



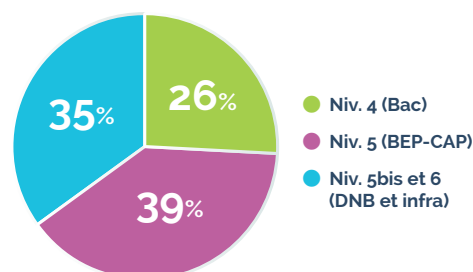
Répartition par genre



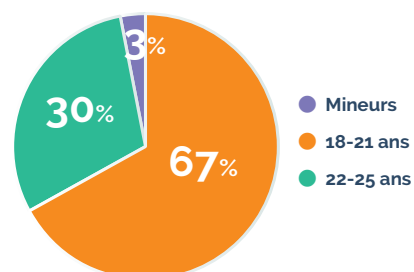
Actions débutées dans le dispositif

Contrat en alternance	16
Emploi	492
Formation	36
Immersion en entreprise	171
Dispositifs éducation nationale	1
TOTAL	716

Répartition par niveau

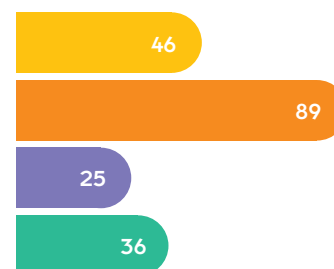


Répartition par âge



Situations de vulnérabilité

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)



Janvier 2016
Visite des éco-tris et du comptoir du réemploi



Mars 2016
Sensibilisation au handicap auprès d'enfants scolarisés



Juillet 2016
Exposition « Ton corps, ce super héros »



Décembre 2016
Collecte de jouets en partenariat avec la Croix-Rouge

LA CITOYENNETÉ ET LA CULTURE, DES CHEMINS INCONTOURNABLES SUR LA VOIE DE L'AUTONOMIE

L'objectif général de la Garantie jeunes est l'insertion professionnelle et l'autonomie du jeune. Ainsi, différentes thématiques sont abordées dans le cadre de cet accompagnement individuel, à dimension collective.

Au cours de l'année 2016, au-delà de l'ensemble des axes relatifs à l'environnement quotidien et professionnel des jeunes, la dimension citoyenne et l'accès à la culture dans l'accompagnement du jeune vers l'autonomie, ont été intégrés dans la pédagogie Garantie jeunes.

DES VALEURS FONDAMENTALES PARTAGÉES

Animateurs d'une action de sensibilisation au handicap, acteurs d'une réflexion autour de l'écologie et du développement durable, animateurs d'un stand sur le Festival Interceltique de Lorient, filleuls de la sous-préfecture, porteurs d'un projet de collecte de jouets... **Les jeunes sont volontaires et mobilisés sur les questions de bien-vivre ensemble.** Apprendre la citoyenneté, par le respect de l'autre au travers de sa personnalité et de sa diversité, est une dimension incontournable de la Garantie jeunes. Leur forte participation sur les espaces d'« Expression Libre » animés par la Mission Locale, met d'ailleurs en exergue la volonté des jeunes à partager opinions, avis et représentations sur des faits de société.

LA CULTURE, UN LEVIER DANS LES PARCOURS

Consciente du fort intérêt qu'offre l'accès à la culture dans un parcours, l'équipe de la Garantie jeunes a pris le parti en 2016, de **multiplier les activités en direction des acteurs et des structures culturelles du pays de Lorient.** Les jeunes ont ainsi eu l'opportunité de visiter les coulisses d'un festival de musique, d'échanger avec un artiste, de participer à une émission de radio en direct, de bénéficier de places offertes pour des concerts, de visiter des expositions, de découvrir le patrimoine culturel et historique du pays de Lorient...

DES ACTIONS COLLECTIVES PORTÉES PAR LES JEUNES

Chaque promotion Garantie jeunes participe à la construction et à la conduite d'un projet collectif, encadré pédagogiquement sur la période collective du dispositif. **Ces actions prennent différentes formes : parcours sportif, repas partagé, découverte de secteur d'activité, animation de journée thématique...** Les jeunes s'organisent afin de pouvoir mener à terme leur projet en trois temps : émergence du projet, mise en œuvre (prise de contact, demande d'informations, établissement du budget, construction d'une fiche-action...) et réalisation. Différents projets ont été réalisés en 2016 comme la visite du chantier naval de Saint-Nazaire ou encore l'animation d'une journée « Ensemble pour changer l'avenir ».

SYLVIE BLOQUET, CONSEILLÈRE INVESTIE SUR LA GARANTIE JEUNES

« Les jeunes ont des profils, des ambitions et des objectifs variés. Chacun arrive avec une histoire différente mais ils ont tous en commun le vécu d'une rupture dans leurs parcours, avec la société, leur famille et surtout avec le monde du travail, sous réserve qu'ils aient déjà eu un contact avec le monde du travail.

A l'entrée dans le dispositif, nous percevons une forme de fragilité. Il est donc primordial d'instaurer immédiatement un climat de confiance entre les jeunes et l'équipe pédagogique, et de leur donner une place pour qu'ils puissent s'exprimer et être acteurs de leurs parcours.

Notre volonté au sein de la Garantie jeunes est d'inciter à l'échange et au débat d'idées. C'est d'ailleurs à travers le groupe que nous puisons les leviers qui nous permettent de travailler l'estime de soi. Nous utilisons beaucoup de jeux de rôle, de mises en situation. Nous avons également des ateliers formalisés : la préparation aux entretiens d'embauche, l'expérience positive, le travail sur les compétences professionnelles et personnelles... Et nous saisissons chaque temps d'échanges formels ou informels pour valoriser le parcours du jeune. L'estime de soi est donc travaillée, de manière transversale, dans l'ensemble de nos interactions avec eux.

En fin d'accompagnement, nous notons un vrai gain de

confiance et d'autonomie chez les jeunes, ils ont moins peur de l'échec et du refus. Durant la GJ⁽¹⁾, ils apprennent à appréhender le marché du travail, multiplier les demandes, saisir les opportunités, accepter les frustrations, sans essoufflement, et ont compris que le refus fait partie du parcours. Cela ne justifie pas une remise en question systématique de qui ils sont et de ce qu'ils mettent en œuvre. Dans ces phases d'apprentissage, le groupe est un vrai bénéfice car les jeunes constatent qu'ils ne sont pas seuls dans cette mécanique et sont de fait très solidaires.

Au quotidien, nous observons chez les jeunes des difficultés particulièrement prégnantes, notamment celles liées à l'alimentation. Concrètement, on ne peut pas dire que ce soit une de leurs priorités ni une de leurs habitudes. Ainsi, de manière systématique, un petit-déjeuner est organisé la première semaine pour chaque nouvelle promotion. Cela développe la cohésion, permet d'appréhender le budget et comprendre l'importance d'une alimentation équilibrée et bien séquentée, ce qui est loin d'être une

évidence pour un grand nombre d'entre eux. Le travail est poursuivi de manière individuelle et en fonction du niveau d'avancement de chaque jeune, dans la maîtrise de son budget. Mais la réalité des situations fait que bien souvent, la priorité, au moins en début de parcours, est de permettre à chaque jeune d'assurer au moins deux repas par jour. »



Novembre 2016
M. Jean-Francis Treffel,
Sous-préfet de Lorient,
parraine une nouvelle promotion
Garantie jeunes
en présence de
Dominique Le Vouëdec,
Président de la Mission Locale

2 JEUNES TÉMOIGNENT...

Que vous a apporté la Garantie jeunes dans votre parcours ?

« Quand je suis arrivé, j'étais un peu paumé. J'avais peur de perdre mon logement et j'avais quelques ennuis personnels. J'avais envie de changer ce qui se passait dans ma vie mais c'était compliqué. Le plus important c'était de pouvoir rester dans mon logement même si je ne mangeais pas toujours. Je ne voulais pas me retrouver à la rue. Je faisais bonne figure mais c'était la galère.

En entrant sur la GJ⁽¹⁾, j'espérais trouver ma voie. Je comptais sur les conseillers parce qu'il fallait que je travaille à tout prix. Au début, j'ai dû trouver des stages. Ma conseillère m'a demandé ce que j'aimerais faire dans mes rêves et j'ai dit ferronnerie d'art. J'avais vu sur YouTube un gars qui faisait ça et j'ai eu envie de faire pareil. Poussé par ma conseillère, j'ai appelé un ferronnier d'art à son compte, à Lanester, juste à côté de chez moi en plus. Je ne savais même pas qu'il y en avait dans le coin. Ma conseillère m'a

**Un ferronnier d'art m'a pris en stage...
Il m'a fait confiance. J'ai adoré.**

obligé à l'appeler quand j'étais dans son bureau. Je ne voulais pas trop mais je l'ai fait quand même pour ne pas me taper la honte. J'ai réussi à être

naturel au téléphone et j'ai répondu aux questions que le monsieur me posait. Comme il avait eu aussi un parcours galère, il m'a tout de suite proposé qu'on se rencontre. Je l'ai vu dans la même semaine et il m'a pris en stage un mois ! Il m'a fait confiance, j'ai adoré. Je mangeais même chez eux le midi. C'est comme une famille d'adoption. Je les vois toujours et la dame elle m'aide même à faire ma carte d'identité. Ensuite, ils m'ont accompagné pour visiter l'AFPA pendant les portes ouvertes et m'ont conseillé de faire la formation de soudage. Ma conseillère m'a inscrit sur la formation, j'ai passé les tests et comme j'ai bien réussi, je suis en formation depuis le mois de décembre. Là, je viens juste de réussir ma première évaluation. Mon tuteur de stage est aussi devenu mon parrain⁽²⁾, donc je le vois très souvent. Il prend de mes nouvelles et c'est lui que j'ai appelé en premier pour dire que j'avais réussi mon évaluation. C'est trop cool, je suis super content. »

Kévin, 24 ans, entré sur la Garantie jeunes en septembre 2016

« De la confiance en moi ! Juste avant la GJ⁽¹⁾, j'ai eu une expérience en centre aéré qui s'est mal passée. Du coup, j'étais démoralisée et à la fin je n'en pouvais plus. Je n'avais même plus envie d'aller travailler. J'étais perdue.

En arrivant sur la Garantie jeunes, j'ai pu prendre du recul sur cette expérience et reprendre confiance en moi. D'ailleurs, de faire le maquillage sur le stand du festival interceltique pendant 10 jours, ça m'a rassuré sur mon projet professionnel. J'étais contente d'aller maquiller les enfants tous les jours. Un rythme aussi. J'ai repris un rythme de vie avec des heures de lever et de coucher. Surtout que j'avais envie de venir, tous les jours, pour être avec les autres jeunes. C'est bien d'être en groupe car ça nous permet de ne pas être tout seul dans nos recherches et de partager nos expériences.

Et surtout, ça m'a apporté du travail ! Depuis que je suis sur la GJ⁽¹⁾, j'ai du travail. Aujourd'hui, l'allocation et les salaires m'ont permis de mettre de l'argent de côté. J'espère pouvoir prendre un logement et commencer mon permis.

En plus, quand je travaillais chez Ludilangues, j'avais besoin d'un ordinateur pour préparer mes animations auprès des enfants. Donc, avoir l'espace cyber de la GJ⁽¹⁾ ouvert tous les jours, c'est vraiment bien car moi je n'ai pas d'ordinateur à la maison.

**Personne n'est laissé de côté
et ça c'est vraiment important.**

Et à l'espace cyber, on peut voir les conseillers. Ils sont disponibles pour nous aider et on est bien accueilli.

On est directement pris en compte sur l'instant. Personne n'est laissé de côté et ça c'est vraiment important, j'apprécie beaucoup. Les conseillers prennent de mes nouvelles aussi et ça me fait plaisir.

Avant la GJ⁽¹⁾, je n'avais jamais fait de bénévolat et franchement je trouve que c'est une bonne expérience. Ça m'a remis un peu de confiance en moi et surtout ça m'a rassuré sur mon projet professionnel. En plus, le bénévolat au forum "Jobs d'été", ça

m'a permis de rencontrer de nouvelles personnes et de me sentir utile. Au forum "Un ticket pour l'emploi", je suis allée voir

directement la mairie de Lorient et j'ai décroché un entretien pour l'après-midi même. Je ne savais pas qu'il y avait ce forum, heureusement que ma conseillère m'a prévenu. L'entretien s'est mieux passé qu'un précédent entretien que j'avais eu à la mairie de Lanester car j'étais plus à l'aise, moins stressée. Le fait de faire plusieurs entretiens, ça aide. Je commence dans 10 jours un contrat de 15 h/semaine avec la mairie de Lorient, sur un poste d'animatrice périscolaire. Je suis vraiment contente. C'est ce que je voulais. En plus, même si ce n'est pas beaucoup d'heures, grâce à l'allocation GJ⁽¹⁾ j'ai encore quelques mois pour trouver un autre travail en complément ou bien avec plus d'heures. »

Auréline, 20 ans, entrée sur la Garantie jeunes en juillet 2016

(1) Garantie jeunes - (2) cf dispositif parrainage page 34 du rapport

Les nouveaux parcours 2016

➤ RÉUSSITE APPRENTISSAGE

Dans le cadre du comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté, un parcours national nommé « Réussite apprentissage » a été créé, pour accompagner vers l'apprentissage 10 000 jeunes, dont 40 % résident dans les quartiers prioritaires de la ville. Ce parcours doit permettre d'accroître le nombre de jeunes prêts à s'investir dans l'apprentissage et les préparer à intégrer l'entreprise. Il vise également l'accompagnement jeunes-employeurs dans les premiers mois du contrat de travail, pour prévenir les ruptures anticipées de contrat.

Chiffres clés et résultats

- 1 conseillère dédiée à temps plein sur l'action
- 83 jeunes orientés (21 résident sur les quartiers prioritaires de la ville)
- 68 jeunes accompagnés dans le dispositif (16 résident sur les quartiers prioritaires de la ville)
- 74 % ont démarré une activité professionnelle (alternance, emploi, formation)
- 50 % des jeunes en situation durable fin 2016

« L'accompagnement "Réussite apprentissage" a permis aux jeunes de découvrir le monde de l'entreprise, de "s'essayer" sur des métiers, de se rassurer sur l'accès à un diplôme.

Prendre du temps pour choisir son métier, se préparer à répondre aux exigences de l'entreprise, échanger sur son attitude, son look, apprendre à montrer sa motivation, valider une période d'essai ont été des étapes essentielles à construire avec des jeunes parfois fragilisés par des sorties scolaires prématurées ou par des ruptures de contrats de travail. La relation de proximité établie dans l'accompagnement entre la Mission Locale, les CFA et les entreprises, a été déterminante dans la reprise de confiance des jeunes engagés. S'envoler sur la voie de l'apprentissage, tel



est le pari réussi d'une trentaine de jeunes. »

Maguy Bosser, conseillère en insertion professionnelle, référente de l'action

➤ LES JEUNES BÉNÉFICIAIRES DU RSA

En 2016, le département du Morbihan et la Mission Locale se sont engagés à renforcer le maillage territorial des interventions au bénéfice des jeunes du RSA par :

➤ un accompagnement spécifique effectué par une référente unique, pour mettre en œuvre des parcours individualisés et

renforcés vers l'emploi ou la formation,

➤ des espaces de concertation et d'interconnaissance avec les services de l'Unité Territoriale du Morbihan et les partenaires concernés par le public jeune RSA, pour échanger et partager des expériences autour des pratiques d'accompagnement.

Chiffres clés et résultats

- 1 conseillère dédiée à temps plein sur l'action
- 102 contrats d'engagement réciproque signés entre les jeunes et la Mission Locale
- 0 abandon
- 78 % des jeunes sont des femmes, 79 % sont parents, 30 % résident dans les quartiers prioritaires
- 1 jeune sur 2 a démarré une activité professionnelle (alternance, emploi, formation)

« Au fil des rendez-vous, l'accompagnement se construit et amène les jeunes à prendre conscience de l'évolution possible de leur situation personnelle et professionnelle.

Le parcours d'insertion socio-professionnelle est co-construit avec les différents partenaires afin de sécuriser les trajectoires. Les jeunes gagnent peu à peu en confiance et parviennent progressivement à se projeter sur des actions plus longues. J'utilise l'accès au permis B pour les amener à considérer cet apprentissage comme une étape de parcours. L'objectif est d'instaurer une dynamique positive qui les incite souvent à se positionner sur d'autres étapes de construction de projet ou d'accès à l'emploi. Pour conclure, je dirais que l'allocation RSA, le statut de parent et le cadre exigeant de la contractualisation les rendent plus autonomes et responsables dans leurs démarches et engagement. »



Marie-Annick Jouen, conseillère en insertion professionnelle, référente de l'action



Libr'Emploi

Un accompagnement spécifique des jeunes sous main de justice pour lutter contre la récidive
Un autre regard sur l'application des peines

Au Centre pénitentiaire de Plœmeur, 30 % des détenus (environ une centaine) ont moins de 26 ans. En 2009, le Service pénitentiaire d'insertion et de probation du Morbihan (SPIP) et la Mission Locale vont mener une action concertée pour développer leurs capacités d'intervention auprès des jeunes détenus. Depuis 2010, « Libr'Emploi » est mis en œuvre sur le territoire pour prévenir la lutte contre la récidive des 18-25 ans, en développant des mesures alternatives à l'incarcération.

L'action repose sur 3 principes :

- un accompagnement intensif "sur mesure" alliant dynamique de groupe et prise en charge individuelle, pendant et après l'incarcération pour éviter les ruptures dans le parcours
- l'accès à l'entreprise pour capitaliser des expériences de travail (stages, visites, enquêtes métiers, contrats de travail)
- des ateliers collectifs (art thérapie, théâtre, karting...) pour agir sur la valorisation de soi et la réappropriation des valeurs et des règles sociales

Chiffres clés 2016

- 74 JEUNES ACCOMPAGNÉS DONT 37 NOUVELLES ENTRÉES
- 15 CONTRATS DE TRAVAIL SIGNÉS ET 17 PARCOURS DE FORMATION DÉBUTÉS
- 22 STAGES EFFECTUÉS EN ENTREPRISE

Les grandes étapes :

1. **Procédure d'orientation** : repérage en détention des jeunes volontaires et éligibles à un aménagement de peine
2. **Diagnostic approfondi** : une équipe pluridisciplinaire (Mission Locale/SPIP/psychologue) évalue la motivation et la faisabilité du projet d'aménagement
3. **Décision du juge de l'application des peines** : validation (ou non) d'une semi-liberté ou d'un placement sous surveillance électronique
4. **Mise en œuvre d'un accompagnement global et renforcé** (accès aux droits, logement, santé, mobilité, parentalité, formation et emploi) par l'équipe pluridisciplinaire, en lien avec un réseau de partenaires impliqués
5. **Maintien de l'accompagnement après la fin de l'aménagement de peine** pour éviter les ruptures et mener à terme les projets d'accès à l'emploi ou à la formation

De réelles perspectives d'emploi et une meilleure intégration sociale à la sortie de prison

- 170 jeunes (3 femmes) ont bénéficié d'un aménagement de peine entre 2010 et 2016 (semi-liberté ou placement sous surveillance électronique) pour 225 orientations
- Des parcours allant de 10 à 24 mois (de l'orientation à l'intégration)
- Le taux de récidive est peu élevé (20 %) et très inférieur à la moyenne nationale (65 %) malgré des profils de jeunes multirécidivistes nécessitant des prises en charges complexes
- 1 jeune sur 2 accède à l'emploi ou à la formation

Un parcours Libr'Emploi

Damien intègre le dispositif le 30 septembre 2014 après plus de 4 années de détention. Durant plusieurs mois, il bénéficie d'un suivi régulier pour évaluer sa motivation, sa capacité à évoluer dans le cadre d'un régime de semi-liberté et la faisabilité de son projet professionnel. Le juge de l'application des peines lui accorde une permission pour réaliser un stage en mécanique au sein d'un chantier naval sur le pays d'Auray, afin de valider son projet. Fort de cette première expérience positive, Damien obtient sa semi-liberté le 8 Février 2016. Très actif et volontaire dans ses démarches,

il enchaîne 7 stages dans différentes entreprises de mécanique marine et effectue un travail d'intérêt général dans une capitainerie. Ces expériences lui permettent d'accéder à un CDD d'un mois en maintenance et manutention, toujours dans le secteur maritime, et de se créer un réseau d'entreprises. En octobre 2016, il intègre la formation de mécanicien marine à l'AFPA d'Auray. Depuis, il quitte le centre pénitentiaire tous les matins à 6 h pour se rendre, via les transports en commun, sur son lieu de formation situé au port de St Goustan. Son objectif : devenir mécanicien marine à l'été 2017.



Politique de la ville

Notre intervention dans les quartiers lorientais (cf bilan page 52)

4 conseillères en insertion professionnelle sont dédiées à l'accompagnement des jeunes des quartiers prioritaires de la ville de Lorient (Kervénanec, Bois du château, Kerguillette Petit Paradis et Frébault-Polygone). Elles interviennent directement dans les lieux d'accueils existants. Cette spécialisation permet à la fois de rendre plus lisible notre intervention auprès des jeunes et des partenaires, et de mieux adapter notre intervention aux besoins et aux attentes du public. Elle s'inscrit dans une logique de « faire avec les jeunes » afin de les rendre acteurs de leurs parcours professionnels.

Nos objectifs

- **Lutter** contre le non recours des jeunes des quartiers prioritaires de la ville de Lorient
- **Faire adhérer** à l'accompagnement proposé, dans le droit commun
- **Favoriser** l'accès à l'entreprise et démultiplier les expériences professionnelles pour lutter contre les discriminations et le déficit de réseau professionnel (cf « Kart'Emploi » page 34)
- **Faciliter** la convergence des interventions sur les territoires, notamment par une meilleure interconnaissance des acteurs et des dispositifs

Des actions spécifiques menées dans les quartiers

➤ CIRCUIT DE DÉCOUVERTE DE L'IAE (Insertion par l'activité économique)

Dans le cadre de la politique de la ville, La Mission Locale a apporté son appui aux villes de Lorient et Lanester dans l'organisation d'un circuit de découverte des structures de l'IAE. Elles offrent la possibilité de signer un contrat de travail de 4 mois minimum, de se former à un métier, de retrouver des habitudes professionnelles, d'acquérir un savoir-faire et un savoir-être attendu par les entreprises, d'être accompagné sur son projet professionnel.

Mercredi 14 décembre 2016, 40 personnes ont ainsi pu visiter et découvrir 5 entreprises du réseau : l'Écotri, la Recyclerie, le chantier Nature et Patrimoine de la ville de Larmor-Plage, Rétrilog et les Paniers de la mer.

➤ TICKET POUR L'EMPLOI

Expérimentée pour la première fois sur le quartier de Bois du Château en 2014, l'opération « Ticket pour l'emploi » organisée par la ville de Lorient, avec l'appui de la Mission Locale et Pôle emploi, est devenu un événement incontournable du territoire. L'idée de ces rencontres est de faire venir les entreprises, les organismes de formation et les acteurs publics de l'emploi au cœur des quartiers prioritaires et de permettre à ses habitants d'accéder à un emploi ou une formation.

Deux éditions ont été organisées en 2016 :

- 3 juin/Kervénanec : 250 chercheurs d'emploi, 29 entreprises et 14 organismes de formation
- 30 sept/Kerguillette Petit Paradis : 400 chercheurs d'emploi, 32 entreprises et 10 organismes de formation

La Mission Locale engagée dans le projet « Jeunes en TTTRans » (transversalité, transitions, transformations)

La ville de Lorient, dans le cadre de sa politique jeunesse, s'est associée à l'Ecole des hautes études en santé publique dans le cadre de la démarche « Jeunes en TTTRans ». Elle soutient la transformation des politiques en direction de la jeunesse, dans l'objectif de les rendre plus transversales et vise à articuler les différents échelons territoriaux pour mieux accompagner les jeunes dans leurs transitions vers l'âge adulte. Deux quartiers lorientais sont ciblés : Kervénanec et Bois du Château.

Ce projet s'appuie sur l'ensemble des acteurs publics, privés ou associatifs s'adressant à la jeunesse. **Élus, professionnels et chercheurs s'appuient sur des principes d'actions partagés :**

- **Associer** le plus possible les jeunes
- **Simplifier** les actions et les procédures pour innover
- **Évaluer** chemin faisant avec les acteurs du projet
- **Lutter** contre le non recours des jeunes aux droits et dispositifs

Cette première année a été dédiée aux diagnostics territoriaux et à la construction d'un programme d'actions. La Mission Locale réseaux pour l'Emploi du pays de Lorient s'est positionnée en tant que maître d'œuvre sur l'axe « Encourager l'entrepreneuriat et la prise d'autonomie des jeunes ». Les actions seront mises en œuvre courant 2017.

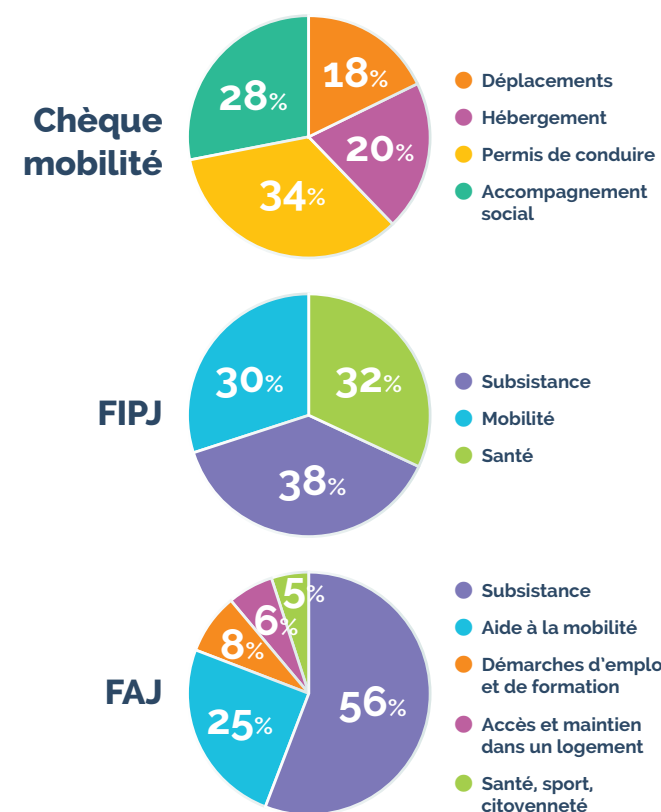
L'autonomie sociale et l'indépendance financière

Les situations de précarité sont nombreuses. Les jeunes ont besoin d'être soutenus financièrement tout au long de leur parcours professionnel, quand les ressources baissent ou sont inexistantes. Les aides financières viennent alors répondre à des besoins très divers : subsistance, mobilité, hébergement, santé, formation... L'objectif est de favoriser l'accès à l'autonomie des jeunes.

LES PRINCIPALES AIDES ACCORDÉES EN 2016

Financier	Type d'aide	Montant versé	Jeunes concernés
CONSEIL DÉPARTEMENTAL	Fonds d'aide aux jeunes (FAJ)	124 624 €	503
CONSEIL RÉGIONAL	Chèque mobilité	36 500 €	115
ÉTAT	Allocation CIVIS	58 250 €	265
	Allocation Garantie jeunes	923 194 €	338
	Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ)	1 197 €	33
TOTAL		1 143 766 €	

L'OBJET DES AIDES



FOCUS

Fonds d'aide aux jeunes

Fonds abondé par le Conseil départemental et géré par la Mission Locale par délégation

1060 dossiers présentés en comité avec un taux d'accord de 85 % soit 899 dossiers

503 jeunes aidés

49 % ont moins de 21 ans

60 % n'ont aucune ressources

66 % sont peu ou pas qualifiés

DE L'ORIENTATION VERS LA QUALIFICATION

L'année 2016 a été marquée par le « plan national de mobilisation pour l'emploi » dont l'objectif était d'intensifier l'effort de formation des personnes en recherche d'emploi.



Le « plan Bretagne pour l'emploi » aura été l'un des premiers à être mis en œuvre en région. En Bretagne, il a quasiment permis de doubler le nombre de formations ouvertes pour les demandeurs d'emploi (de 28 000 en 2015 à 47 000 en 2016).

Le plan a rassemblé tous les acteurs de la formation (État, Conseil régional, partenaires sociaux et Pôle emploi) autour d'un objectif commun : organiser 47 000 formations, tous dispositifs confondus.

Ce plan s'est traduit par l'ouverture de plus de 18 000 places supplémentaires, permettant d'augmenter :

- les entrées en formation visant l'acquisition de qualification
- les contrats de professionnalisation
- les parcours d'accompagnement à la création d'entreprise
- les accompagnements à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Des priorités étaient fixées :

- Privilégier les personnes les moins qualifiées, les jeunes et les demandeurs d'emploi de longue durée
- Construire l'offre de formation en cohérence avec les projets des demandeurs d'emploi et les attentes des entreprises, sur la base de diagnostics sectoriels (industrie, numérique, énergies...) et territoriaux
- Viser l'objectif de l'insertion durable à l'issue des formations

➤ Le rôle de la Mission Locale, dans le cadre du développement de ce plan, a été d'informer, de conseiller et d'accompagner les jeunes vers ces nouvelles opportunités.

Si le nombre global d'entrées en formation des jeunes que nous accompagnons est quasi stable par rapport à 2015 (baisse de 2,5 % du nombre de jeunes bénéficiaires), ce résultat fait apparaître des évolutions très différentes selon la typologie des formations.

Les actions pour développer son potentiel en augmentation

Ces actions visent à initier une trajectoire d'insertion, à repérer et à réduire les freins à cette dynamique.

Elles ont le plus souvent pour objectifs de :

- développer des aptitudes comportementales, sociales, d'adaptation,
- développer des capacités d'autonomie dans la vie quotidienne, dans les démarches et dans les choix,
- améliorer l'image et la confiance en soi.

	Principales actions	Nombre de situations	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Entrées 2016	Prestation préparatoire à l'insertion (PPI) et Prestation d'orientation professionnelle français langues étrangères (POP FLE)	102	102	57 %	50 %
	Autres actions de mobilisation et insertion par l'activité économique ATE/EPIDE	88	88	60 %	43 %
	Prestations/Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) et Mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique (MIJEC)	10	10	50 %	40 %

➤ 17 % D'AUGMENTATION DES ENTRÉES EN PRESTATION PRÉPARATOIRE À L'INSERTION (PPI)

Nous observons sur la PPI une baisse de la part des jeunes sans qualification (de 67 % en 2015 à 57 % en 2016). Nous pensons que certains profils de jeunes relevant d'une orientation vers la Plateforme

d'orientation professionnelle (POP) ont pu faire le choix d'une PPI car c'est une prestation rémunérée. Rappelons que l'enquête réalisée par AudéLor en 2014 sur les jeunes accompagnés par la Mission Locale révélait

que 42 % des jeunes vivent sous le seuil de pauvreté et 69 % parmi les jeunes sans diplôme ou qualification. La prise en compte de la dimension économique dans les choix opérés par les jeunes reste primordiale.

LES ACTIONS TERRITORIALES EXPÉRIMENTALES (ATE)

Les ATE renforcent l'offre mobilisation-insertion sur le territoire et impulsent de nouvelles approches pédagogiques au bénéfice des jeunes rencontrant des difficultés particulières.



Les jeunes et l'équipe de « Remise en jeu » avec Raymond Domenech - Crédits : Ouest France

OVAL (Agora services), la Prépa Diderot (Université sociale), Remise en Jeu (Passion sport), IDEE (Sauvegarde 56) : ces actions sont construites autour de projets culturels, artistiques ou sportifs qui favorisent découverte de soi, estime de soi, motivation et persévérance. Elles sont financées et soutenues par le Conseil régional de Bretagne et constituent souvent une étape très pertinente dans le parcours d'insertion. En 2016, le projet « À chacune son métier » porté par l'association « Initiatives au Féminin » a été initié à l'occasion du collectif « La Place des femmes » à la Maison pour tous de Kervénanec en octobre 2015. 14 jeunes femmes s'y sont investies.

Les actions de formation et d'accompagnement à l'orientation professionnelle : un contexte en évolution

Ces actions visent la définition ou la clarification d'un objectif professionnel et ont pour finalité de :

- découvrir des métiers, élargir ses choix professionnels,
- développer une méthodologie de l'information et de l'orientation,
- définir un projet ou en vérifier sa faisabilité et les conditions de sa réalisation.



➤ LES PRESTATIONS D'AIDE À L'ORIENTATION EN BAISSÉ DE 30 À 35 %

Depuis 2016, l'offre de formation et d'accompagnement dans le champ de l'aide à l'orientation professionnelle continue de se diversifier. La mise en œuvre sur notre territoire de « Déclat pour l'Action » portée par l'AFPA et le renforcement de l'immersion en entreprise par le biais des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) constituent de nouvelles opportunités et favorisent des modalités de travail sur le projet professionnel auxquelles les jeunes adhèrent volontiers.

L'offre de formation traditionnellement développée dans le cadre du Dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP) se trouve donc réinterrogée et les enjeux d'articulation entre dispositifs sont au cœur des échanges avec les partenaires.

La baisse de fréquentation de la Plate-forme d'orientation professionnelle (POP) était de 17 % en 2015, elle atteint 29 % en 2016. La modification des conditions de rémunération opérée par le Conseil régional en juin 2014 rend cette prestation moins sécurisée sur le plan financier, ce qui constitue un véritable obstacle pour certains jeunes. Parallèlement, l'atelier Orient'Action, développé en interne à la Mission Locale et proposé en amont de l'ensemble des prestations d'orientation, connaît également une baisse de 35 % entre 2015 et 2016. Ce déficit de participation interroge sur l'adhésion des jeunes à ce type de services.

	Principales actions	Nombre de situations	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Entrées 2016	Orient'Action (prestation d'aide à l'orientation Mission Locale)	52	52	19 %	61 %
	Plate-forme d'orientation professionnelle (POP)	178	178	12 %	63 %
	Déclat pour l'action (AFPA)	113	113	23 %	50 %

LES STAGES EN ENTREPRISE

➤ EN HAUSSE DE 35 %

La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) permet aux jeunes d'être accueillis en entreprise dans le cadre d'un stage professionnel. L'objectif de cette immersion varie en fonction du parcours des jeunes : connaissance des métiers, des postes ou des conditions

de travail, vérification d'un projet professionnel ou période préalable au recrutement. Pour la Mission Locale, cet outil crée les conditions d'un véritable partenariat avec les acteurs économiques locaux et constitue pour les jeunes une étape importante de leur parcours d'accès à l'emploi.



Visite de Créa Paysage, pépiniériste et paysagiste à Ploemeur

Chiffres clés

741 STAGES EFFECTUÉS EN 2016 PAR 544 JEUNES

30 % DE JEUNES SANS QUALIFICATION

47 % DE FEMMES

Les secteurs d'activités les plus évalués par les jeunes sont « Commerce/Vente/Grande distribution » et « Hôtellerie/Restauration/Tourisme/Loisirs et animation ». Dans l'industrie, les stages sont difficiles à mettre en place faute d'entreprises volontaires ou disponibles pour accueillir les jeunes.

L'accès à la qualification dynamisé par le plan « Bretagne pour l'Emploi »

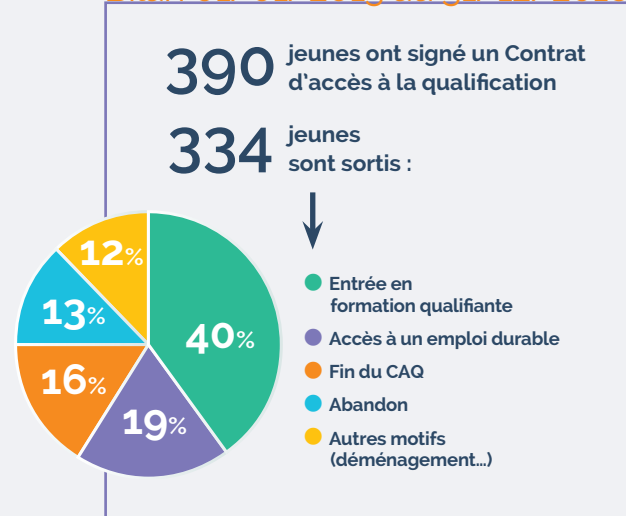
L'accompagnement des jeunes vers la qualification constitue un enjeu majeur de notre intervention pour notamment permettre aux jeunes les moins qualifiés d'élever leur niveau de formation.

Entrées 2016	Principales actions	Nombre de situations	Nombre de jeunes	% Jeunes sans qualification	% femmes
	Compétences clés Conseil régional/État	60	60	50%	62%
	Préqualification Conseil régional et Pôle emploi	36	36	25%	36%
	Autres préqualifications	19	19	10%	58%
	Conseil régional PBF Chèque formation	187	187	18%	39%
	Retour en formation initiale et autres qualifications	103	103	14%	49%
	Contrat d'apprentissage	136	131	43%	41%
	Contrat de professionnalisation	109	108	13%	63%

L'APPORT DU CONTRAT D'ACCÈS À LA QUALIFICATION (CAQ)

Le Contrat d'accès à la qualification a été initié début 2013 par la Région Bretagne pour renforcer la sécurisation financière et l'accompagnement des parcours des jeunes vers la qualification. 74 jeunes ont démarré un accompagnement en 2016 (93 jeunes en 2015).

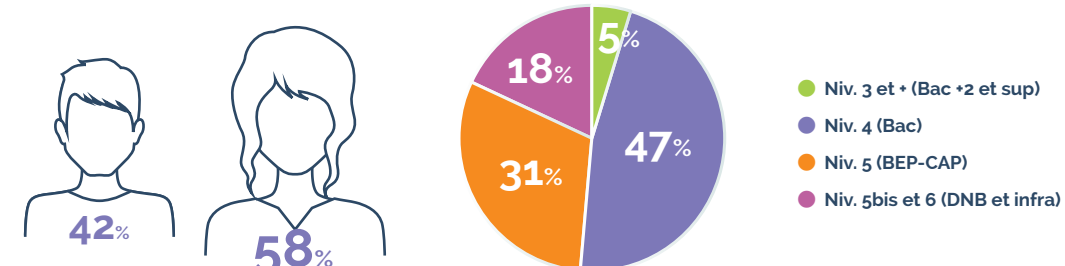
Bilan 01/01/2013 au 31/12/2016



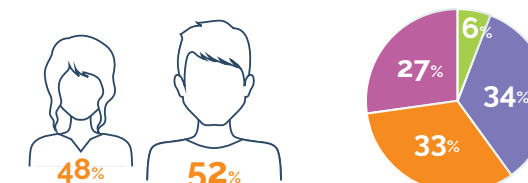
LES ENTRÉES EN FORMATION QUALIFIANTE

- EN HAUSSE DE 46 %
- ELLES BÉNÉFICIENT PLUS AUX JEUNES DE NIVEAU BAC ET AUX FEMMES

Répartition par niveau et par genre



Comparaison avec l'ensemble des jeunes accompagnés en 2016 cf page 9



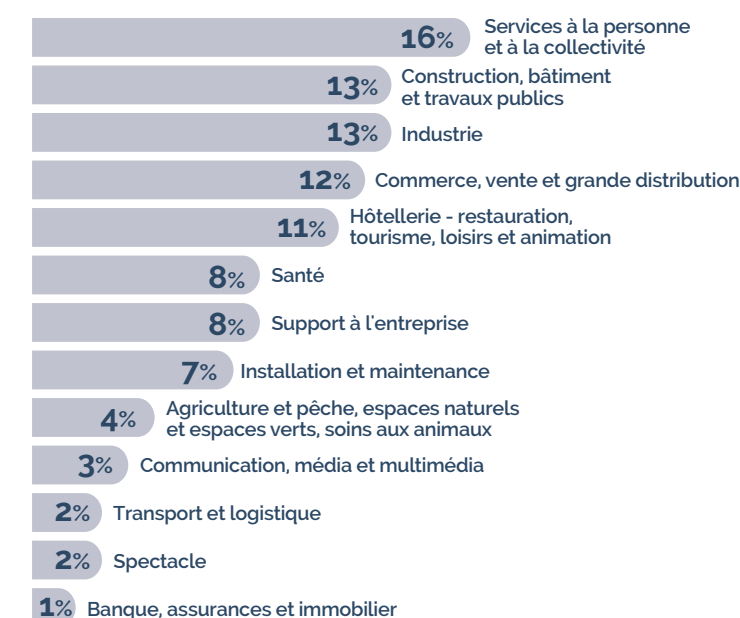
La part des jeunes sans qualification accompagnés par la Mission Locale est de 27 % alors qu'ils ne sont que 18 % à accéder à la qualification, soit un recul de 4 points par rapport à 2015. A l'inverse, les jeunes de niveau Bac et plus, sont majoritaires en qualification - 51 % - alors qu'ils sont 41 % de cette catégorie de niveau à être accompagnés par nos services.

Part des filières professionnelles dans l'offre de formation qualifiante

La filière tertiaire est la plus représentée avec 55 % des parcours : services à la personne et à la collectivité, la santé, le commerce, hôtellerie restauration et le secteur administratif (support à l'entreprise).

Les filières techniques du BTP, de l'industrie et de la maintenance représentent 33 % des formations.

Notons qu'il y a 5 ans, la filière bâtiment était en tête des filières de formation avec 17 % de parcours. La crise qui a frappé ce secteur a freiné son attractivité auprès des jeunes.



FOCUS

CONNAITRE ET CHOISIR LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE AVEC « DIGISKOL »

La formation « DigiSkol » portée par le GRETA s'inscrit dans un projet partenarial et une dynamique locale forte. Ce projet a obtenu la labellisation « Grande école du numérique » et vise l'apport d'une réponse aux besoins en compétences numériques des entreprises, ainsi qu'une contribution à la cohésion sociale, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en particulier des jeunes, des femmes et des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Sur une durée de 7 mois, DigiSkol propose de faire découvrir et de préqualifier aux métiers du numérique dans les domaines de la médiation numérique, du reconditionnement d'ordinateurs, de la domotique, de la robotique, des réseaux sociaux, des outils collaboratifs et de la sécurité. D'octobre à novembre 2016, la Mission Locale s'est engagée sur une phase intensive de repérage et

d'information sur ces métiers notamment à travers l'organisation d'une session de l'action « En quête de métiers » dédié à la découverte des métiers du web, du développement et de la programmation, avec la participation de : Tribus virtuelles, Lamour du web, Cyberlan, Mairie de Lanester, Défis, Cohérence intérieure et Orange Solidarité.



1^{re} séquence de l'En quête de métiers du numérique : « K'Fé métier » à la maison pour tous de Kervénanec

Pour sélectionner les candidats, DigiSkol s'est appuyée sur la méthode de recrutement par simulation (MRS). Dans un second temps, des entretiens ont été menés par des binômes de professionnels de la formation et de l'accompagnement. Deux professionnels de la Mission Locale

ont apporté leur contribution à cette étape de la sélection. A l'issue, 22 jeunes de moins de 26 ans ont été pré-sélectionnés (dont 20 accompagnés par la Mission Locale) et 10 ont été retenus pour débiter la formation le 15 décembre 2016.

Qu'est-ce qui vous a conduit à vous porter candidat pour cette action de formation ?

« Je suis titulaire d'un BTS CIRA (Contrôle industriel et régulation automatique) mais j'avais perdu confiance en mes capacités dans ce domaine. En discutant de mon intérêt pour le numérique avec Vanessa, ma conseillère Mission Locale, elle m'a présenté la formation DigiSkol. J'ai participé aux réunions collectives de présentation de la formation et à "En quête de métiers du Numérique", puis j'ai effectué les tests et l'entretien de sélection. Finalement, j'ai été retenu ! »

Qu'est-ce qui vous a intéressé dans l'action au moment de votre candidature ?

« De pouvoir m'appuyer sur mes acquis techniques pour faire de la médiation numérique, de pouvoir accompagner les gens sur l'usage des TIC (Technologies de l'information et de la communication) et d'avoir ce côté social pour les aider dans leurs démarches. Mais la formation apportait également une culture numérique sur le fonctionnement "physique" d'un ordinateur à travers la maintenance et le reconditionnement, mais aussi sur la programmation, la robotique et la domotique. »

A mi-parcours, pouvez-vous nous dire ce qui vous plaît et ce que la formation vous apporte ?

Cela m'a conforté dans mon projet de médiateur numérique notamment mon premier stage effectué à la Mission Locale. Mais la formation m'a également permis de retrouver un rythme, un esprit de groupe et de reprendre confiance en moi, particulièrement dans ma façon de prendre la parole. Le module "Apprendre à Apprendre" m'a aussi permis de mieux me connaître. »

Comment se dessine votre projet ? Quelles sont vos perspectives pour l'après DigiSkol ?

DigiSkol étant une préqualification, mon objectif est de me qualifier. Dans ce cadre, j'ai repéré la Licence pro "Usetic" proposée par l'Université de Rennes 2 en contrat de professionnalisation. Je prépare mon dossier de candidature, notamment le Projet personnel innovant (PPI), qui en fait partie. Je compte mettre à profit la seconde partie de DigiSkol pour consolider mon projet, et commencer à chercher des entreprises qui me prennent en contrat de professionnalisation y compris dans le secteur privé, même si plus tard, j'espère pouvoir travailler dans des espaces publics numériques. »

Bryan Gouallo, 25 ans, stagiaire sur la formation DigiSkol



L'ACCÈS À L'EMPLOI

Ancrer notre action dans la réalité économique et sociale du territoire, proposer une interface crédible aux jeunes et aux employeurs, développer notre réseau d'entreprises partenaires, tels sont les enjeux stratégiques que nous poursuivons depuis plusieurs années afin d'améliorer l'accès à l'emploi des jeunes et favoriser leur autonomie dans la vie sociale et professionnelle.



	Total situations	Jeunes concernés
CONTRAT EN ALTERNANCE	245	239
Contrats d'apprentissage	136	131
Contrats de professionnalisation	109	108
EMPLOI	2391	1558
CDD + de 6 mois	468	453
CDD - de 6 mois	1659	986
CDI	264	254
- dont Emplois d'avenir	141	136
- dont contrats aidés (hors EAV)	98	95
TOTAL GÉNÉRAL	2636	1757

L'alternance reste une modalité d'accès à la qualification à promouvoir avec une augmentation de 3,5 % du nombre de contrats signés. Les contrats de professionnalisation continuent leur progression avec +3 % (+9 % en 2015). Les contrats d'apprentissage affichent quant à eux une reprise de 4 %, puisque qu'en 2015 nous avions constaté une baisse de 24 %.

La nette augmentation de 22,5 % des CDD de moins de 6 mois, est en partie liée à la reprise de l'intérim dans un contexte économique plus favorable et à un partenariat renforcé avec les agences d'emploi, au travers du déploiement de l'accord national Mission Jeunes conclu sur notre territoire.

Des résultats encourageants/2015

+16,5 % de contrats CDI, CDD, contrats aidés
+5,5 % de jeunes ayant accédé à l'emploi ou l'alternance
+14,5 % de jeunes en CDI



► Agences partenaires de Mission Jeunes : A2I, Abalone, Crit intérim, InPole, Manpower, Proman, Sato intérim

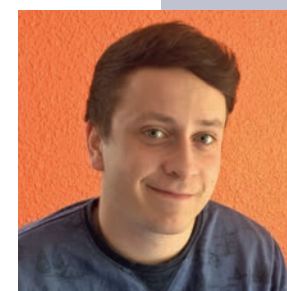
Des espaces et des modalités de rencontres diversifiées pour favoriser l'accès à l'emploi

L'ESPACE EMPLOI NUMÉRIQUE DEVIENT « LE LAB », ESPACE D'ACCUEIL ET DE TRAVAIL COLLABORATIF



Situé sur le site de Lorient centre, « Le Lab » est un espace numérique de travail dédié à la collaboration entre jeunes en recherche d'emploi, conseillers et responsables d'entreprises.

Tous les après-midis, des conseillers emplois échangent avec les jeunes, recueillent leurs attentes et leurs besoins, afin d'y mobiliser régulièrement des entreprises partenaires dont l'activité est en lien direct avec leurs recherches. Une animatrice et un médiateur numérique sont également présents et à l'écoute des jeunes afin de les accompagner dans les usages du numérique.



« En tant que médiateur numérique sur "Le Lab", j'interviens sur les enjeux du web et l'e-réputation auprès des jeunes, c'est-à-dire l'image véhiculée par chaque internaute sur le web et les réseaux sociaux. Il est essentiel de s'adapter à chaque profil et vulgariser les termes trop techniques. Dans l'ensemble les jeunes sont plutôt réceptifs au discours de prévention sur le net, notamment dans le cadre des ateliers "Identité numérique" animés par Orange Solidarité. Je m'occupe également de la mise en page et de la rédaction de CV et lettres de motivation, afin de maximiser les chances des jeunes de décrocher un entretien d'embauche. Si je devais citer trois qualités primordiales à ce poste, ce serait l'écoute, la patience et la sociabilité. Sans oublier l'envie d'aider son prochain ! »

Valentin Le Quéau, médiateur numérique sur « Le Lab »

90 MIN POUR RÉUSSIR SON ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Un mardi par mois, durant une heure trente, un responsable d'entreprise se déplace au Lab pour mettre son expérience du recrutement au profit des jeunes, les coacher et les aider à bien préparer l'étape délicate et souvent redoutée de l'entretien d'embauche.

Les objectifs de l'atelier :

- Se préparer à l'entretien d'embauche avec un employeur/recruteur
- Maîtriser son stress devant un employeur
- Appréhender les questions fréquentes posées en entretien
- Comprendre et adopter les codes du monde professionnel



Mme Marie Hellec, RRH de la STEF Lorient, anime l'atelier avec Vanessa Dupont, conseillère emploi de la Mission Locale

« JOBS CAFÉS » ET INFOS RECRUTEMENT : LES ENTREPRISES À LA RENCONTRE DES JEUNES

12 rencontres ont été organisées en 2016, dont 3 sur les quartiers relevant de la politique de la ville et une action dans l'espace d'accueil du « Club K » durant le Festival Interceltique de Lorient. Sur les 5 « Jobs cafés » organisés en 2016, 33 employeurs sont venus à la rencontre de 148 jeunes. Près de la moitié des entreprises participantes n'avaient jamais été en contact avec la Mission Locale auparavant. Des liens privilégiés se créent à l'occasion des « Jobs Cafés ». Ces rencontres permettent des rapprochements directs entre jeunes et employeurs, sous une

forme conviviale qui facilite les échanges. Ainsi, dans une relation où la hiérarchie et les enjeux sont atténués, jeunes et employeurs peuvent aborder des sujets tels que les méthodes de recrutement des entreprises, les métiers concernés, les formations exigées, les perspectives d'embauche. Sur l'année, 6 employeurs sont intervenus à la Mission Locale pour informer les jeunes sur leurs perspectives de recrutement : BIGARD, Les Armées, PROMAN pour Capitaine HOUAT et SIBJET, DCNS, Le GEIQ Haute Savoie, ADECCO pour Capitaine HOUAT.



Info recrutement du GEIQ Haute Savoie



Info recrutement des armées

Emplois d'avenir, où en est-on ?



« L'enjeu du dispositif "Emploi d'avenir" réside dans la relation à l'entreprise. Nous nous sommes investis pour aller à la rencontre des employeurs et leur présenter des profils de jeunes correspondants à leurs besoins. Cela contribue au travail quotidien que nous menons pour faire évoluer les modes de recrutement et la vision des jeunes que peuvent avoir les recruteurs. Ce dispositif a été l'occasion pour eux d'intégrer dans leurs équipes, des jeunes pas ou peu qualifiés mais avec de nombreuses ressources mobilisables en entreprise. Mais pour cela, les employeurs ont dû se passer du CV, outil classique de recrutement, pour parier sur des jeunes prometteurs mais peu expérimentés. Il en ressort de nombreux parcours de réussite, avec des actions de formation permettant la montée en compétences des jeunes, et souvent des postes pérennisés dans les structures. Les emplois d'avenir sont des contrats durables qui permettent aux jeunes recrutés de se projeter dans leur vie professionnelle et personnelle, de s'impliquer dans une équipe de travail, d'acquérir des compétences, de suivre des formations pour bien s'adapter à leur poste de travail et de sécuriser leur projet professionnel. »

Pauline Matecat, chargée de relations entreprises

Chiffres clés

541 jeunes ont signé un contrat emploi d'avenir depuis son lancement en décembre 2012

86 conventions initiales ont été signées en 2016 dont 34 % en CDI

L'ACCOMPAGNEMENT POUR SÉCURISER L'EMPLOI ET PRÉPARER LA SORTIE

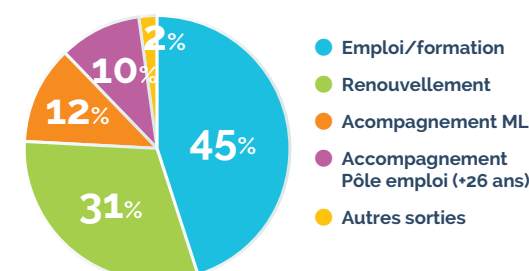
Pour sécuriser la réussite de ces jeunes au cours de cette expérience professionnelle, ils sont accompagnés par les conseillers de la Mission Locale et bénéficient d'un suivi personnalisé, de bilans réguliers avec l'employeur (notamment sur les actions de formation), et de la préparation à la sortie en cas de non pérennisation

de l'emploi d'avenir. Le taux de rupture des emplois d'avenir se situe autour de 19 %. Ce niveau est relativement faible compte tenu du profil des jeunes recrutés. Le travail d'accompagnement mené par le binôme de professionnels (conseiller Mission Locale et tuteur) contribue à la qualité de la trajectoire dans l'emploi.

LES SORTIES

Sur l'année 2016, 169 jeunes sont arrivés en fin de contrat.

Plus de 76% des sorties sont positives : emploi, formation ou renouvellement du contrat « Emploi d'avenir ! »



Parmi les 129 sorties considérées positives :

- 53 jeunes ont été renouvelés pour une année supplémentaire
- 76 ont une situation à la sortie dont : 21 en CDI, 35 en CDD, 1 en CIE, 3 en contrat d'apprentissage, 16 en formation

Pour les autres sorties, 20 jeunes ont repris un accompagnement avec leur conseiller ML et 16 jeunes, âgés de plus de 26 ans, ont basculé sur un accompagnement avec Pôle emploi.

Les entreprises du pays de Lorient au cœur de l'accompagnement des jeunes

1997/2016 : UN RÉSEAU DE PARRAINAGE EXPÉRIMENTÉ, ENGAGÉ DEPUIS PRÈS DE 20 ANS AUX CÔTÉS DES JEUNES

« Étrave » pour découvrir les métiers des filières maritimes, « Kart'Emploi » aux côtés des jeunes des quartiers, le réseau de parrainage est un réseau dynamique et engagé qui conseille et accompagne les jeunes dans leurs parcours.

Les occasions sont multiples pour agir et multiplier les solutions en direction des jeunes chercheurs d'emploi.

Le parrainage consiste à mettre en relation un jeune avec un professionnel, qui à titre individuel et bénévole, l'accompagne dans sa recherche d'emploi. Chefs d'entreprises ou cadres, élus locaux ou responsables associatifs, actifs ou jeunes retraités, les parrains et marraines de la Mission Locale sont issus de tous les horizons professionnels.

L'animation du réseau de parrainage revêt différentes formes et contribue ainsi à sa vitalité et à l'inter-connaissance jeunes/dirigeants d'entreprises.

Elle facilite également la collaboration entre les conseillers de la Mission Locale et le monde économique. Kart'Emploi, moteur dans l'organisation de rencontres ludiques, sportives ou culturelles, permet aussi de développer de la connivence entre les jeunes parrainés et leurs parrains/marraines.

Chiffres clés

- 108** jeunes nouvellement accompagnés
- 70** % des jeunes sont entrés en situation :
 - 62 % ont accédé à un emploi ou à un contrat en alternance
 - 13 % ont repris leurs études ou sont entrés en formation
 - 20 % ont effectué des stages
- 130** professionnels, parrains et marraines représentant 120 entreprises locales



« P'tit déj Parrainage » à la Mission Locale le mardi 5 juillet 2016 (rencontre parrains/marraines/conseillers)



Notre partenariat avec Pôle emploi

PÔLE EMPLOI/MISSION LOCALE : UN ACCORD LOCAL DE COOPÉRATION POUR AGIR EN COMPLÉMENTARITÉ AUPRÈS DES JEUNES DU TERRITOIRE

Les Missions Locales et Pôle emploi sont engagés dans un partenariat historique pour l'insertion des jeunes depuis 2001.



Le dernier accord cadre 2015-2017 sur ce partenariat renforcé entre l'État, Pôle emploi et les Missions Locales repose sur la complémentarité des expertises et a engagé les deux partenaires à élaborer un projet local de coopération. Sur le pays de Lorient, cet accord local de coopération a été signé en juin 2015. Il a permis de renouveler les modalités de travail entre les deux structures et de définir quatre priorités de travail pour l'année 2016 :

- Sécuriser le parcours professionnel des jeunes
- Développer l'offre d'accompagnement vers l'alternance
- Collaborer dans la prospection des entreprises, notamment dans le cadre des contrats aidés
- Développer des actions communes dans les quartiers politique de la ville

Sur la priorité relative au développement de l'alternance, Pôle emploi et la Mission Locale se sont associés pour porter la seconde édition du forum « Réussir par l'Alternance » organisé le 27 avril 2016 à l'Hôtel de l'Agglomération. L'objectif de l'événement est de susciter l'envie de se former en alternance et de promouvoir la diversité de l'offre de diplômes accessibles en alternance, du CAP à Bac +5.



Chiffres clés du forum

- 375** visiteurs
- 10** CFA
- 13** organismes de formation
- 16** entreprises dont 3 collectivités
- 1** espace « Coaching » animé par les parrains et marraines de la Mission Locale
- 1** espace « Conseil et rédaction de CV »
- 1** espace « Emploi Store »
- 1** espace « Bretagne alternance »

INFORMATION COMMUNICATION

Informer, communiquer, promouvoir, diffuser... la Mission Locale réseaux pour l'emploi est un relai d'information sur les questions d'emploi, de formation et d'insertion tant pour les professionnels que pour le grand public sur le pays de Lorient.

LES ACTIONS ET OUTILS :

L'EXTRANET INSERTION

Accessible à l'ensemble des partenaires de l'emploi, il participe à la diffusion de l'information relative à l'offre d'insertion du territoire : offres d'emploi, annuaires des structures d'insertion par l'activité économique, Programme départemental d'insertion...



LE SITE INTERNET

Via ce canal, la Mission Locale diffuse de l'information sur son activité et sur les événements qu'elle organise.

<https://www.mllorient.org>

LA « LETTRE D'INFO » MENSUELLE

Elle permet à l'ensemble des partenaires locaux de diffuser de l'information relative à leur activité et leur actualité. Les nombreux contributeurs réguliers, le volume d'informations proposées et les presque 800 destinataires, attestent du succès de la lettre. Les infos flash rédigées à la demande des partenaires viennent compléter les lettres mensuelles.

LES RÉSEAUX SOCIAUX

Ils viennent compléter les outils en renforçant l'efficacité du système de veille, en permettant d'être très réactif dans la diffusion de l'actualité et en favorisant le contact avec l'ensemble des publics.



Twitter :
@Mission_Locale



Facebook :
Mission.Locale.Pays.Lorient



Chaîne YouTube : Mission Locale
Réseaux pour l'emploi Pays de Lorient

LES « P'TITS DÈJ » DE L'INFORMATION

Ces rencontres permettent de présenter un dispositif, une structure, un secteur d'activité, mais également de faire du lien et de favoriser les échanges entre les professionnels du territoire. La Mission Locale a proposé deux rendez-vous en 2016 :

► Le mardi 15 novembre à 9 h,
« **Découverte des métiers du numérique** ».
Quel est l'impact du numérique dans les métiers ?
Quels sont les nouveaux métiers du numérique ?

► Le jeudi 24 novembre à 9 h,
« **Handicap et emploi** ».

DES COOPÉRATIONS TERRITORIALES

Le réseau « Foquale »

Le réseau « Foquale » (formation/qualification/emploi) a été créé voilà trois ans pour lutter contre le décrochage scolaire des jeunes de plus de 16 ans résidant au pays de Lorient. Par décrochage, il faut comprendre les élèves sortant sans qualification de leur cursus.

Les premiers plans de lutte contre le décrochage ont montré leur efficacité : ils étaient 140 000 décrocheurs en 2010, 98 000 en 2016. Le réseau « Foquale » intervient individuellement, prévient et accompagne vers un retour en formation en s'appuyant sur les mesures proposées par la mission de lutte contre le décrochage scolaire.

établissement s'est doté d'un référent décrochage scolaire avec une fiche de mission précise. » Les mots échec, difficultés sont bannis. Les professionnels préfèrent ici parler de persévérance scolaire. La sémantique a toujours son importance.

« Lors de nos réunions, les situations d'élèves sont évoquées à plusieurs voix », explique Monique L'Hour, proviseure du lycée Jean-Macé et coordinatrice du réseau. « À chaque réunion, le parcours d'une dizaine d'élèves est ainsi partagé pour proposer des solutions qui sont toujours individuelles. »

Au fur et à mesure, le réseau a élargi son cercle. Autour de la table, il y a certes les représentants d'établissements scolaires, la mission de lutte contre le décrochage scolaire mais aussi d'autres partenaires comme la Mission Locale et l'association Pupilles et étudiants pour la ville : « Chaque



Selon Monique L'Hour, « le partenariat avec la Mission Locale a un intérêt dans le suivi des parcours. Concernant les jeunes de plus de 16 ans, nous vérifions s'ils sont inscrits à la Mission Locale et nous leur proposons des actions de formation avec des pédagogies adaptées à leurs situations. Les tâches sont réparties en fonction du dossier du jeune. Si l'éducation nationale est allée au bout de sa mission, l'objectif est de passer le relai en s'assurant de la mise en œuvre d'un accompagnement. Parfois, à l'inverse, les conseillères de la Mission Locale nous font retour de situations de jeunes dont nous n'avions plus de nouvelles. Le réseau "Foquale" est un projet collectif basé sur la mobilisation et la participation des partenaires autour du partage d'expériences et du développement de projets. »

La démarche emploi/compétences

En Octobre 2015, l'État et la région Bretagne ont initié une démarche emploi/compétences sur le pays de Lorient, dont l'animation a été confiée à AudéLor.

L'objectif est de s'appuyer sur un réseau partenarial pour anticiper et accompagner les évolutions des emplois et des compétences, en cohérence avec le tissu économique local. La démarche a été participative puisqu'elle a rassemblé 14 structures qui ont ainsi collaboré au diagnostic.

La Mission Locale a été particulièrement active tout au long des travaux avec la présence de la directrice déléguée et de la responsable du pôle Actions territoriales.

A l'automne 2016, la démarche a débouché sur l'élaboration d'un plan d'actions, structuré autour de 5 axes prioritaires :

- 1 Accompagnement du développement des ressources humaines au sein des TPE-PME
- 2 Mise en œuvre de démarches compétences/formations ciblées sur les métiers avec difficultés de recrutement
- 3 Développement de l'emploi à temps partiel dans les services à la personne
- 4 Communication sur les métiers et l'économie locale
- 5 Appui à la mobilité géographique

LA MISSION LOCALE ASSURE LE PILOTAGE DE 2 AXES :

« L'APPUI À LA MOBILITÉ » a pour objectif de :

- repérer et consolider l'offre de services locale sur le champ de la mobilité,
- mettre à disposition l'information relative à cette offre de services.

Le projet se structure autour de :

- l'état des lieux de l'offre de services existante,
- l'identification des enjeux prioritaires sur le champ de la mobilité, pour les actifs occupés et les chercheurs d'emploi,
- la diffusion de l'information sur l'offre de services disponible et son appropriation par les professionnels et les actifs du territoire.

« COMMUNIQUER SUR LES MÉTIERS ET LES FORMATIONS » a pour objectif de :

- faciliter l'exploration et la connaissance concrète des métiers et des emplois disponibles,
- donner une image réaliste et précise du tissu économique et des savoir-faire des entreprises du territoire,
- contribuer à faciliter l'orientation tout au long de la vie par une meilleure communication sur les secteurs professionnels, métiers et entreprises et par des liens plus directs entre entreprises locales et demandeurs d'emploi.

Le projet se structure autour de :

- la création d'un calendrier d'actions d'information sur les métiers qui se déroulent sur le territoire,
- la création d'outil(s) mettant en valeur les entreprises du territoire,
- la mise en place d'une action innovante sur l'orientation type « Course de l'orientation ».

Les clauses sociales

L'EMPLOI POUR TOUS, LA VOIE DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Depuis janvier 2016, la Mission Locale est mandatée par Lorient Agglomération pour suivre les clauses sociales.

Résultats clés en 2016

13 donneurs d'ordre engagés : Lorient Agglomération, les villes de Lanester, Hennebont et Plœmeur, Lorient Habitat, Bretagne Sud Habitat, SNCF Gares, SNCF Réseaux, RTE Réseaux de transport d'électricité, la SEM de Kéroman, la région Bretagne, le Ministère de la Défense et l'Établissement public foncier

110 000 heures de travail réalisées (+15 %/2015)

208 personnes en contrat soit 62 emplois en équivalent temps plein

93 entreprises partenaires dont 75 ont recruté

200 marchés avec des clauses sociales : le Triskell avec 8 000 heures d'insertion, l'Exploitation des réseaux et usines d'eau avec 4 000 heures d'insertion, le centre de tri des déchets avec 30 postes en insertion dont 20 pour des travailleurs handicapés...

Qu'est-ce qu'une clause sociale ?

« Le code des marchés publics offre la possibilité de réserver tout ou partie des heures de travail sur un marché public (travaux, services...) à des personnes en difficulté d'insertion professionnelle et leur permettre ainsi de reprendre une activité. »

Qui est concerné ?

« Les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes peu qualifiés, les personnes bénéficiaires des minimas sociaux, les travailleurs handicapés. De manière générale toute personne en difficulté d'insertion professionnelle. »

Quel est l'intérêt pour les entreprises ?

« C'est une opportunité pour une entreprise de diversifier ses recrutements, de renforcer ses liens avec les acteurs de l'emploi pour favoriser l'intégration de nouveaux salariés. Les clauses offrent la possibilité aux entreprises

d'agir pour le développement social et solidaire du territoire et d'initier ou développer leur responsabilité sociétale. »

Quel est le rôle du facilitateur clause ?

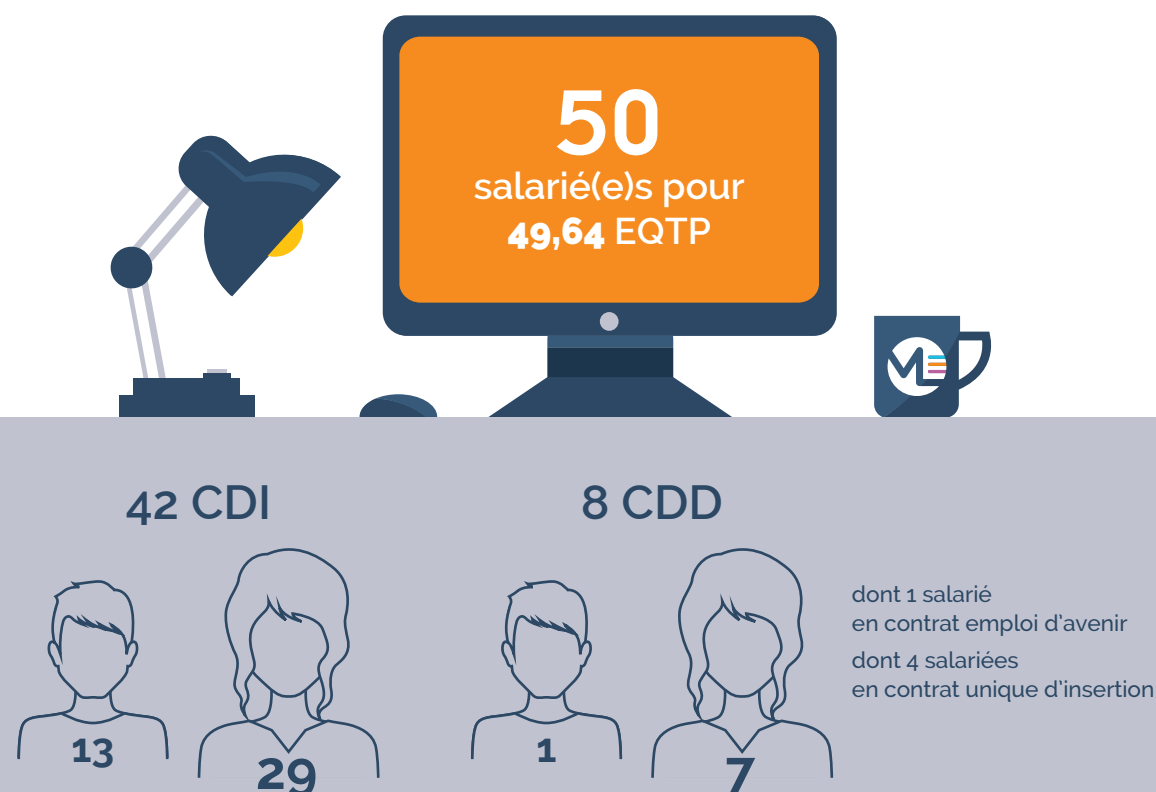
« Le facilitateur garantit la bonne mise en œuvre des clauses sociales. Il informe les donneurs d'ordre sur l'insertion, monte les marchés avec eux, accompagne la mise en place et s'assure de la bonne exécution de la clause. Il va également aider les entreprises à répondre à leurs obligations et à construire des parcours d'intégration. Enfin, il favorise le lien avec les partenaires de l'emploi et de l'insertion qui vont présenter les candidats et assurer leur accompagnement dans l'emploi. »



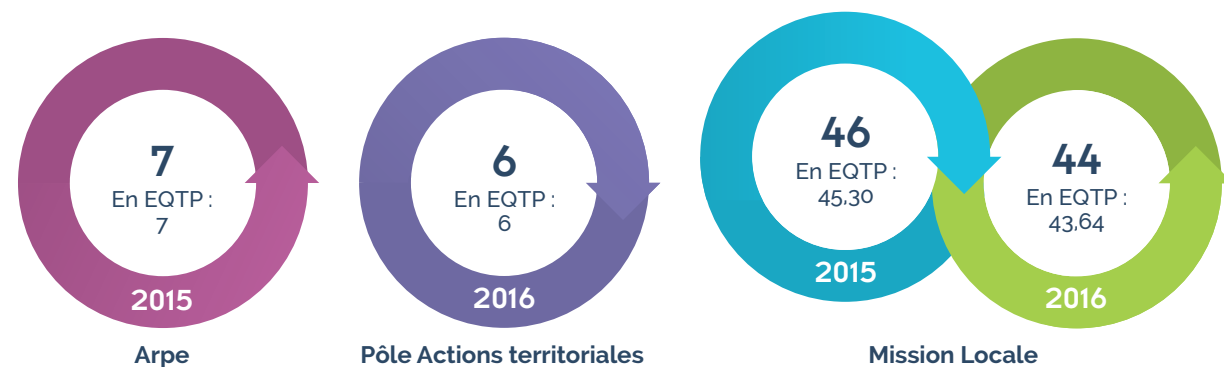
Bernard Peyramaure,
facilitateur clause sociale
pour la Mission Locale

L'ÉQUIPE ET LES INSTANCES

Suite à la fusion/absorption réalisée courant 2016 entre la Mission Locale et l'Association réseaux pour l'emploi (Arpe), les données sociales combinées donnent un effectif global de :



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉ(E)S



RÉPARTITION DES SALARIÉ(E)S (EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)

	Hommes	Femmes	Total
GESTION			
Assistante administrative		2,89	2,89
Assistante financière		1	1
Assistante de gestion		0,8	0,8
Assistante de direction		1	1
Responsable administratif et financier	1		1
INFORMATION COMMUNICATION			
Gestionnaire de systèmes d'information	1		1
Chargé du centre de ressources	1		1
Chargé de communication et des systèmes d'information	1		1
INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE			
Chargée d'animation		1	1
Chargé(e) d'accueil	1	2	3
Conseillère de niveau 1		6	6
Conseiller(ère) de niveau 2	6	11,95	17,95
Responsable de site	1	2	3
Chargé(e) de projet	1	3	4
Facilitateur de clauses	1		1
Responsable de secteur		2	2
DIRECTION			
Directrice déléguée		1	1
Directrice		1	1
TOTAL	14,00	35,64	49,64

AUTRES PERSONNELS

Sans remboursement de la Mission Locale :

- Une conseillère (10 %) mise à disposition par la PJJ
- Une monitrice éducatrice (10 %) affectée à l'accueil de jour par le CCAS de Lorient

Remboursement assuré par la Mission Locale :

- Une secrétaire (80 %) détachée de la Mairie de Lanester pour l'antenne
- Un secrétariat partagé au réseau emploi de Plœmeur

Nous avons accueilli 4 jeunes en service civique et 12 stagiaires pour 2 084,25 heures de formation.

43 ans de moyenne d'âge
9 ans d'ancienneté moyenne
76 % des salarié(e)s ont suivi une formation en 2016, pour un total de 2 117 h de formation

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COLLÈGE N°1 : LES ÉLUS

LE VOÛDEC Dominique	Président de la Mission Locale, Vice-président de Lorient Agglomération
FLEGEAU Pascal	Conseiller municipal de Lanester, Conseiller communautaire
BOULARD Joel	Adjoint au Maire de Riantec
GEOURJON Marc	Adjoint au Maire de Locmiquélic
LE GALLIC Agathe	Adjointe au Maire de Lorient, Conseillère communautaire
BALSSA Caroline	Adjointe au Maire d'Hennebont, Conseillère communautaire
GUYONVARCH Françoise	Conseillère municipale d'Inzinzac-Lochrist
NICOLAZO Alain	Maire de Cléguer, Conseiller communautaire
DAGORNE Michel Représenté par LIEUTIER Elisabeth	Maire de Gestel, Conseiller communautaire
QUINTIN Dominique	Conseiller municipal de Plœmeur, Conseiller communautaire
DUPONT Téaki	Adjointe au Maire de Plœmeur, Conseiller communautaire
GOURDEN Jean-Pierre	Maire de Nostang, Vice-président de la CCBO
LE SAOUT Gaël	Conseillère régionale
BALLESTER Françoise	Conseillère départementale
L'HENORET Alain (suppléant)	Adjoint au Maire de Lanester, Conseiller communautaire
LEMERLE Jacques (suppléant)	Adjoint au Maire de Port-Louis
PERNEL Anne-Marie (suppléant)	Conseillère municipale de Quistinic
RIGOLE Karine (suppléant)	Adjointe au Maire de Lorient, Conseillère communautaire
RIO Marie-Pierre (suppléant)	Conseillère municipale d'Inzinzac-Lochrist
MARRETTE Nadège (suppléant)	Conseillère municipale de Languidic
LE OUE Pascale (suppléant)	Conseillère municipale de Caudan, Conseillère communautaire
LE NAY Gwenn (suppléant)	Adjoint au Maire de Plouay
LOAS Ronan (suppléant)	Maire de Plœmeur, Conseiller communautaire
LE RIBLAIR Isabelle (suppléant)	Conseillère municipale de Plœmeur, Conseillère communautaire
POULIQUEN Pierre (suppléant)	Conseiller régional

COLLÈGE n°2 : ÉTAT

GUÉGUEN Bernard	Directeur de l'Unité territoriale départementale de la Direccte
DELAGE Sébastien	Responsable unité UEAJ
MARCILLAUD Thierry	Directeur adjoint de la DDSCS
TREFFEL Jean-Francis	Sous-Préfet de Lorient
MOLINS Régine	Conseillère formation continue GRETA
LE DAIN Anne	Directrice du CIO de Lorient
ÉVAIN Gaëlle	Directrice du Pôle emploi Lorient marine

COLLÈGE n° 3 : REPRÉSENTANTS DES ACTEURS ÉCONOMIQUES/PARTENAIRES SOCIAUX

AUDREN Marie-Pierre	Vice-présidente déléguée Chambre des Métiers
HANGOUET Bernard (suppléant)	Conseiller d'orientation Chambre des Métiers
LE VAILLANT Aude	Secrétaire générale de la FFB Morbihan
CHOPARD Marie-Pierre	Directrice du GEIQ
DILAS Guillaume	Responsable délégation Morbihan de l'UIMM 56-35
LEAUSTIC Philippe	Secrétaire départemental adjoint du FSU Morbihan
MAHÉ Pascal	Directeur d'ÉLAN
THÉPAUT Jean-Marc	Représentant union départementale CFDT
JOUAN Benoît	Directeur d'ALES

COLLÈGE n°4 : ASSOCIATIONS OU ORGANISMES CONCOURANT À L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES OU PERSONNES QUALIFIÉES

GUILLO Jean-Michel	Responsable du dispositif Prévention sociale de la Sauvegarde 56
BENEVENT Nathalie	Directrice de l'AFPA de Lorient
BECKER Annie	Présidente du BIJ de Lorient
POITEVIN Nadine	Directrice du CFA de Lorient
HIRRIEN Loïc	Directeur d'AGORA Services
LESNÉ Patrick	Président de l'Association Défis
LE CREN Daniel	Président de l'Université Sociale
BOUYER Francois	Directeur de l'IBEP
SOLARO Jean-Paul	Personne qualifiée
PFEIFER Brigitte	Personne qualifiée

44

45

SITE DE LORIENT

5 COMMUNES COUVERTES
Groix, Larmor-Plage, Lorient, Pont-Scorff, Quéven

4 SITES D'ACCUEIL
Lorient centre, Kervénanec, Keryado, Bois du château

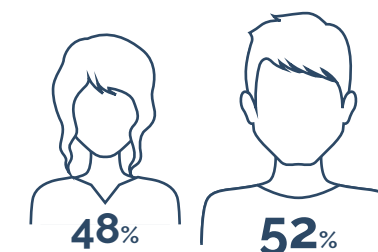
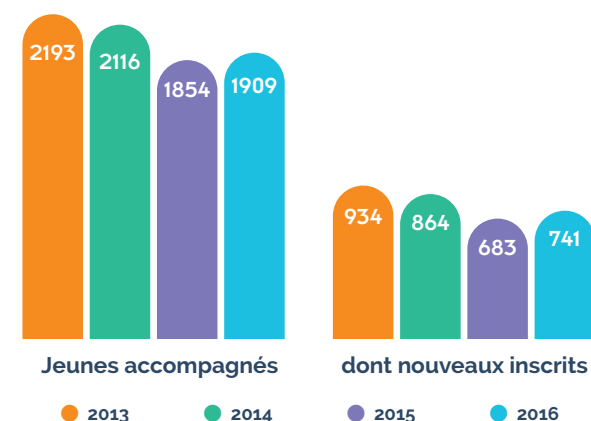


Quartiers prioritaires : 413 jeunes accompagnés (22 %) dont 139 nouveaux inscrits (19 %) - Focus page 52

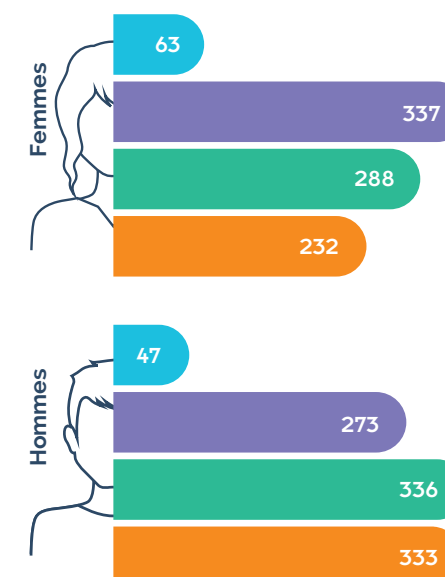
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Groix	9	4
Larmor-Plage	52	25
Lorient	1722	653
Pont-Scorff	27	15
Quéven	99	44
TOTAL GÉNÉRAL	1909	741

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



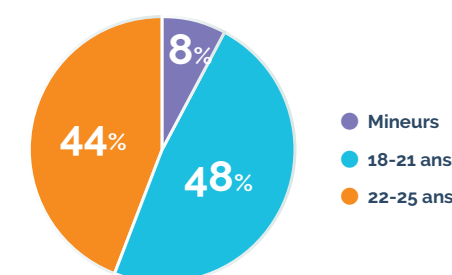
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	119	116
Emploi	1266	744
Formation	454	391
Immersion en entreprise	426	317
Scolarité	48	48
TOTAL GÉNÉRAL	2313	1248

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE DE LANESTER

3 COMMUNES COUVERTES
Caudan, Cléguer, Lanester

1 SITE D'ACCUEIL
Lanester

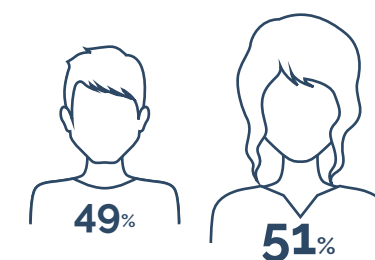
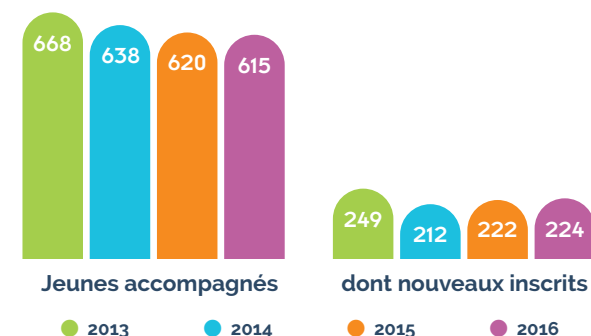


Quartiers prioritaires : 85 jeunes accompagnés (14 %) dont 27 nouveaux inscrits (11 %) - Focus page 52

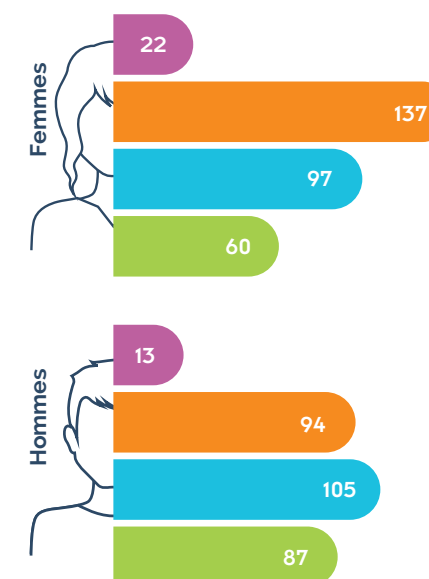
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Caudan	76	27
Cléguer	27	10
Lanester	512	187
TOTAL GÉNÉRAL	615	224

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



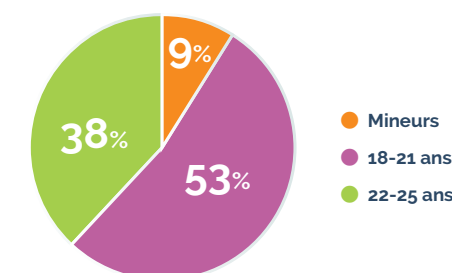
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	45	42
Emploi	411	286
Formation	152	131
Immersion en entreprise	102	89
Scolarité	12	12
TOTAL GÉNÉRAL	722	450

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE D' HENNEBONT

4 COMMUNES COUVERTES
Brandérion, Hennebont, Inzinzac-Lochrist, Languidic

1 SITE D'ACCUEIL
Hennebont

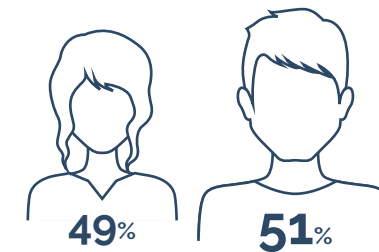
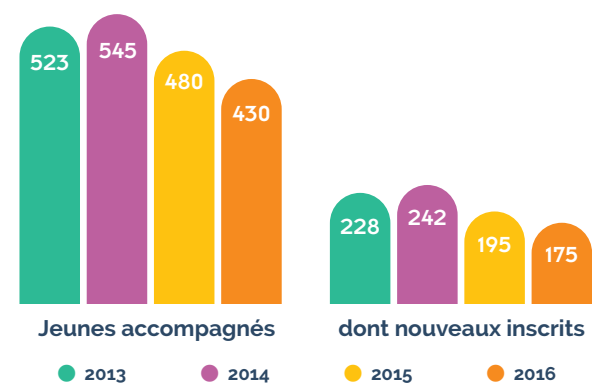


Quartiers prioritaires : 48 jeunes accompagnés (11 %) dont 15 nouveaux inscrits (9 %) - Focus page 52

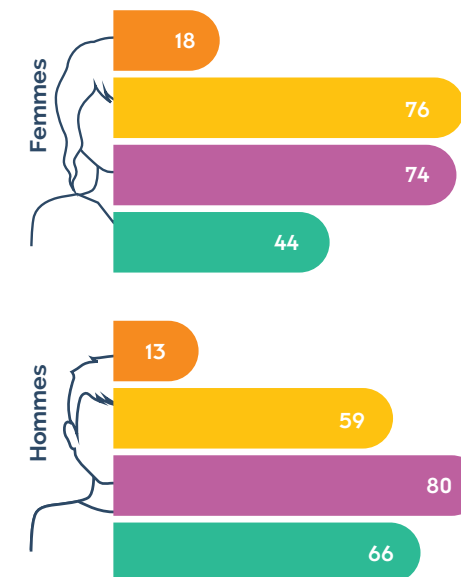
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Brandérion	11	6
Hennebont	268	104
Inzinzac-Lochrist	69	28
Languidic	82	37
TOTAL GÉNÉRAL	430	175

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



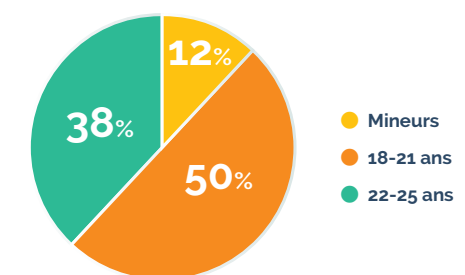
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	33	33
Emploi	218	171
Formation	108	95
Immersion en entreprise	94	66
Scolarité	9	9
TOTAL GÉNÉRAL	462	300

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



FOCUS QUARTIERS PRIORITAIRES

3 COMMUNES CONCERNÉES

- **Hennebont** : quartiers de Kennedy, Kergohic et Kerihouais
- **Lanester** : quartiers du centre-ville et de Kerfréhour
- **Lorient** : quartiers de Kervénanec, Kerguillette Petit-Paradis, Bois du Château et Frébault-Polygone

6 SITES D'ACCUEIL

Lorient centre, Kervénanec, Keryado, Bois du château, Hennebont et Lanester

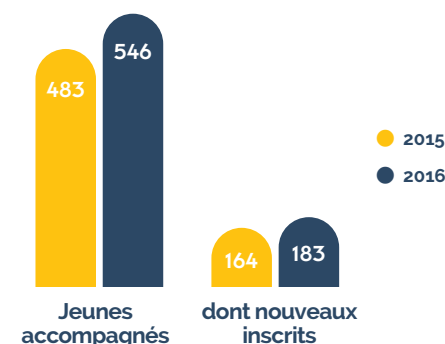


Soit près de 15 % des jeunes accompagnés globalement par la structure et 12 % des nouveaux inscrits

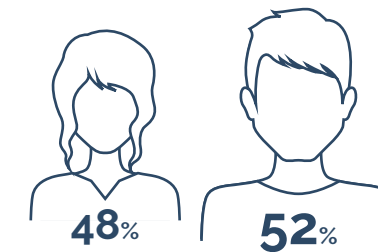
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Hennebont	48	17
Lanester	85	27
Lorient	413	139
TOTAL GÉNÉRAL	546	183

ÉVOLUTION SUR LES 2 DERNIÈRES ANNÉES



Le découpage des quartiers prioritaires de la ville a été opéré en 2015 et diffère des anciens périmètres ZUS, ce qui explique que l'évolution ne porte que sur les deux dernières années.

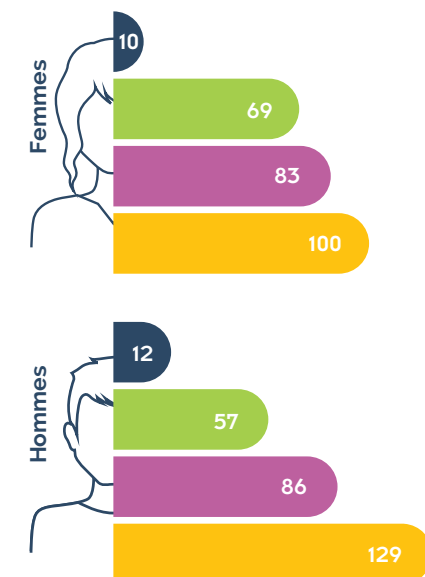


RÉPARTITION PAR GENRE

RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Concernant la répartition par niveau et genre, nous observons que les jeunes des quartiers sont moins qualifiés que les jeunes ne résidant pas sur ces territoires. Les femmes de niveau 5 et infra sont représentées à 70 % contre 52 % à l'échelle de la structure et 76% pour les hommes contre 66 % au global.

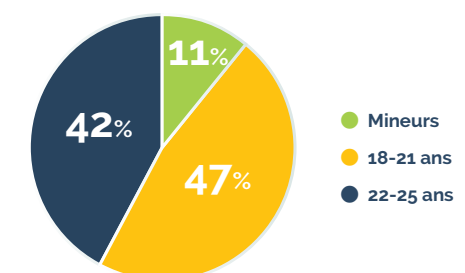


Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	45	42
Emploi	279	185
Formation	145	120
Immersion en entreprise	148	106
Scolarité	15	15
TOTAL GÉNÉRAL	632	338

ENTRÉES EN SITUATION

Un jeune peut avoir connu plusieurs situations.

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE DU LITTORAL

3 COMMUNES COUVERTES
Gestel, Guidel, Plœmeur

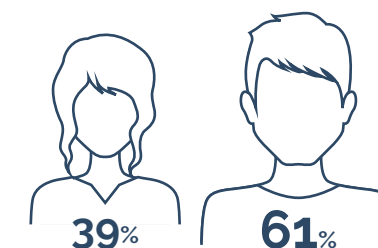
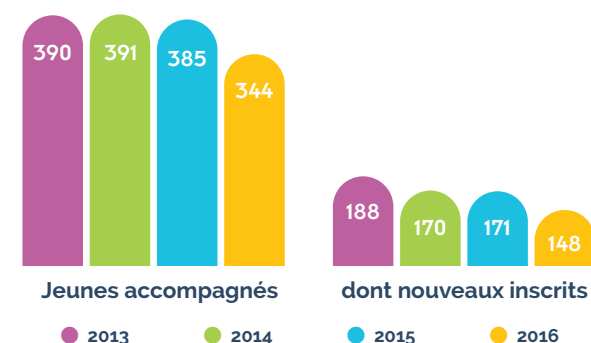
2 SITES D'ACCUEIL
Guidel et Plœmeur



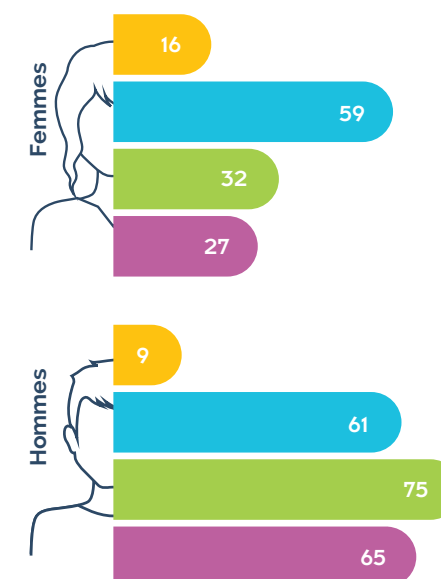
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Gestel	29	14
Guidel	104	39
Plœmeur	211	95
TOTAL GÉNÉRAL	344	148

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



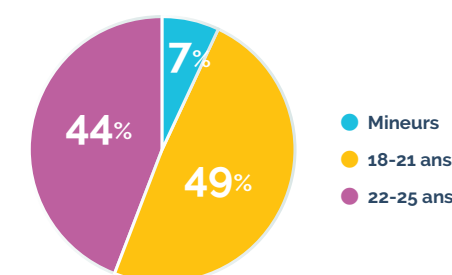
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	14	14
Emploi	217	155
Formation	70	62
Immersion en entreprise	98	65
Scolarité	7	7
TOTAL GÉNÉRAL	406	248

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE DE PLOUAY

6 COMMUNES COUVERTES
Bubry, Calan, Inguiniel, Lanvaudan, Plouay, Quistinic

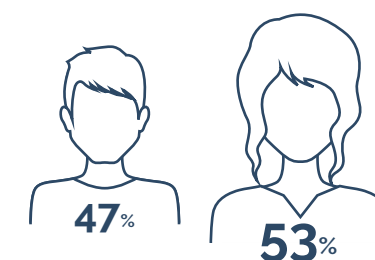
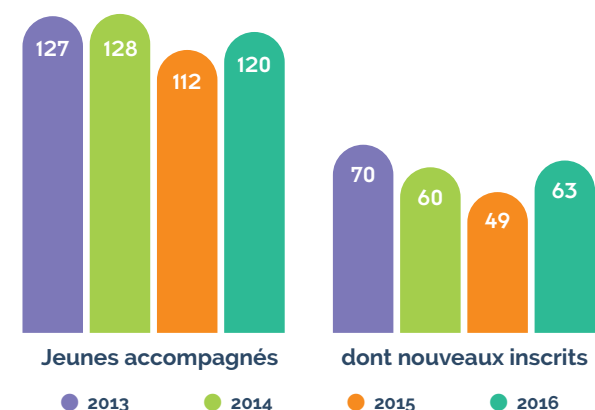
1 SITE D'ACCUEIL
Plouay



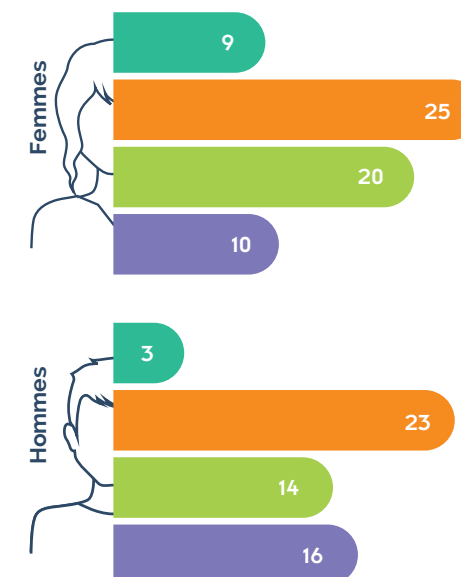
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Bubry	18	13
Calan	10	8
Inguiniel	18	9
Lanvaudan	6	3
Plouay	57	23
Quistinic	11	7
TOTAL GÉNÉRAL	120	63

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



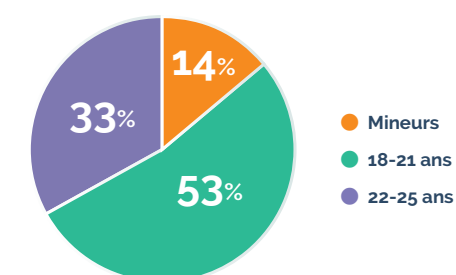
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	7	7
Emploi	59	48
Formation	27	21
Immersion en entreprise	25	19
Scolarité	2	2
TOTAL GÉNÉRAL	120	79

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE DE RIANTEC

4 COMMUNES COUVERTES
Gâvres, Locmiquélic, Port-Louis, Riantec

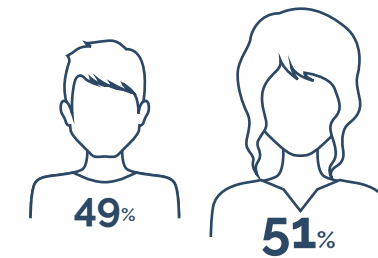
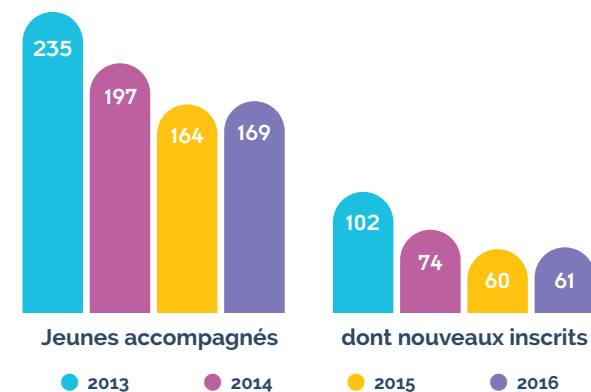
1 SITE D'ACCUEIL
Riantec



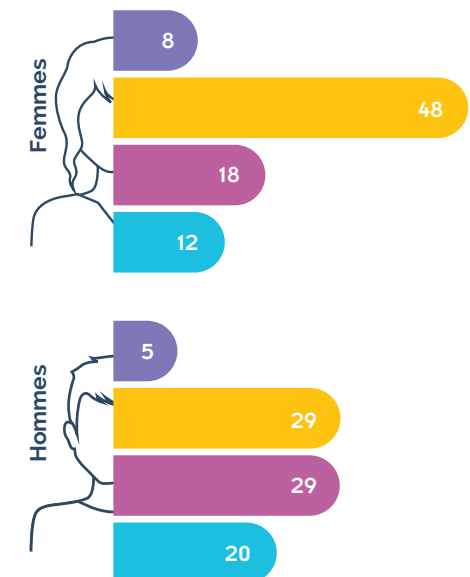
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Gâvres	12	6
Locmiquélic	48	14
Port-Louis	29	14
Riantec	80	27
TOTAL GÉNÉRAL	169	61

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



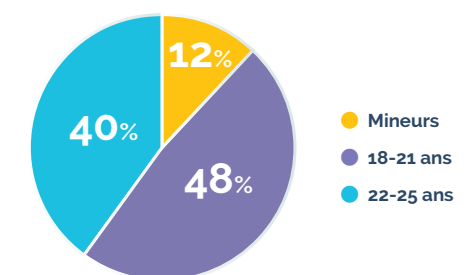
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	9	9
Emploi	122	90
Formation	35	32
Immersion en entreprise	31	24
Scolarité	1	1
TOTAL GÉNÉRAL	198	121

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



SITE DE LA CCBB

5 COMMUNES COUVERTES
Kervignac, Merlevenez, Nostang, Plouhinec, Sainte-Hélène

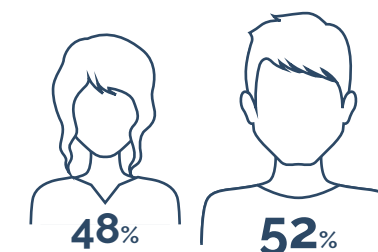
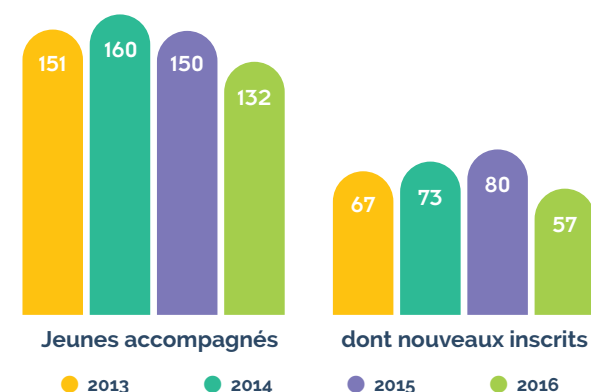
1 SITE D'ACCUEIL
Maison des communes de Merlevenez



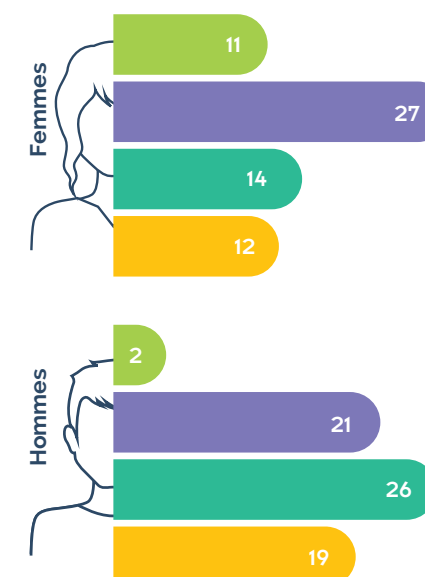
RÉPARTITION PAR COMMUNE

Communes	Jeunes accompagnés	dont nouveaux inscrits
Kervignac	44	17
Merlevenez	25	12
Nostang	12	5
Plouhinec	38	20
Sainte-Hélène	13	3
TOTAL GÉNÉRAL	132	57

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR GENRE



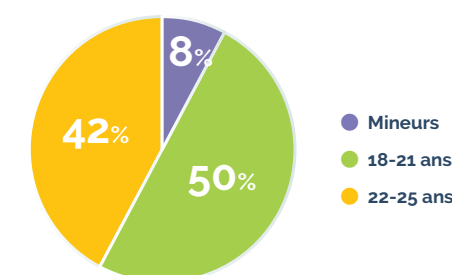
RÉPARTITION PAR NIVEAU ET GENRE

- Niv. 3 et + (Bac +2 et sup)
- Niv. 4 (Bac)
- Niv. 5 (BEP-CAP)
- Niv. 5bis et 6 (DNB et infra)

Catégorie situation	Nombre de situations	Nombre de jeunes
Contrat en alternance	15	14
Emploi	83	60
Formation	28	25
Immersion en entreprise	21	15
Scolarité	6	5
TOTAL GÉNÉRAL	153	95

ENTRÉES EN SITUATION

RÉPARTITION PAR ÂGE



LES COMPTES

Charges

	Mission Locale réalisé 2015	Arpe réalisé 2015	Budget consolidé réalisé 2016	%
Achats	31 841	9 116	37 436	1,20%
Énergie (électricité, combustibles, fuel...)	9 444	925	9 935	
Fournitures administratives	12 054	1 919	10 624	
Matériels, petits équipements	6 560	267	8 136	
Frais de duplication et de communication	3 783	6 005	8 741	
Services extérieurs	83 767	64 316	150 780	4,82%
Charges locatives	30 750	46 531	67 590	
Entretien et maintenance	42 011	14 714	68 158	
Assurances	7 018	2 345	10 512	
Documentation	3 989	725	4 519	
Autres services extérieurs	226 002	82 708	292 381	9,34%
Rémunérations d'intermédiaires et honoraires	132 387	70 781	168 825	
Publications	293	480	4 210	
Déplacements	30 372	771	34 464	
Missions et réceptions	36 546	2 504	47 860	
Frais postaux et télécommunication/internet	18 774	7 553	28 697	
Concours divers	7 631	620	8 326	
Impôts et taxes	125 783	5 405	159 243	5,09%
Taxe sur salaires	83 737	0	108 599	
Participation à la formation professionnelle continue	31 029	5 305	38 060	
Participation à l'effort de construction	4 595	0	5 668	
Taxes et redevances diverses	6 422	100	6 916	
Charges de personnel	1 710 553	277 598	2 123 999	67,85%
Rémunération du personnel	1 187 922	196 431	1 477 277	
Charges patronales	517 901	80 296	640 220	
Médecine du Travail	4 729	871	6 502	
Autres charges de personnel	47 730	2 100	47 947	1,53%
TOTAL DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT	2 225 676	441 243	2 811 786	89,82%
Fonds gérés pour compte d'autrui (enveloppe jeunes)	169 504	0	172 222	5,50%
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	2 395 180	441 243	2 984 008	95,33%
Autres charges de gestion courante	656	2 728	4 694	0,15%
Charges financières	2 550	1 133	3 819	0,12%
Charges exceptionnelles	2 431	14 496	15 234	0,49%
Dotations de l'exercice	41 900	2 712	38 175	1,22%
TOTAL CHARGES	2 442 716	462 313	3 045 930	97,30%
Engagements à réaliser sur ressources affectées	38 959	0	33 639	1,07%
EXCÉDENT	892	24 124	0	
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	2 482 566	486 437	3 079 569	98,38%
Évaluation des contributions volontaires en nature				
Apports de biens et services des communes	42 269	0	50 729	
Apports de personnel mis à disposition par Pôle emploi	21 772	0	0	
Apports de personnel mis à disposition par la PJJ	6 265	0	0	
TOTAL	70 307	0	50 729	1,62%
TOTAL GÉNÉRAL	2 552 873	486 437	3 130 297	100,00%

Produits

	Mission Locale réalisé 2015	Arpe réalisé 2015	Budget consolidé réalisé 2016
Subventions structurelles			
Lorient Agglomération	351 000	162 500	746 450
Communauté de Communes Blavet Bellevue Océan	18 000	0	18 000
Total	369 000		764 450
Conseil régional de Bretagne	199 695	0	199 695
Direccte Bretagne - LFI Crédit d'état CPO	703 559	0	671 984
Pôle emploi (Co traitance PPAE)	135 861	0	163 798
Conseil départemental du Morbihan	0	125 000	0
Total des subventions structurelles	1 408 115	287 500	1 799 927
Activités spécifiques			
FSE/Conseil départemental du Morbihan	0	0	65 760
Conseil départemental du Morbihan	36 000	100 132	26 059
Conseil régional - Contrat d'accès à la qualification (CAQ)	22 500	0	19 500
CGET/Ville de LORIENT - Quartiers politique de la ville	20 500	0	18 500
Direccte UT56 - Réseaux de parrainage	17 385	0	25 315
CGET/DRJSCS Bretagne - Réseaux de parrainage	12 200	0	11 590
DRJSCS Bretagne - Dispositif SÉSAME	4 000	0	4 750
Ville de Lorient/FSE (Kart'Emploi)	54 109	0	49 136
Direccte Bretagne (Accord national interprofessionnel)	38 400	0	3 600
Direccte Bretagne (Accompagnement des Emplois d'avenir)	70 226	0	42 754
Direccte Bretagne (Garantie jeunes)	191 520	0	322 287
Direccte Bretagne (Réussite apprentissage)	0	0	35 280
FIPD/SPIP/FSE/C. Départemental / PDSAR/Fondation BNP PARIBAS (Dispositif Libr'Emploi)	117 581	0	128 479
Conseil régional - Modules "Savoir réagir"	2 582	0	1 812
Conseil départemental - Modules "Savoir réagir"	4 349	0	5 726
Conseil départemental - Frais de gestion enveloppe FDAJ	9 415	0	9 844
Conseil départemental - Relations entreprises en 2015 / Parrainage adultes en 2016	0	40 600	10 030
Total des activités spécifiques	600 768	140 732	780 422
TOTAL DES SUBVENTIONS STRUCTUELLES ET ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	2 008 883	428 232	2 580 349
Fonds gérés pour compte d'autrui			
Conseil Régional - Chèques mobilité	34 840	0	36 500
Direccte UT 56 - Enveloppe subsistance/Transport	1 257	0	851
Direccte UT 56 - Enveloppe santé	426	0	379
Conseil Départemental - Enveloppe actions individuelles FDAJ	132 949	0	134 468
Total des Fonds gérés pour compte d'autrui	169 473	0	172 197
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	2 178 356	428 232	2 752 546
Autres produits de gestion courante	605	0	1 610
Produits Financiers	1 010	619	1 827
Produits Exceptionnels			
Produits exceptionnels de gestion et sur exercices antérieurs	5 703	27 662	12 811
Produits des cessions d'éléments d'actifs	37	0	200
Transfert de Charges (ASP/CPAM/Remboursement des frais de formation)	198 992	27 196	217 400
Total des produits exceptionnels	204 732	54 858	230 411
Reprise sur amortissements et provisions	61 306	2 728	19 549
TOTAL PRODUITS	2 446 009	486 437	3 005 943
Report des ressources non utilisés des exercices antérieurs	36 558	0	38 959
DÉFICIT	0	0	-34 666
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	2 482 566	486 437	3 079 569
Évaluation des contributions volontaires en nature			
Apports de biens et services des communes	42 269	0	50 729
Apports de personnel mis à disposition par Pôle emploi	21 772	0	0
Apports de personnel mis à disposition par la PJJ	6 265	0	0
TOTAL	70 307	0	50 729
TOTAL GÉNÉRAL	2 552 873	486 437	3 130 297



La Mission Locale réseaux pour l'emploi Pays de Lorient est financée par :