



LOGEMENT
SANTÉ
RESSOURCES

FORMATION

EMPLOI

ORIENTATION

MOBILITE

BILAN D'ACTIVITE 2014


**MISSION
LOCALE**
DU BASSIN D'EMPLOI
DE RENNES

• Eléments de contexte	p. 3	• Les engagements	p. 22
• L'activité en 2014	p. 6	• Les aides attribuées	p. 24
• Le territoire d'intervention évolue	p. 6	• Les ressources des jeunes	p. 26
• Les ZUS deviennent des QPV	p. 7	• L'hébergement	p. 28
• Les jeunes accompagnés	p. 8	• La santé	p. 30
• Les nouveaux inscrits	p. 9	• La mobilité	p. 32
• En amont de la qualification	p. 10 - 11	• Organigramme général	p. 40
• Actions innovantes	p. 12	• Interview de Philippe Sage	p. 42
• Le Contrat d'Accès à la Qualification	p. 14	• Bilan social	p. 43
• L'accès à la qualification	p. 16	• Résultats comptables	p. 44
• L'accès à l'emploi	p. 18	• La Garantie Jeunes	p. 46
• Les Emplois d'avenir	p. 20	• Orientations 2015	p. 47

p. 34 - 39

L'activité en 2014 : Bilans de secteur

Rennes ville	p. 35
Rennes métropole	p. 36
Pays de Rennes	p. 37
Pays de Brocéliande	p. 38
Pays des Vallons de Vilaine	p. 39

Le mot de la Présidente



L'Assemblée générale de la Mission locale est cette année placée sous le signe de notre collaboration avec le monde économique. Certains de ses représentants sont avec nous et je les salue.

Ce partenariat n'est pas nouveau mais son développement récent est une des évolutions fortes de notre association, conforme aux orientations qu'elle s'est donnée.

Qu'on y songe : la création d'une équipe exclusivement dédiée à l'emploi des jeunes remonte à trois ans. Elle est aujourd'hui composée de dix salariés et a mis en œuvre 530 emplois d'avenir en 2014. A ce jour, ce sont près de 1200 jeunes qui, par notre intermédiaire ont bénéficié de ce dispositif.

Chaque territoire de notre bassin d'emploi dispose désormais d'un conseiller emploi qui vient en appui de ses collègues plus « généralistes », chargé de développer un partenariat avec les entreprises, les collectivités, les Points Accueil emploi. D'autres mutations sont en cours.

Début 2015, la Mission locale a franchi la barre des 100 salariés alors qu'elle en comptait 67 en 2011.

Certains esprits souligneront que cette croissance rapide reflète l'aggravation de la situation des jeunes. Ce n'est qu'en partie vrai. Elle est surtout le reflet de la confiance que les pouvoirs publics accordent au réseau des Missions locales :

- On me pardonnera de souligner en premier, la hausse exceptionnelle de la subvention de Rennes Métropole dans une période de rigueur budgétaire.
- Le Conseil départemental a fait le choix, fin 2013, de nous confier l'accompagnement de jeunes allocataires du RSA.
- Le Conseil régional nous a demandé de mettre en œuvre le contrat d'accès à la qualification.
- L'Etat a choisi de s'appuyer sur notre réseau pour la mise en œuvre des emplois d'avenir. Bien lui en a pris au regard des résultats

En fin d'année, nous avons organisé la mise en place de la Garantie Jeunes. Les premières promotions ont été accueillies dès la première semaine de janvier. Merci à nos hébergeurs, en premier lieu, l'AFPA qui nous prête quatre salles, le CRIJ mais aussi la commune de Montfort sur Meu, la Communauté de communes de Vallons de Haute Bretagne. Nous avons fait le choix en effet de décentraliser ce dispositif et ainsi de le rendre plus accessible aux jeunes plus éloignés de Rennes. Quinze recrutements ont été nécessaires pour proposer un accompagnement aux quelques 700 jeunes qui, fin 2015, auront intégré la Garantie Jeunes financée par les Fonds européens.

Il est trop tôt pour évaluer ce dispositif. Les professionnels le jugent particulièrement adapté aux jeunes en grande précarité. Un peu de stabilité financière – modeste certes, et pendant douze mois – et un accompagnement renforcé – un conseiller pour cinquante jeunes – sont des conditions nécessaires à leur réussite.

Le rythme des entrées ne faiblit pas et les premiers indicateurs – la fréquence des périodes en entreprises, mais aussi la satisfaction et l'engagement des bénéficiaires – sont encourageants. Ces évolutions nous confortent, certes, mais elles nous obligent.

Il est loin le temps où les Missions locales étaient de simples laboratoires expérimentaux et disaient alors éphémères, visant

à renouveler les pratiques du travail social : approche globale, accompagnement personnalisé, droit à l'expérimentation. Cette « culture », nouvelle alors, s'est largement répandue et imprègne aujourd'hui le vaste ensemble des dispositifs d'insertion.

Mais les enjeux ont changé : Les laboratoires sont devenus des institutions placées au cœur des politiques publiques visant l'autonomie des jeunes. Elles sont aujourd'hui évaluées à l'aune de leurs contributions aux résultats attendus. Cette contractualisation avec nos financeurs est légitime, nous souhaitons qu'elle soit élargie à des critères plus qualitatifs : compter le nombre de contrats de travail signés par les jeunes est bien, mais la pression qui s'exerce sur ces chiffres ne doit pas nous détourner d'une appréciation sur leur qualité, leur durée, la politique d'intégration des entreprises, la formation et l'évolution professionnelle des jeunes bénéficiaires... Elle ne doit pas non plus masquer le travail préparatoire à l'accès à l'emploi qui demeure le cœur de notre métier comme l'atteste ce rapport d'activité.

C'est un message qui s'adresse aussi aux salariés qui ont récemment rejoint notre équipe auxquels je souhaite une bonne intégration dans ce contexte. Je veux aussi remercier l'ensemble de nos collaborateurs pour leur engagement et leur capacité d'adaptation aux évolutions de leur structure.

Gaëlle ANDRO

Présidente de la Mission locale
du Bassin d'emploi de Rennes

Eléments de contexte

En 2014, l'économie rennaise a fait preuve d'une certaine capacité de résistance à la crise économique.

Contrairement à la majeure partie du territoire national, l'emploi salarié privé a continué sa progression, avec un solde modeste mais positif (+1 000 postes en un an). Les entreprises continuent de recruter, mais faute de perspectives solides sur leur niveau d'activité, elles ont accentué leur recours aux contrats de courte durée.

Le taux de chômage atteint 8 % sur le bassin d'emploi rennais et le nombre de demandeurs d'emploi n'a jamais été aussi important.

La situation dans l'industrie se redresse sous l'effet conjugué d'une hausse des effectifs dans l'agroalimentaire et d'un ralentissement de l'érosion des effectifs dans l'industrie automobile. Les secteurs de la construction et

		2012/2013	2013/2014
France	Total DEFM abc	6,1%	6,4%
	Moins de 26 ans	1,7%	3%
Bretagne	Total DEFM abc	5,4%	8,2%
	Moins de 26 ans	1,1%	5,6%
Ille et Vilaine	Total DEFM abc	4,1%	7,4%
	Moins de 26 ans	-1,1%	7,3%
BE Rennes	Total DEFM abc	4,3%	7,4%
	Moins de 26 ans	-0,4%	7%

des transports sont en revanche toujours à la peine, tout comme le commerce de détail ou les services aux entreprises qui montrent quelques signes de fragilité.

La demande d'emploi

Proportionnellement, le chômage a plus augmenté en Bretagne (+8,2%) qu'en France (+6,4%), et un peu moins en Ille et Vilaine (+7,4%) qu'en Bretagne.

La bassin rennais connaît aussi une hausse de 7,4% entre 2013 et 2014, contre 4,3% un an plus tôt. Elle semble se concentrer parmi les jeunes demandeurs d'emploi qui voient leur nombre augmenter de 7%, alors qu'on observait une quasi stagnation fin 2013 (-0,4%).

	DEFM Moins de 26 ans (Cat ABC)	% dans l'ensemble des DEFM	
		Rappel 2013	2014
France	998 880	20%	19%
Bretagne	50 192	20%	20%
Ille et Vilaine	15 904	21%	21%
BE de Rennes	10 060	21%	21%

En Bretagne, un jeune demandeur d'emploi sur 5 réside dans le bassin d'emploi de Rennes

La part des jeunes parmi les chômeurs du bassin d'emploi de Rennes est stable (21%) et légèrement supérieure aux moyennes régionale (20%) et nationale (19%).

Les points d'accueil

Communes	Lieu d'accueil	Conseiller en insertion professionnelle
Pays de Rennes		
Acigné	PAE Acigné	Rachelle Martz
Batton	PAE de Batton	Christine Coupée
Brécé	Mairie de Brécé	Rachelle Martz
Bruz	PAE de Bruz	Chantal Le Cornec
Cesson Sévigné	Action Emploi Cesson	Rachelle Martz
Chantepie	PAE de Chantepie	Alexis DuMér
Chartres de Bretagne	PAE de Chartres de Bretagne	Chantal Le Cornec
Châteaugiron	PAE de Châteaugiron	Séverine Pardonau
Chavagne	Mairie de Chavagne	Pierre Besnard
Gévézé	Mairie de Gévézé	Karen Wahid
La Bouëxière	PAE de La Bouëxière	Laurence Zinberg
La Chapelle des Fougeretz	Médiathèque La Chapelle des Fougeretz	Karen Wahid
La Chapelle Tourault	PAE de l'Hermitage	Pierre Besnard
La Mézière	Mairie de la Mézière	Pierre Besnard
Lallé	Mairie de Lallé	Mireille Le Calr
Le Rhou	Espace Jeunesse du Rhou	Pierre Besnard
L'Hermitage	PAE de l'Hermitage	Pierre Besnard
Liffré	PAE Liffré	Laurence Zinberg
Melesse	Mairie de Melesse	Pierre Besnard
Montgermont	PAE de Montgermont	Karen Wahid
Montreuil le Gast	PAE Montreuil le Gast	Pierre Besnard
Montreuil sur Ille	Mairie de Montreuil sur Ille	Laurence Zinberg
Mordelles	PAE de Mordelles	Pierre Besnard
Noyal Châtillon sur Selche	PAE Noyal-Châtillon sur Selche	Aurélia Bourgault
Noyal sur Vilaine	PAE de Noyal sur Vilaine	Séverine Pardonau
Pacé	PAE de Pacé	Karen Wahid
Rennes	Centre (Rue de la Parcheminerie)	Guénola Legendre, Kamila Kourlova, Martine Perez
	Bréguigny (Espace social Commun Aimé Césaire)	Nathalie Hubert, Isabelle Aoustin, Hugo Mertscha
	Claunay (Espace social Commun de Claunay)	Nelly Bityet, Sarah Labbé
	Le Blosne (Espace social Commun du Blosne)	Marie Losfeld, Sebastian Le Bouler, Mohamed Mhoubi
	Maurupac (3, Bd Emmanuel Mounier)	Anna Pineau, Anthony Houguet, Frederic Gessan
Villejean (Espace social Commun de Villejean)	Hamon Fichou, Virginie Pavy, Hugo Mertscha	
Sens de Bretagne	Mairie de Sens de Bretagne	Laurence Zinberg
St Aubin d'aubigné	PAE de St Aubin d'aubigné	Laurence Zinberg
St Gilles	Pij de St Gilles	Karen Wahid
St Grégoire	Mairie de St Grégoire	Martine Perez
St Jacques de la Lande	PAE de St Jacques de la Lande	Valérie Sema
Therigné Fouillard	Agir pour l'emploi	Rachelle Martz
Vern sur Selche	PAE de Vern sur Selche	Mohamed Mhoubi
Pays de Brocéliande		
Bréal sous Montfort	PAE de Bréal sous Montfort	Patricia Bazin
Bretell	Mairie de Bretell	Véronique Guthbrod
Effendic	Mairie d'Effendic	Véronique Guthbrod
Iroudouër	PAE d'Iroudouër	Marie Pierre Manocchi
Montauban de Bretagne	PAE de Montauban de Bretagne	Marie Pierre Manocchi
Montfort sur Mau	PAE de Montfort sur Mau	Véronique Guthbrod
Plélan le Grand	PAE de Plélan le Grand	Patricia Bazin
St Mien le Grand	PAE de St Mien le Grand	Marie Pierre Manocchi
Pays des Vallons de Vilaine		
Bain de Bretagne	PAE de Bain de Bretagne	Cindy Guérin
Baulon	Mairie de Baulon	Mireille Le Calr
Crevin	Mairie de Crevin	Cindy Guérin
Goven	Mairie de Goven	Mireille Le Calr
Guichen	PAE de Guichen	Mireille Le Calr
Guignen	Mairie de Guignen	Mireille Le Calr
Gulpry	Mairie de Gulpry	Mireille Le Calr
Maure de Bretagne	CC de Maure de Bretagne	Patricia Bazin
Messac	Mairie de Messac	Cindy Guérin
Sel de Bretagne	Mairie de Sel de Bretagne	Cindy Guérin



Un territoire d'intervention en recomposition

Au 1^{er} Janvier 2014, la réforme de l'intercommunalité a redessiné le bassin d'emploi de Rennes. Il est désormais composé de 147 communes, et sa population croît de 1.8% (+11 284 habitants).

La redéfinition des communautés de communes

Le Pays de Brocéliande :

- La Communauté du Pays de Montauban fusionne avec celle du Pays de St Méen le Grand.
- La Communauté de Bécherel disparaît : les communes de Saint Pern et d'Irodoeur rejoignent la CC du Pays de Montauban- St Méen le Grand, tandis que celles de Cardroc, Les Iffs et Saint-Brieuc-les-Iffs rejoignent la CC du Pays de la Bretagne romantique (12 jeunes accompagnés en 2013 sont désormais accompagnés par la Mission locale de St Malo). Les autres communes rejoignent Rennes Métropole, qui passe ainsi à 43 communes (38 en 2013).

Le Pays des Vallons de Vilaine :

- La CC de Maure de Bretagne fusionne avec l'ACSOR pour devenir Vallons de Haute Bretagne Communauté. Lohéac, St Malo de Phily, Guipry (relevant auparavant de la Mission locale du pays de Redon – 26 jeunes accompagnés en 2014) et Messac ont également rejoint ce nouvel EPCI.

Le Pays de Rennes :

- La commune de Piré-sur-Seiche intègre la Communauté de commune du Pays de Châteaugiron.

INTERVIEW DE Mireille Le Caër

Comment se planifie l'intégration de nouvelles communes ?

Nous devons être réactifs, activer rapidement les contacts (élus, partenaires du secteur, usagers) pour minimiser l'impact sur l'accompagnement des jeunes concernés. L'intégration des nouvelles communes s'est déroulée en 3 étapes :

1 Avec Philippe Jourdan, nous avons rencontré M. Hardouin, Directeur Général des Services de la Communauté de Communes, afin de lui présenter notre Mission locale, nos services, notre organisation interne... Avec lui, nous avons défini les modalités de l'accueil : dans quelle commune ? Quelle fréquence et quelle logistique (bureau, internet, téléphone...)?

2 Nous sommes ensuite entrés en contact avec la Mission locale du pays de Redon pour récupérer les données et échanger sur les situations des jeunes, prioritairement ceux suivis dans le cadre d'un programme spécifique (CIVIS, PPAE, ANI, les Emplois d'Avenir et CARS). Chaque jeune connu a reçu un courrier pour l'informer du changement de Mission locale et de conseillère. Par ailleurs, un article a été publié dans le bulletin de la collectivité.

3 Dès juillet, les permanences ont démarré dans les locaux de la mairie de Guipry, une fois par semaine, dans un premier temps, pour assurer la transition. Nous sommes désormais passés à 3 demi-journées par mois. Certains jeunes, qui disposent d'un moyen de locomotion, se déplacent à Guichen.

Nous poursuivons le travail de communication, en allant à la rencontre des élus : en juillet, nous avons présenté notre Mission locale devant l'ensemble des nouveaux élus de la Communauté de communes. En août, j'ai rencontré Mme Hedreux et Mme Bataille, respectivement adjointe aux affaires sociales et Directrice Générale des Services, ainsi que Mme Gayet, responsable du CCAS de Guipry. L'objectif est de se faire connaître, d'être identifié par nos partenaires.

Comment les jeunes perçoivent le changement ?

À vrai dire ils s'expriment peu... Certains se sont exprimés sur la proximité du lieu de permanence ou l'apport de prestations nouvelles. Nous avons en effet délocalisé certaines actions comme par exemple Breizh E-tic...



**Mireille
LE CAËR**

Conseillère en insertion
professionnelle
Pays des Vallons de Vilaine





Les ZUS deviennent des QPV

La nouvelle délimitation des territoires prioritaires



La Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine promulguée le 21 février 2014 vise à remplacer les zones urbaines sensibles et l'ensemble des zonages par les "quartiers prioritaires de la politique de la ville".

L'enjeu de cette réforme est triple :

- Simplifier et mettre en cohérence la géographie prioritaire (par la prise en compte du niveau de revenus des habitants)
- Concentrer les interventions publiques dans une logique d'efficacité (1300 quartiers contre 2500 aujourd'hui)
- Favoriser l'association des habitants et combattre les discriminations dont certains sont victimes

Rennes conserve le même nombre de territoires prioritaires mais, à l'exception du Blossne, leurs superficies diminuent.

INTERVIEW DE Sébastien Le Bouler

Comment percevez-vous ce changement ?

On est dans une logique de simplification. Jusqu'à présent, on avait un enchevêtrement de zonages qui répondaient chacun à sa logique : les ZUS, les CUCS, les ZFU... avec les aberrations que ce maillage induisait : un CUCS ne pouvait pas être ZUS mais un ZUS pouvait être CUCS... Avec la redéfinition en Quartiers prioritaires, on va vers une meilleure lisibilité, une meilleure cohérence.

La nouvelle cartographie propose une géographie plus resserrée. Hormis le Blossne, les autres quartiers rennais ont vu leur périmètre réduire. Cela va permettre de cibler les efforts et les aides sur des zones et des jeunes mieux identifiés.

Quel impact dans l'accompagnement des jeunes ?

L'impact se situe principalement dans l'accès à l'emploi car résider dans un territoire prioritaire constitue un critère d'éligibilité pour l'accès aux emplois aidés : les CAE et les emplois d'avenir. En réduisant les territoires, on réduit le nombre de

jeunes à pouvoir prétendre aux emplois d'avenir.

D'ailleurs la réévaluation de l'objectif QPV dans les emplois d'avenir (en 2015, 26% des EAV devront être signés par des jeunes issus des quartiers prioritaires), nous amène à reconsidérer notre pratique : le critère de l'adresse devient le critère prioritaire pour un positionnement vers un Emploi d'avenir...

La question qu'on s'est posée est : "quelle solution pour les jeunes qui relevaient auparavant des ZUS et qui ne sont plus dans le nouveau découpage ?" Prenons l'exemple de Haute-Chalais, ancien territoire ZUS : avec le nouveau découpage, un jeune de niveau bac, qui pouvait prétendre à un Emploi d'avenir il y a un an, n'est plus éligible pourtant ses difficultés sont les mêmes.

Sébastien LE BOULER

Conseiller en insertion professionnelle
Quartier Le Blossne

Les jeunes accompagnés

En 2014 :

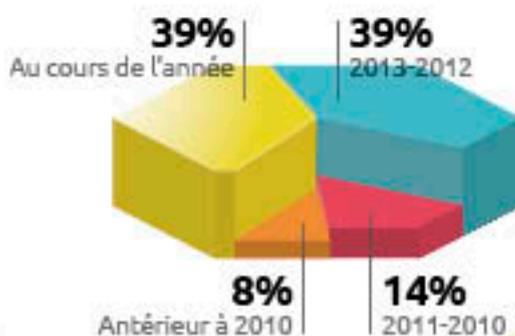
- Les hommes sont majoritaires (53%)
- Le niveau de formation des jeunes continue de s'élever (44% ≥ au BAC)

Les jeunes accompagnés



+2%
de jeunes accompagnés

Année du 1^{er} accueil



Qu'est-ce qu'un jeune accompagné ?
Jeune ayant eu au moins un contact
avec la Mission locale au cours de l'année.

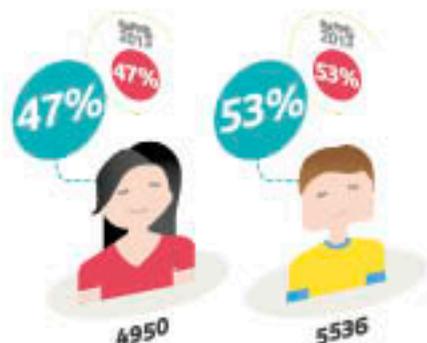
Répartition par tranche d'âge

Tranche d'âge	Total	%	Evolution 2013
Mineurs	340	3%	4%
18-21 ans	4352	42%	42%
22-25 ans	5134	49%	48%
Plus de 25 ans	660	6%	6%
Total	10486	100%	100%

Répartition par niveau

Niveau de formation	Total	%	Evolution 2013
Niveau > IV	743	7%	7%
Niveau IV	3834	37%	34%
Niveau V	3597	34%	35%
Niveau V bis	1512	14%	15%
Niveau VI	800	8%	9%
Total	10486	100%	100%

Répartition par sexe



Les nouveaux inscrits

Le nombre de jeunes reçus en 1er accueil diminue : -7%

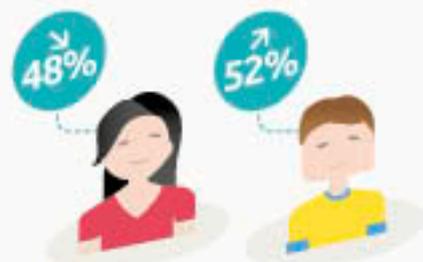
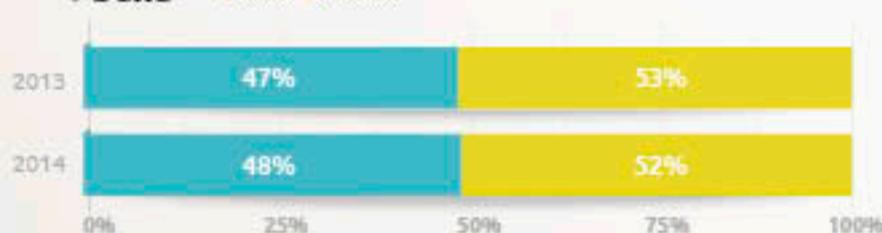
Evolution du 1er accueil



Pour la première fois depuis 2011, le nombre de nouveaux inscrits diminue sensiblement. Une tendance observée également à l'échelle régionale (-5%). A ce jour, nous manquons de recul pour interpréter ce phénomène.

Toutefois nous pouvons avancer l'hypothèse d'une saturation des capacités d'accueil car malgré la diminution du nombre de jeunes reçus en 1er accueil (-7%), le nombre de jeunes accompagnés continue d'augmenter (+2%). Le temps d'accueil consacré aux jeunes en cours d'accompagnement augmente, au dépens de celui dédiés aux nouveaux inscrits.

Sexe

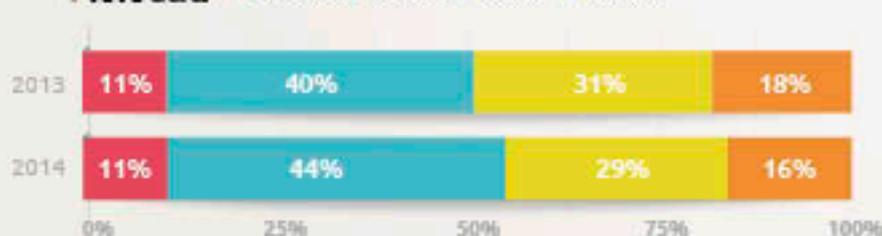


Qu'est qu'un nouvel inscrit ?
Jeune accueilli pour la première fois dans l'année.

Age



Niveau



En amont de la qualification

Entrées en phase d'orientation

		Total
Mobilisation	Compétences clés	379
	DRIP	825
	Autres prestations	95
Total mobilisation		1299
Pré formation	DRIP	111
	Autres prestations	70
Total Pré formation		181
Immersion en entreprise	EMT	123
	PMP	487
	Service civique	50
Immersion en entreprise		660
Total		2140

64%
des entrées en phase de mobilisation relèvent d'une prestation DRIP

La phase de « mobilisation », c'est quoi ?

Les prestations de mobilisation peuvent prendre différentes formes (essentiellement collectives) et ont pour objectifs :

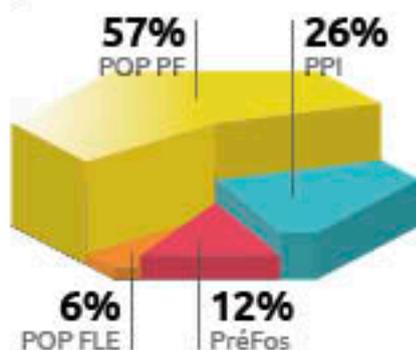
- une meilleure maîtrise orale et écrite de langue,
- l'appropriation des savoir-être et savoir-faire
- l'élaboration d'un projet professionnel
- la valorisation des compétences.

Autres prestations de mobilisation ?

Parmi les autres "prestations de mobilisation" on compte principalement :

- **Compétences transverses**, une prestation à la recherche d'emploi qui vise à acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice d'un grand nombre de métiers : en communication écrite, en calcul, dans l'utilisation des nouvelles technologies (ordinateur et Internet)
- **L'Évaluation dynamique** diagnostique les besoins en formation, les capacités de mobilité et les compétences de base liées aux situations de travail (Traiter l'information, organiser, résoudre les problèmes, respecter les règles, communiquer) afin de valoriser les atouts et le potentiel des jeunes
- **Les Actions Territoriales Expérimentales (ATE)** : prestations collectives qui tentent de répondre à des problématiques locales ou sectorielles. On peut citer le Chantier école avec le GRETA, mais également "Parcours +", "Régie Technique spectacle" et "Gens du Voyage" proposées par le centre de formation PRISME.

Répartition des prestations DRIP



La Prestation Préparatoire à l'Insertion

La Prestation Préparatoire à l'Insertion (PPI) est une action financée à par la Région dans le cadre du DRIP.

Elle se déroule sur une période d'environ 6 mois (30% de ce temps consacrés à des stages en entreprises) et permet à des jeunes, sans qualification et sans expérience professionnelle, et souvent sans projet réaliste, de bénéficier d'un accompagnement sur mesure et d'une remise à niveau.

Entre le 01/09/2013 et le 30/08/2013,
252 jeunes ont débuté une PPI.

Qui sont-ils ?

Quels résultats avons-nous observés ?

Les stagiaires en PPI sont plus jeunes que la moyenne Mission locale et moins qualifiés :

72% de rennais

55% d'hommes

73% ont moins de 22 ans (7% de mineurs)

62% sans qualification



Les suites de parcours



L'accès à la formation semble constituer la principale option à la sortie de la PPI. Notons toutefois que les stagiaires sont peu nombreux à accéder directement à une qualification. Intégrer une seconde prestation de mobilisation (Par exemple : POP ou PréFos) constitue régulièrement une étape intermédiaire avant d'atteindre une formation diplômante.

Actions innovantes



Parcours coordonné

Le parcours coordonné est un dispositif, visant à favoriser l'accès à l'emploi dans le secteur de l'animation pour des jeunes éloignés de l'emploi, pas ou peu diplômés. Cofinancé par l'Etat et la Région, cette action est pilotée par la Direction Départementale Cohésion Sociale et la Protection des Populations. Elle associe les Missions locales du département, la Mission de lutte de contre le décrochage scolaire, la Protection Judiciaire de la Jeunesse, des structures associatives, culturelles, sportives et des collectivités territoriales...

La formation se compose en deux phases :

- une première phase d'insertion sociale centrée sur les savoir-être,
- une seconde visant les savoir-faire et l'acquisition d'une primo qualification (PSC1 - BAFA - Brevet Surveillant de Baignade - CQP Périscolaire ou CQP ALSJ - sur une durée de 15 mois

Des phases d'immersion en entreprise sont alternées avec la formation théorique qui se déroule sur le Campus Excellence sportive à Dinard.

Cette action valorise un partenariat pluridisciplinaire : des formateurs du milieu sportif, de l'animation, les conseillers prescripteurs et référents des jeunes, les

tuteurs en entreprise se rencontrent et échangent régulièrement afin d'assurer une cohérence dans les différentes étapes de l'accompagnement

Au total, ce sont 101 jeunes qui ont bénéficié du dispositif (43 en 2012/2013 et 48 en 2014/2015) dont 35 jeunes suivis par la Mission locale du Bassin d'Emploi de Rennes

Breizh E-tic

La maîtrise par les jeunes des nouveaux moyens de communication n'est plus à démontrer. Mais parfois, celle-ci masque une fausse autonomie avec l'outil informatique qui peut s'avérer pénalisante pour la recherche d'un emploi : une offre sur trois est uniquement accessible par internet. Cela transforme les rapports sur le marché de l'emploi.

Nous avons bénéficié du concours financier de **la Fondation Orange** pour proposer un atelier dont l'objectif est double :

- apporter aux jeunes des éléments de compréhension des sites de recrutements en ligne (répondre à une offre d'emploi via internet, comment se rendre visible par les recruteurs)
- sensibiliser aux bonnes pratiques du web, contrôler son image en protégeant les informations liées à sa vie privée... Aujourd'hui, 75% des employeurs recueillent des informations sur leurs futurs collaborateurs : l'E-réputation peut influencer le choix lors d'un recrutement.

Pour animer cet atelier, nous nous appuyons sur un outil réalisé et expérimenté par **Action Emploi Cesson** (AEC). La démarche est tout d'abord pédagogique et interactive. Les échanges entre les jeunes, et avec l'animateur, alimentent continuellement le contenu de l'atelier.

Il s'adresse à tout jeune accompagné par la Mission locale et en démarche active de recherche d'emploi.

Fondation
Orange



A ce jour, plus de 150 jeunes ont participé à cet atelier

Bilan d'orientation individuel

Depuis 2012, la Mission locale a développé un outil d'accompagnement individualisé dans l'élaboration d'un projet professionnel. L'objectif n'étant pas de se substituer aux prestations existantes, mais de venir en complément, pour des jeunes qui ne trouvent pas leur place dans les prestations en collectif. C'est une prestation à la carte, sa durée et son contenu varient selon les besoins du jeune. Il n'y a pas réellement de pré-requis, ce bilan s'adresse à des jeunes, autonomes, avec ou sans projet.

Christine, peux-tu nous présenter le contenu ?

Le premier entretien se déroule sur une demi-journée. Pour introduire la matinée, je présente la démarche et on échange sur les attentes du jeune. Une fois le cadre défini, nous débutons l'analyse du parcours personnel, scolaire, professionnel, loisirs, ... Quelle perception a-t-il de lui-même ? Il élabore une sorte de "carte mentale" avec mon aide pour noter les différents points relevés.

Ensuite, nous utilisons les tests psychotechniques construits par EPCA (NV7), pour situer le jeune par rapport à ses pairs, de même âge, même sexe, même niveau de formation, au regard des aptitudes en raisonnement logique abstrait, spatial, pratique technique, des acquis numériques, orthographe et compréhension verbale.

**Christine
DAUSSE**
Conseillère
en orientation

Je m'appuie également sur deux logiciels spécifiques :

Pass'avenir, un outil d'élaboration de projet professionnel. On explore les intérêts et motivations personnelles, les tempéraments... Quelques pistes, que le jeune va explorer de façon autonome, sont dès lors évoquées.

Plus récemment, nous avons acquis **PerformanSe**, un outil développé pour les ressources humaines, qui aide à mieux préciser la personnalité, les types de comportement au travail (10 minutes 70 questions)

Lors d'un deuxième entretien, je restitue et commente les résultats aux tests d'aptitudes : on s'aperçoit que certaines activités peuvent être contre-indiquées ou, au contraire, valorisées en fonction de l'habileté du jeune au regard de certaines aptitudes (par exemple : travail en atelier, administratif, lecture de plan, schéma, travail abstrait...).

Les résultats de PerformanSe sont analysés puis restitués au jeune et discutés avec lui.



Il ne s'agit pas d'établir des vérités, mais de dégager des préférences, des zones de confort, de risques. On identifie des points d'appui et de vigilance. Certaines activités (administration, gestion, création, communication...) seront plus "confortables" que d'autres.

Puis, le jeune poursuit en autonomie : il consulte les fiches métiers, réalise des enquêtes professionnelles et, le cas échéant, fait éclairer son choix par des stages.

Ces démarches effectuées, nous prenons un dernier rendez-vous pour faire la synthèse. Un document est remis au jeune, sous forme de carte mentale.

En moyenne, la prestation se déroule en 3-4 entretiens mais n'y a pas réellement de durée établie. Elle dépend de l'implication et de l'avancement du jeune.

En 2014, 107 jeunes ont bénéficié de cette prestation



Le Contrat d'Accès à la Qualification

Initié en 2012 par le Conseil Régional, le Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ) vise à maintenir le jeune dans la dynamique engagée, sécuriser la faisabilité technique et financière du projet de qualification.

A l'issue d'une prestation du DRIP, un accompagnement spécifique et individualisé est contractualisé entre le jeune, la Mission locale et l'organisme de formation qui a réalisé la prestation (POP- POP FLE- PPI-PréFos). La durée maximale est de 18 mois.

318 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre du CAQ en 2014



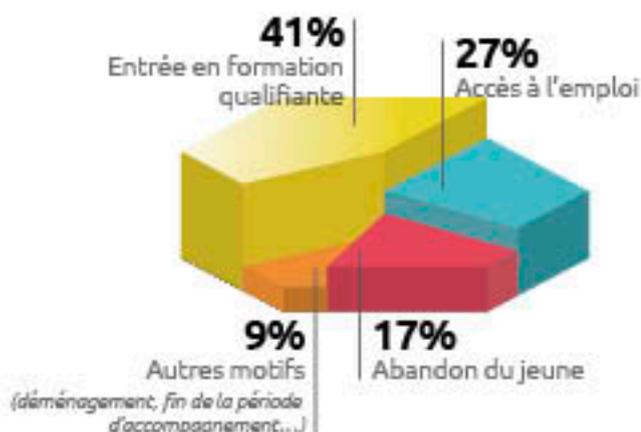
Caractéristiques des jeunes entrés dans le programme CAQ en 2014

- 57% d'un niveau inférieur ou égal à V
- 54% de femmes
- 58% ont 22 ans ou plus
- 21% résident en ZUS
- 71% sont entrés dans le dispositif dans l'année

Selon sa situation, le jeune peut bénéficier d'une remise à niveau (dans le cadre de compétences clés), d'un soutien financier (rémunération de stagiaire de la formation professionnelle de 3 mois, consécutifs ou non) et d'actions pédagogiques adaptées (formation pré-qualifiante, mise en situation en organisme ou en entreprise, préparation aux entretiens...)

143 jeunes sont sortis du dispositif en 2014

Motifs de sortie



58 jeunes ont atteint leur objectif et sont à ce jour en formation qualifiante

- 14 ont signé un contrat en alternance
- 44 en formation qualifiante

38 jeunes ont quitté l'accompagnement CAQ pour accéder à un emploi

- 1 en CDI
- 37 en CDD



Les permanences à l'AFPA



« La collaboration entre la Mission locale et le centre AFPA est historique à Rennes. Nous sommes partenaires de longue date, notamment à travers le Service Public de l'Emploi dont nous faisons tous deux partie.

Mais la forme que nous avons donné à ce partenariat est novatrice : implanter une permanence physique de la Mission locale dans notre établissement.

Plusieurs éléments justifient cette volonté :

- À l'origine, l'obligation pour certaines formations de s'appuyer sur une prescription Mission locale en fait un partenaire incontournable
- Le volume de stagiaires (2500 par an), dont 25% sont des jeunes
- L'individualisation des parcours de formation : on est passé d'un suivi de cohorte à un suivi personnalisé pour adapter les modalités de formation »

STÉPHAN LE GUENEZAN,
DIRECTEUR DU CENTRE AFPA DE RENNES

Depuis septembre 2014, Christian Giboire, conseiller en formation, assure une permanence d'accueil d'une demi-journée, tous les mardis, dans les locaux de l'AFPA. Il s'agit d'identifier des jeunes accueillis à l'AFPA et qui ne sont pas suivis par la Mission locale.

L'objectif est de rencontrer les jeunes entrés ou en attente de formation, de répondre à leur demande, directement sur leur lieu de formation et ainsi prévenir les risques de décrochage liés à des problèmes périphériques.

En amont de l'entrée en formation...

Par de l'information collective

En amont de l'entrée en formation, il s'agit d'informer, lors de réunions collectives, sur les métiers, les formations dispensées et les financements possibles. Des visites de chantiers disponibles dans le campus AFPA sont proposées, pour les jeunes (de la Garantie Jeunes par exemple...).

« Après validation de son dossier, le jeune doit parfois patienter avant de débuter la formation. Un délai parfois synonyme de décrochage : le conseiller doit veiller à entretenir la dynamique de parcours, conserver sa cohérence. Il faut donc gérer cette attente, trouver des solutions pour les jeunes pendant cette période »

CHRISTIAN GBOIRE, CONSEILLER FORMATION

Proposer des rendez-vous individuels pour les jeunes en cours de formation

Les chargés des recrutements (psychologue du travail avant l'entrée en formation) et les formateurs peuvent proposer un rendez-vous sur cette permanence d'accueil. Ainsi le stagiaire n'a plus à se déplacer à la Mission locale, la proximité des bureaux facilite l'échange d'informations et rend visible l'interlocuteur.

Lors de cette permanence, il ne s'agit pas d'un accompagnement sur le volet formation. Les points abordés relèvent plutôt de problèmes liés aux ressources, au logement, à la santé. C'est un soutien logistique et technique, en collaboration avec le conseiller référent et le formateur.

Pour la suite... construire un parcours de formation

À terme, l'objectif est de proposer des suites de parcours aux jeunes en formation à l'AFPA, en concertation avec le conseiller référent.

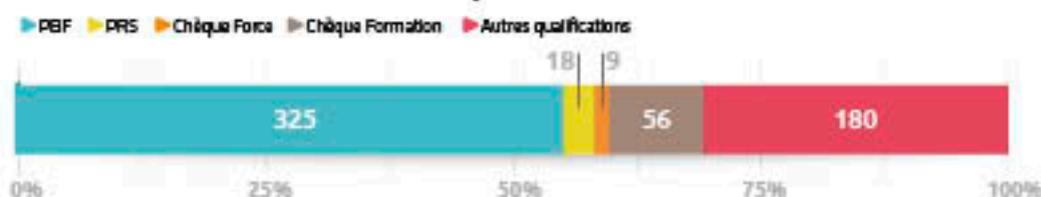
Entre le 01/09/2013 et le 30/08/2014, 113 jeunes suivis par la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes ont intégré une formation à l'AFPA de Rennes :
74% sur une formation de niveau V
70% dans le BTP



L'accès à la qualification

409 jeunes ont intégré une formation qualifiante en 2014 (588 formations débutées)
Le nombre d'entrées en formation qualifiante diminue très légèrement : -1%

Les entrées en formation qualifiante



ZOOM sur les prestations financées par la Région

Niveau à l'entrée en formation

Niveau	PRS	PBF	Chèque Formation	Chèque Force	Total
Niveau I	0%	1%	0%	0%	1%
Niveau II	11%	2%	7%	0%	3%
Niveau III	6%	5%	11%	18%	6%
Niveau IV	67%	38%	64%	55%	43%
Niveau V	17%	39%	16%	27%	34%
Niveau V bis	0%	11%	2%	0%	9%
Niveau VI	0%	5%	0%	0%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

La répartition homme/femme par secteurs évolue peu :

- 2 secteurs (la Santé et l'Hôtellerie-restauration) concentrent 59% des jeunes femmes entrées en formation qualifiante.
- 56% des jeunes hommes en formation sont concentrés dans 3 secteurs : BTP, Transport-logistique, Hôtellerie-restauration

Secteur formation

Secteur	Femme	Homme	Total
Santé - Social	37%	11%	21%
Hôtellerie - Restauration	22%	15%	18%
BTP	5%	22%	16%
Transport - Logistique	3%	19%	13%
Commerce - Vente	14%	9%	11%
Industrie	1%	12%	8%
Support à l'entreprise	12%	3%	7%
Agriculture - Pêche	4%	5%	5%
Art & Spectacle	2%	3%	2%
Total	100%	100%	100%

46%
des formations qualifiantes de niveau V



Les possibilités de financement de la formation

Pour un jeune demandeur d'emploi, il existe deux manières d'intégrer d'une formation : par une action collective ou via une aide individuelle.

Le financement des actions collectives est assuré par le Conseil Régional par l'intermédiaire de 4 dispositifs :

- ▶ **Le Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (DRIP).** Formations en amont de qualification pour construire, valiser un projet professionnel (Cf. page 10)
- ▶ **Le programme Breton Formation (PBF).** Formations qualifiantes de niveau infra5, 5 et 4
- ▶ **Le programme Régional Supérieur.** Formations qualifiantes de niveau 3 et 2
- ▶ **Les Actions Territoriales Expérimentales (ATE)** (Cf. page 10)

Pôle emploi finance également des formations collectives :

- ▶ **Actions de Formation Conventionnée (AFC)**
- ▶ **Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)**

Lorsque la formation qualifiante ne peut se réaliser par une action collective, il est possible de solliciter une aide individuelle.

- ▶ Le Conseil Régional finance la formation selon un forfait établi. La rémunération peut provenir également du Conseil Régional, à défaut d'indemnités de Pôle emploi :
- ▶ **Le chèque formation**
- ▶ **Le chèque force**

Le Conseil Régional finance également des formations sanitaires, sociales et paramédicales avec, selon certains critères sociaux, des bourses sociales.

Des aides individuelles pour des formations peuvent aussi être attribuées par Pôle emploi selon aussi un forfait établi : **Action individuelle de Formation (AIF-Pôle emploi)**



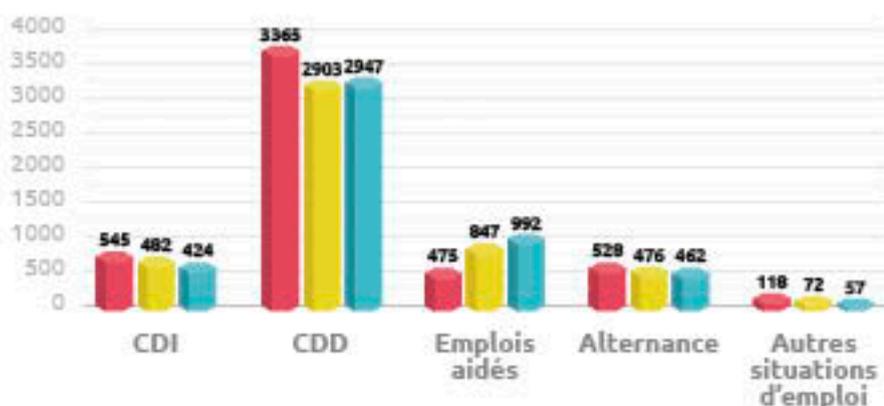
On peut solliciter également :

- ▶ **FONGECIF**
- ▶ **AGEFIPH**
- ▶ **CPF**
- ▶ **OPCA (CNFPT)**

L'accès à l'emploi

Hausse de 2% des contrats signés par rapport à 2013.

Les entrées en emploi



78%
des CDD ont une durée inférieure à 6 mois.

Après deux années de baisse consécutives, le nombre de contrats signés augmente légèrement (+2%).

Doit-on y voir un signe positif ? Certes, mais il faut en mesurer les causes :

- Un effet "Emploi d'avenir" : La hausse du nombre de contrats aidés (+17%) est principalement due à la signature des emplois d'avenir
- Un effet "interim" : le nombre de CDD augmente très légèrement (2%), une hausse essentiellement imputable à un nombre de CDD intérim en augmentation (+103 contrats par rapport à 2013).

Mais la durée moyenne des CDD ne varie pas (78% de - 6 mois).

Notons également que le nombre de CDI continue de diminuer (-12%), les contrats en alternance également, mais dans une proportion moindre (-3%).

Secteur visés

	CDI	CDD	Contrat aidé	Autre situation d'emploi	Total
Santé - Social	22%	23%	40%	20%	26%
Hôtellerie - Restauration	34%	17%	16%	43%	18%
Commerce - Vente	23%	17%	4%	14%	14%
Transport - Logistique	7%	13%	7%	0%	11%
Industrie	5%	13%	7%	4%	11%
Support à l'entreprise	3%	6%	11%	7%	7%
BTP	3%	8%	2%	5%	6%
Agri. - Pêche - Esp. vert	2%	4%	13%	4%	6%
Art & Spectacle	0%	0%	1%	4%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%



- Trois secteurs (la Santé, de l'Hôtellerie et du Commerce) concentrent 58% des contrats engagés,
- 1 CDI sur trois est signé dans l'hôtellerie restauration
- Trois secteurs regroupent 2/3 des contrats aidés
- Trois secteurs concentrent la moitié des CDD

Actions innovantes

Un réseau d'entreprises "intégratrices"

En septembre 2014, la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA) et la Mission locale se sont inspirées d'une expérimentation réalisée en Picardie et ont entrepris un partenariat pour la constitution d'un réseau d'entreprises susceptibles d'accueillir des jeunes en stage. L'objectif est de faciliter la prise de contact entre une entreprise, prête à faire découvrir son secteur d'activité et des jeunes qui, par la réalisation de période d'immersion en entreprises, cherchent à découvrir les métiers de l'artisanat, confirmer une orientation, ou acquérir différents savoir-faire.

La démarche est simple et réactive : la CMA sollicite son réseau d'employeurs pour accueillir des stagiaires orientés par la Mission locale.

Le réseau d'entreprises compte aujourd'hui 56 entreprises, avec un potentiel de 79 stages à pourvoir.

Au 31 décembre 2014, 21 demandes de stage ont été formulées, 12 ont été réalisées.

100 chances - 100 emplois

L'initiative a vu le jour en 2005, lors d'une rencontre entre Jean-Louis Borloo, ministre des Affaires sociales et Henri Lahmann, PDG du groupe Schneider. Leur préoccupation : l'emploi des jeunes issus des quartiers dits "sensibles", sortis du système scolaire, qualifiés ou non et n'arrivant pas à accéder à un emploi durable.

À Rennes, premier bassin dans l'ouest à accueillir ce dispositif, Schneider Electric a fait appel à ERDF, pour développer cette action au cœur de notre territoire.

En quoi consiste cette action ?

Ce dispositif est structuré en 3 étapes. La première étape, réalisée par la Mission locale, consiste à repérer des jeunes. L'objectif étant d'identifier 12 candidats en recherche active d'emploi avec un projet professionnel clairement défini. L'étape suivante est un SAS de préparation d'une semaine animé par un coach. Ce SAS permet aux jeunes de se valoriser, d'affiner leur projet professionnel, de mettre l'accent sur la connaissance des codes du travail et de se préparer aux entretiens. La 3ème étape est le parcours d'intégration qui met à contribution un réseau d'entreprises animé par Schneider Electric et ERDF entreprises pilotes. La mobilisation du réseau d'entreprises constitue les différentes étapes de leur parcours dont le but est l'emploi ou une formation en alternance.

En quoi est-ce innovant ?

Ce dispositif doit ses résultats à l'investissement du réseau d'entreprises créé sur notre bassin d'emploi. C'est d'ailleurs sur ce point que ce dispositif est innovant. Pour la première fois, c'est un dirigeant d'entreprise qui sollicite un acteur public de l'emploi pour l'insertion des jeunes et non l'inverse.

Les clauses d'insertion

Qu'est ce qu'une clause d'insertion ?

Les clauses d'insertion font partie des moyens juridiques offerts par le Code des Marchés Publics pour promouvoir dans l'emploi les personnes qui en sont éloignées. Les acheteurs publics peuvent donc introduire dans leurs marchés des clauses, dites d'insertion ou sociales, destinées à favoriser l'emploi de publics en difficulté par les entreprises qui obtiennent les marchés publics.

Sous quelle forme la clause se présente-t-elle ?

Une clause d'insertion est un article spécifique présent dans un appel d'offre. Il s'agit concrètement de réserver une partie des heures de main d'œuvre à l'embauche de publics éloignés de l'emploi.

Exemple de Parcours dans le cadre d'une clause sociale

Dada NSEMI est accompagné dans le cadre du PLIE depuis mars 2012. Après un contrat aidé d'un an au sein de l'entreprise d'insertion "Le Relais", Dada a été retenu pour intégrer en juin 2014 une Prestation Opérationnelle à l'Emploi Collective. Cette P.O.E.C. d'une durée de 3 mois prépare au 1er Certificat de Compétence Professionnel Bancheur et ainsi facilite l'intégration en emploi des bénéficiaires de cette formation sur les différentes stations du métro. Le groupe Vinci, attributaire du lot N°1 de la nouvelle ligne de métro, s'est engagé à embaucher les bénéficiaires de cette formation. Dada a intégré l'entreprise à la station de métro "Cleunay" depuis septembre 2014 et il est toujours en poste.



Les Emplois d'avenir

1067 contrats signés depuis le lancement
des Emplois d'avenir

(données au 31/12/2014)

Caractéristiques des 812 jeunes qui ont débuté un Emploi d'avenir

- 53% sont des femmes
- 59% ont entre 22 et 25 ans
- 39% ont niveau inférieur au BEP-CAP
- 45% habitent Rennes
- 22% résident en ZUS

Caractéristiques des contrats :

- 90% des contrats dans le secteur non marchand
- 9% de CDI
- 58% pour une durée d'un an
- 145 ruptures (23% à la fin de la période d'essai)
- 34% dans le domaine de la santé,
- 20% dans la restauration



Les Emplois d'avenir c'est :
2369 jeunes positionnés
4776 mises en relation
sur une offre
400 entreprises partenaires
960 offres captées pour un
total de 1156 postes à pourvoir

Pourquoi certaines offres n'ont pas trouvé de candidat ?

Une soixantaine d'offres n'ont pas trouvé de candidat.

Malgré le travail de rapprochement effectué par l'équipe emploi, certaines offres n'ont pas abouti au recrutement d'un jeune de la Mission locale.

"Ils ont pris un autre candidat..."

La principale raison réside dans la concurrence. Le recrutement par Emploi d'avenir ne constitue pas l'unique levier de recrutement pour l'employeur. Les jeunes présentés en entretien sont mis en concurrence avec des demandeurs d'emploi parfois plus expérimentés. Le choix final revient au recruteur.

"Trop d'exigences pour ce type de contrat..."

Inadéquation poste/profil. Des attentes parfois "surévaluées". L'Emploi d'avenir peut constituer un effet d'aubaine pour une entreprise qui envisage de recruter. Mais la définition du poste doit être adaptée aux exigences des critères d'éligibilité d'un Emploi d'avenir.

Paroles de jeunes...



Damien

Agent technique Espaces verts, Mairie de Breteil

J'ai occupé des postes en contrat précaire comme fossoyeur, manutentionnaire, agent technique.

Le 9 janvier 2014, je signalais mon contrat pour une durée d'1 an, renouvelable jusqu'à 3 ans avec l'engagement de suivre des cours de Français, 2 heures par semaine (temps libéré par mon employeur), avec une bénévole de l'UDAF.

Aujourd'hui, j'apprends le métier d'agent technique espaces verts au quotidien auprès de mes collègues et de mon tuteur. J'ai obtenu en formation l'autorisation de conduire un tractopelle ainsi que la nacelle. J'apprends à utiliser les machines et à les entretenir, j'apprends l'entretien des espaces verts.

Cet emploi me permet d'être épanoui professionnellement. D'ailleurs j'ai des retours très positifs des habitants de Breteil. Il m'a permis aussi de réaliser des projets personnels : acheter une voiture, emménager avec mon amie dans un logement plus grand.

Mon objectif pour l'année prochaine, sachant que mon contrat est renouvelé, est de passer le permis EB et d'entamer les démarches pour obtenir un poste en CDI.



Betty

Agent BIO NETTOYAGE à l'hôpital de Montfort-sur-Meu

Pendant plus d'un an j'ai démarché les établissements médicaux dans ma localité, en vain. Suite à un changement de région, j'ai pris rendez-vous avec le PAE de ma nouvelle commune à St-Méen Le Grand qui m'a orientée vers la Mission locale. J'ai donc eu connaissance du poste d'agent bio nettoyage en emploi d'avenir, dans un centre hospitalier, à Montfort sur Meu. Ce poste est pour moi une chance d'évoluer dans le secteur qui me tient tant à cœur.

Cela fait trois mois que j'y travaille, et je m'y sens à ma place, aussi bien professionnellement que socialement.

J'ai pour objectif de me former au métier d'aide soignante ou d'aide médico psychologique par la suite, afin de m'épanouir pleinement dans ce domaine.

Alexandre

Moniteur moto cycle, ACL bréalaise, Bréal-sous-Montfort

A la sortie du collège j'ai passé un CAP conduite routière de marchandises, et j'ai travaillé un an en tant que chauffeur poids lourd. Ensuite j'ai fait une formation d'éducateur sportif vtt, course d'orientation, escalade pendant un an. Depuis mes 17 ans, je suis moniteur bénévole dans l'école de trial de Bréal, domaine dans lequel j'ai pris beaucoup de plaisir, j'ai toujours voulu en faire mon métier.

J'ai donc cherché une solution pour permettre à l'école de m'employer et c'est le dispositif emploi d'avenir qui m'a permis d'être aujourd'hui salarié de cette association. Cela m'a aussi permis de passer un diplôme d'éducateur sportif spécialisé dans la moto, le CQP initiateur moto.

Pour mon avenir, je souhaite passer un Diplôme d'Etat d'entraîneur moto, pour élargir mes compétences et pouvoir notamment entraîner des pilotes de haut niveau. Une fois ce diplôme obtenu, je souhaite créer mon entreprise pour devenir prestataire pour des écoles ou clubs qui recherchent des entraîneurs.



La formation en cours d'Emploi d'avenir

2800 engagements ont été initiés depuis le lancement des Emplois d'avenir en octobre 2012 : 1236 en 2014 (44%).

Nature de l'engagement

	Autre	Formation - VAE	Immersion en entreprise	Permis	Prestation d'aide à la construction du parcours	Total
En cours	2	373	4	14	32	425
Réalisé	2	345	23	3	87	460
Non initialisé	3	299	1	4	15	322
Abandonné		26			3	29
Total	7	1043	28	21	137	1236

Non initialisé ?

L'engagement n'est pas commencé. C'est l'état saisi par défaut lors de la création de l'engagement.

En cours ?

L'engagement est mis en œuvre.

Réalisé ?

L'engagement est achevé.

- Chaque signature d'un Emploi d'avenir doit faire l'objet d'au moins un engagement de formation (dispositions réglementaires).

Que trouve-t-on dans la catégorie "Formation - VAE" ?

Il s'agit principalement d'acquisition de nouvelles compétences qui relèvent du domaine professionnel. Il s'agit de formations assurées par un prestataire externe, autre que le tuteur : formations bureautiques, animation de réunion, PSC1. On y trouve également des prestations d'adaptation au poste de travail, des formations professionnelles dispensées par le tuteur tout au long du contrat. À la marge, on compte des modules de remises à niveau, de validation de CACES.

Prestation d'aide à la construction de parcours ?

Il s'agit d'aide à la prise de poste, qui se déroule au cours des 3 premiers mois du contrat, par exemple un module de phase d'accueil, de présentation de l'entreprise... il peut également s'agir d'aide à l'élaboration de projet, d'évaluation des capacités et des compétences (ECCP, bilan de compétences)



Interviewes croisées : Emploi d'avenir à l'Ecole des Hautes Etudes de la Santé Publique

Patricia Mauger, Conseillère Emploi

Qu'est ce que l'engagement dans le cadre des Emplois d'avenir ?

C'est une contractualisation d'un parcours de formation visant l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur. L'engagement se définit au cours d'un échange entre les trois parties : l'employeur, le salarié et le conseiller de la Mission locale.

L'engagement est défini dans un cadre légal (article R. 5134-29 du code du travail), l'employeur a l'obligation de proposer un plan de formation au jeune pendant la période en Emploi d'avenir.

**Patricia
MAUGER**
Conseillère
Emploi

Mylène

Assistante RH, à l'EHESP

J'ai signé un Emploi d'avenir en 2013 sur un poste d'agent polyvalent de restauration. Mais mon projet n'était pas clairement défini, les métiers de l'administration m'intéressaient également. Lors d'un entretien avec ma conseillère, j'ai évoqué le souhait de changer de projet. Elle a donc contacté mon chef de service et la directrice des RH pour négocier une période d'immersion, réalisable dans le cadre des engagements EAV. Pendant une semaine, j'ai tourné sur différents postes administratifs. J'ai confirmé mon envie de changer de projet. Après échange avec mon tuteur, la directrice des Ressources Humaines a validé mon souhait, j'occupe désormais un poste d'assistante administrative au sein de la direction des Ressources Humaines. Nous avons redéfini les engagements dans le cadre de mon contrat : j'ai une nouvelle tutrice avec qui j'ai eu un temps d'adaptation au poste. Depuis février, je prépare la validation d'un Titre Professionnel (Niv IV) de secrétaire assistante de direction, à l'AFPA. A la suite de mon contrat, je projette de poursuivre mes études avec la validation d'un niveau III, assistante RH.



Marine Hamelin

Chargée de recrutement et de formation

A l'EHESP, on privilégie les emplois alternatifs (Alternance, CAE, Emplois d'avenir...), tout d'abord pour des raisons budgétaires, car nous avons des besoins mais pas forcément les moyens nécessaires en recrutement, mais également parce que nous sommes une école, et que nous nous devons d'offrir une première expérience à des jeunes.

Dans le cadre des engagements en Emploi d'avenir, nous désignons un tuteur qui aura pour mission de former le jeune sur le poste, de lui transmettre les compétences. Pour le plan de formation, nous disposons d'une enveloppe. Après échange avec la Mission locale, nous mettons en œuvre les moyens nécessaires pour que Mylène puisse réaliser sa formation dans les meilleures conditions : on adapte le temps de travail au plan de formation.

Les aides attribuées

705 710 € d'aides attribuées en 2014.

	Bénéficiaires	Montant annuel	Evolution 2014
Allocations CIVIS	1 209	305 635 €	+12 %
Aides directes FIPJ	21	5 645 €	-61 %
Chèque mobilité	384	40 952 €	-12 %
Fonds d'aide aux jeunes	1 470	273 478 €	-4 %
Total		705 710 €	100 %

Parmi les 3344 dossiers présentés en 2013, 3083 ont été validés. Ils concernent 1470 jeunes, soit 14% des jeunes accompagnés

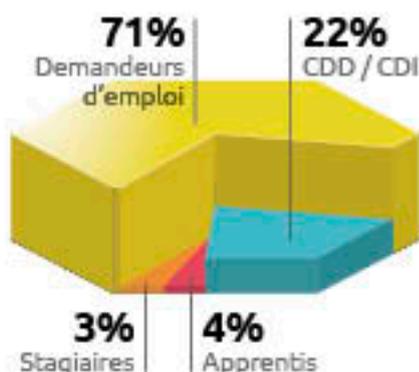
Quelques données sur les bénéficiaires du FAJ

- 60% sont des hommes
- 54% ont entre 18 et 21 ans
- 65% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP
- 29% sont en logement autonome

Evolution du nombre de dossiers FAJ



Répartition par situation professionnelle



Répartition par motif





40 952 € en chèques mobilité

Il peut être sollicité pour :

- se rendre à un entretien d'embauche
- prendre en charge les frais de déplacement vers un autre bassin d'emploi, liés à un emploi ou une formation
- l'utilisation des transports en commun, de moyens de transport personnels
- les premiers frais de logement
- le coût d'une double résidence pendant la formation
- la préparation du permis de conduire, lorsqu'il est nécessaire à la poursuite du projet du jeune

Après examen de la situation du jeune, et sur présentation de justificatifs, le conseiller en insertion professionnelle peut attribuer un chèque mobilité dont le montant varie selon la demande : 106€/jeune (170€ pour la Région Bretagne).

Motifs	Stagiaires	Montant
Déplacement	240	25 469 €
Hébergement	53	8 899 €
Autres (Repas, équipements professionnels, frais d'inscription formation...)	91	6 584 €
Permis de conduire	0	0 €
Total	384	40 952 €

Les aides directes du FIJP (Fonds d'Insertion Professionnelle des Jeunes)

Le FIJP a été créé dans le cadre de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement vers l'emploi durable. Il a pour objectif de financer des actions complémentaires à l'accompagnement des jeunes.

On distingue deux types d'aides FIJP :

- **indirectes** : pour le financement d'actions (La conduite supervisée par exemple), sous forme de subventions aux organismes partenaires (Agir)
- **directes** : il s'agit d'aides, à titre individuel ou collectif, pour le financement d'actions en faveur du logement, de la santé ou de la mobilité... Elles prennent la forme de contre-valeurs (tickets services), ou de règlements de prestations externes de la Mission locale (consultations, soins médicaux, mutuelle SMATIS) ou de créances (impayés de loyer, frais d'hébergement d'urgence)

Le FIJP peut venir en complément de dispositifs déjà existants, notamment pour les mineurs en CMIS.

En 2014, la Mission locale a attribué 5 645€ d'aides directes FIJP :

Motifs	Aides	Montant
Hébergement	20	3 573 €
Mutuelle (SMATIS)	9	1 134 €
Consultations	12	736 €
Pharmacie	4	152 €
Tickets service	1	50 €
Total		5 645 €



Les ressources des jeunes

I Les types de ressources

	%	
Revenus issus du travail	Salaire	21%
	Allocation Retour Emploi	15%
Revenus issus de la solidarité	16%	
Aucun	47%	
Non communiqué	1%	
Total	100 %	



Revenus issus de la solidarité ?

Il s'agit du RSA mais également les allocations telles que le CIVIS, l'allocation formation, l'allocation jeune majeur.

Revenus issus du travail ?

Contrairement à 2013, la majorité des revenus issus du travail dépendent des salaires.



I Montant des ressources



La précarité financière concerne une part importante des jeunes accompagnés (47%), mais elle tend à diminuer légèrement depuis 2 ans. L'augmentation du nombre de jeunes avec ressources reste toutefois à relativiser : 36% d'entre eux déclarent entre 1 et 1 000 euros mensuel.



Le CARS 35

En septembre 2013, le Conseil Général d'Ille et Vilaine a confié la mise en œuvre du Contrat d'Accompagnement Renforcé et Sécurisé (CARS 35) aux Missions locales. Ce dispositif s'adresse aux jeunes bénéficiaires du RSA de moins de vingt-six ans. L'objectif est d'accompagner de façon renforcée ces jeunes vers la qualification ou l'emploi durable sur une période de six mois renouvelable une fois. Des rencontres régulières et rapprochées (un rendez-vous minimum tous les 15 jours) doivent permettre de lever plus facilement les freins rencontrés dans leurs démarches d'insertion et de maintenir une dynamique positive.



Caractéristiques du public ?

L'entrée dans le CARS se fait sur prescription des animateurs locaux d'insertion qui évaluent la pertinence de cet accompagnement.

Il s'agit majoritairement de jeunes femmes seules avec enfants (80%). Il y a également des jeunes de 25 ans qui viennent d'accéder au

RSA socle ou encore des "ayants droit", conjoints de bénéficiaires RSA.

Particularité de l'accompagnement ?

L'accompagnement est limité dans le temps : six mois, renouvelables une fois. Ce délai court impose d'entamer rapidement les démarches de mobilisation. Cela nécessite que l'évaluation du prescripteur soit juste afin que l'accompagnement soit enclenché au moment le plus opportun.

En 2014, le montant des aides sollicitées dans le cadre le fonds de sécurisation s'élève à 12 854€. (dont 7 380€ d'aides au financement du permis)

Ces jeunes font l'objet d'un accompagnement particulier. Avant d'envisager le positionnement sur une offre d'emploi ou de formation, je dois d'abord m'employer à lever certaines problématiques qui constituent des freins à l'employabilité : les parents isolés peuvent rencontrer régulièrement des problèmes de garde, des difficultés dans l'expression et l'exercice de la parentalité, de mobilité.

Ils sont parfois isolés... Se former, travailler n'est pas toujours si facile.

Il faut pouvoir les rassurer et les amener à envisager les effets positifs à long terme et à dépasser la difficulté d'une séparation d'avec l'enfant aujourd'hui.

Des outils spécifiques ?

- Le CG a alloué un budget spécifique CARS : le fonds de sécurisation. Il permet de financer des problématiques de mobilité, garde d'enfants, achats d'équipement de travail, frais de restauration, financement de formation...
- Un partenariat étroit avec les ALI : entretiens réguliers en cours d'accompagnement, un bilan à six et douze mois en présence du bénéficiaire, des bilans intermédiaires si besoin.
- De plus, le service RSA de la Ville de Rennes me donne accès à la fois à leurs outils et dispositifs d'insertion sur lesquels je suis autorisée à prescrire, idem pour les demandes d'aides financières notamment pour la subsistance (personnes seules).
- Autres outils forts dans l'accès à l'emploi : les contrats aidés EAV mais aussi CUI/CAE auxquels sont éligibles les bénéficiaires du RSA.

Jennifer LE BRUN

Conseillère référente du dispositif CARS

L'hébergement

Le mode d'hébergement

	Logement autonome	Famille	Précaire
Rennes-ville	39%	37%	24%
Rennes Métropole hors Rennes-ville	36%	52%	12%
Bassin d'emploi hors Rennes Métropole	26%	67%	7%
Total	36%	47%	17%
2013	35%	46%	19%



Les actes de service en lien avec le logement

	Type	Nombre de proposition	%	Sept 2013
Aide financière	Aide financière logement	96	5%	7%
Information et conseil sur le logement	Information et conseil sur le logement	855	46%	50%
	Soutien à la démarche logement	463	25%	19%
Intermédiation jeunes/ partenaires logement	Intermédiation jeune bailleur	32	2%	2%
	Orientation vers un partenaire logement	392	21%	20%
	MER sur un logement	16	1%	2%
Total		1 854	100%	19%

La convention signée entre la Mission locale et le foyer St Joseph de Préville

Depuis le 1^{er} septembre 2014, le FJT de St Joseph de Préville met à disposition, une chambre en Allocation de Logement Temporaire (ALT), pour les jeunes accompagnés dans le dispositif Sortir de la rue.

Cette convention permet à des jeunes qui vont entrer en formation ou en emploi de bénéficier d'un logement, plus stable, afin de sécuriser leur situation au démarrage du contrat.

Dans un deuxième temps, la Mission locale accompagne le jeune vers l'accès à un "dispositif classique" de logement (Ex : FJT sans ALT, foyers d'ébergement, habitat social,...)

Au 31 décembre, 2 jeunes ont bénéficié de cet hébergement, avec des résultats différents : le premier a quitté le logement 15 jours après son entrée car il a abandonné sa formation. A ce jour, un autre jeune a pris sa place. Il travaille son projet professionnel dans le cadre de Parcours +.

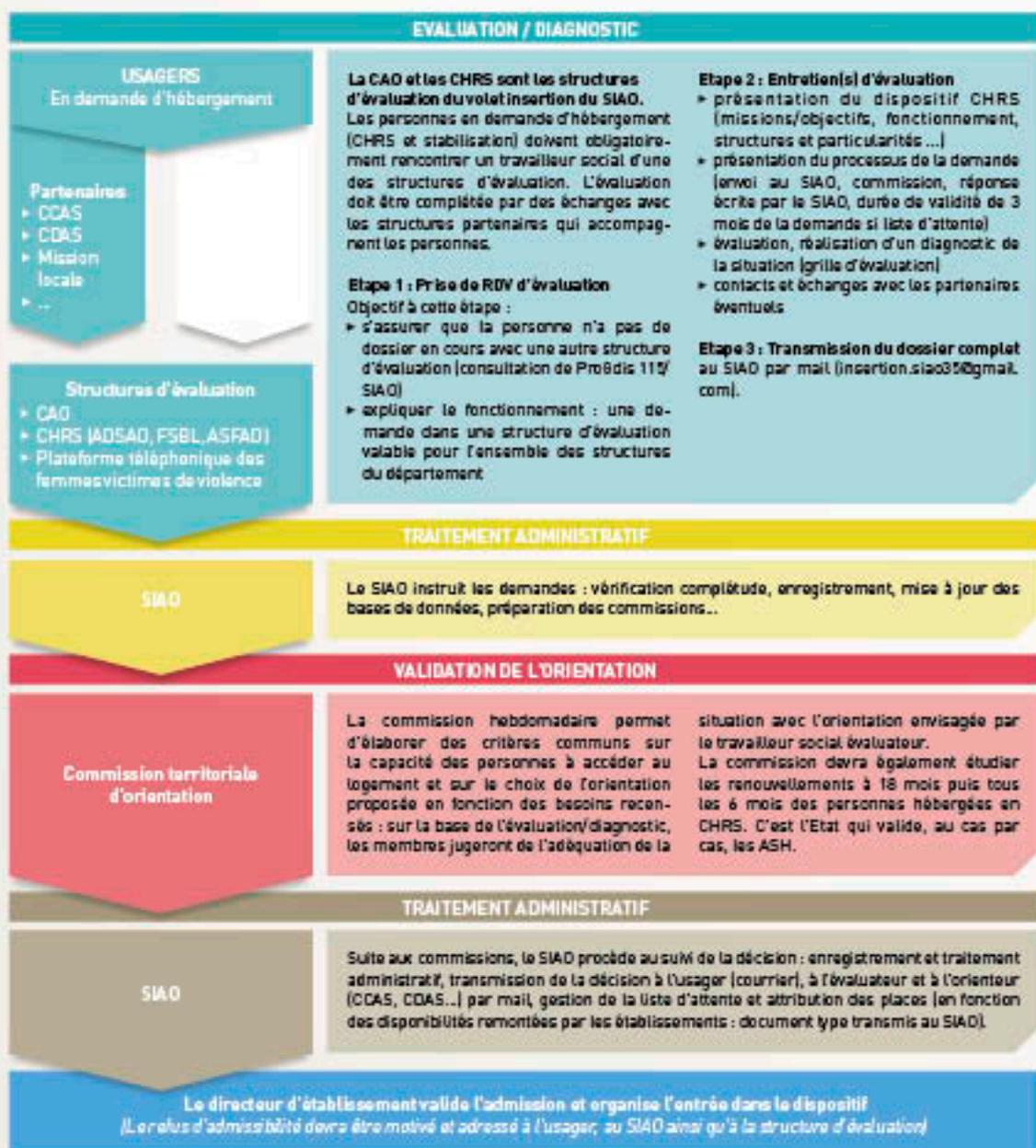




L'obtention d'un hébergement d'urgence passe désormais par une commission d'orientation

L'attribution des places en hébergement d'urgence est gérée par la CAO (Coordination Accueil et Orientation - rue de la Barbotière). Les personnes en logement précaire peuvent s'y rendre directement pour obtenir un hébergement provisoire ou contacter le « 115 ».

En 2014, un circuit d'admission CHRS insertion a été instauré pour stabiliser les situations au regard de l'hébergement et permettre à terme aux bénéficiaires d'accéder à une solution relevant du droit commun.

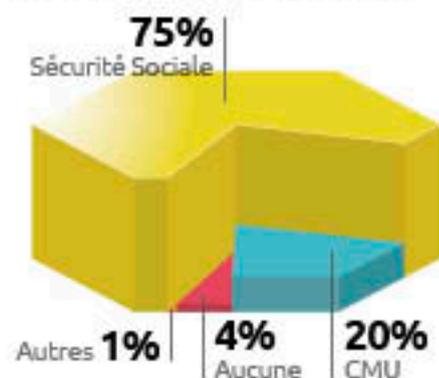


La santé

Les actes de service en lien avec la santé

Nature	Type	Nombre de proposition	%	Evolution 2013
Aide financière	Aide financière santé	219	9%	13%
Information et conseil sur la santé	Information et conseil sur la santé	611	26%	24%
	Soutien à la démarche Santé	704	30%	23%
Intermédiation avec un service de santé	Intermédiation Jeune Partenaire santé	42	2%	2%
	Orientation vers service écoute psychologique	165	7%	13%
	Orientation vers un service de santé	630	26%	23%
Total		2 371	100%	

La couverture sociale



75%
des jeunes bénéficient d'une couverture par le Régime général de la Sécurité sociale.

5% des jeunes accompagnés en 2014 n'ont aucune couverture sociale

Les principales raisons sont le déficit d'information (ne connaissent pas les démarches à entreprendre) ou la perte de droits. C'est le cas pour les :

- Anciens étudiants pour lesquels il n'existe aucune liaison entre les mutuelles étudiantes (qui les couvrent jusqu'au 31 décembre de l'année de fin de scolarité) et le régime général.
- Bénéficiaires de la CMU qui n'ont pas été renouvelés (rappelons que les démarches d'actualisation auprès de la CMU doivent être effectuées tous les ans)
- Jeunes dont la situation des parents a évolué



La Prostitution, on en parle à la Mission locale

Lors des ateliers collectifs santé, les jeunes sont invités à exprimer leurs représentations de la prostitution.

Ce sujet aussi tabou qu'il peut paraître, suscite l'échange (parfois vif) entre les jeunes. Certains s'indignent, associent ces pratiques à la traite des humains, d'autres sont insensibles au sort d'individus, qui d'après eux "ont choisi leur sort".

Aux questions :

"Est-ce un métier ?", certains répondent "non", ou "dans certains pays oui".

"Est-ce un choix ?", les réponses sont partagées.

Le recours à la prostitution est plus visible

qu'hier, plus "normal". La "marchandisation des rapports humains et sexuels" se banalisent et l'utilisation d'internet semble facilitant : la prostitution par internet (celle des "escorts") est évaluée par Laurent Melito, chercheur en sociologie, à 8 000 personnes identifiées en 2014. Elle n'existait pas il y a dix ans.



« C'est de la traite d'humains »
s'offusque Romaric

La parole des personnes sorties de la prostitution est toute autre, et révèle la spirale dans laquelle elles ont été entraînées. Les raisons sont multiples : de jeunes étranger(e)s

"paient" ainsi leurs droits pour arriver et rester en France, pour d'autres c'est un moyen de payer leur loyer.

La prostitution occasionnelle

(ménagère de fin de mois, de squat liée à l'errance, de CHR ou autre) tend à se répandre en période où la précarité gagne du terrain.

Les études montrent que bon nombre des jeunes accompagnés cumulent les facteurs de risque ainsi schématisés par le sociologue Hamour Hasnaoui (voir ci après)



« C'est un métier comme un autre »
déclare François

Comment la Mission locale s'approprié la question ?

Récemment, la DIRECCTE a encouragé la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes à poursuivre cette action.

Elisabeth Moisselin-Delangle, chargée de projet santé, a également proposé une information à toute l'équipe ainsi qu'aux partenaires.

LA PROSTITUTION DES MINEURS

En 1999 le Parquet avançait le fait que la prostitution des mineurs n'existait pas en France. Elle est devenue visible au début des années 2000. Aujourd'hui, l'ACPE avance le chiffre de 6 000 mineurs.

LA PROSTITUTION ÉTUDIANTE

2 études en France (l'une à Rennes, l'autre à Montpellier) mettent en évidence le fait que 1 à 4% des étudiants se seraient déjà prostitués.



La mobilité

40% des jeunes accompagnés sont titulaires du permis.

Répartition par secteurs

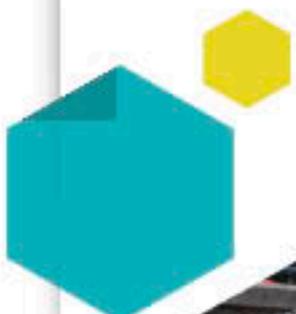
	Permis	Permis en cours	Pas de permis
Rennes-ville	31%	8%	61%
Rennes Métropole hors Rennes-ville	48%	12%	41%
Bassin d'emploi hors Rennes Métropole	61%	10%	30%
Total	41%	9%	49%
2013	40%	8%	52%



Les habitudes de transports dépendent de l'accessibilité aux réseaux publics : 61% des jeunes résidant hors métropole possèdent le permis, et 60% d'entre eux sont motorisés (voiture, 2 roues). À l'inverse, 72% des jeunes rennais utilisent les réseaux en commun et seulement 31% ont le permis.

Le moyen de locomotion

	Motorisé	Transport en commun	Autre	Aucun
Rennes-ville	17%	72%	7%	4%
Rennes Métropole hors Rennes-ville	42%	56%	2%	1%
Bassin d'emploi hors Rennes Métropole	60%	30%	3%	7%
Total	32%	59%	5%	4%
2013	32%	61%	3%	4%



La conduite supervisée

La conduite supervisée a pour objectif d'accroître les chances de réussite à l'examen du permis de conduire en permettant à des jeunes de bénéficier des conditions de la conduite accompagnée, mais avec le concours d'un accompagnateur bénévole de l'association AGIR ABCD.

La durée d'un accompagnement est d'environ 6 mois, pour une distance moyenne parcourue de 940 kilomètres, en 32 heures de conduite.

En 2014, 35 jeunes ont suivi la conduite supervisée, 26 se sont présentés au permis, 19 l'ont obtenu.

Notre réseau d'accompagnateurs compte à ce jour 21 bénévoles.



La mobilité, une problématique matérielle mais aussi psychologique

Le permis B constitue régulièrement un critère de recrutement pour plusieurs raisons : indispensable lorsque le lieu de travail se trouve éloigné et que les transports collectifs ne couvrent pas la zone géographique, ou dans certains domaines d'activité qui nécessitent un minimum de flexibilité horaire (horaires atypiques) ou l'utilisation d'un véhicule durant les heures de travail (bâtiment, transport).

Mais les difficultés liées à la mobilité vont parfois au-delà de la simple notion matérielle qui consiste à posséder le permis et le véhicule pour être mobile. D'ailleurs, pour y répondre, la Mission locale dispose de différents leviers financiers comme par exemple : le FAJ Permis, Permis+ (CG35), le Chèque mobilité...

Appréhender la mobilité c'est accepter de se déplacer, quelques freins psychologiques peuvent alors agir par peur de l'inconnu, du changement de repères : prendre le bus puis le métro pour se rendre en centre ville de Rennes par exemple.

Il peut également s'agir parfois de problèmes d'ordre cognitif : difficulté de mémorisation (qui rend difficile l'obtention du code), de mobilité dans l'espace... Pour certains, il n'est pas toujours aisé d'évaluer les distances et temps de parcours, ni les moyens de transports disponibles pour effectuer un déplacement (PF mobilité).



QUELQUES CHIFFRES CLÉS :
- 4 Bénévoles d'AGIR ABCD formés par Prisme auto école sont en charge de l'animation des séances de code.
- 100 jeunes y ont participé
- 90% des jeunes bénéficiaires de l'action ne sont pas inscrits en auto école. (raisons financières, appréhension)

Le code pour tous

En 2014, la Plate forme Mobilité a expérimenté le "Code pour tous", une nouvelle action en partenariat avec Prisme Auto-Ecole et l'association Agir ABCD. Elle vise à aider les jeunes des quartiers prioritaires, inscrits ou pas en auto-école, dans l'apprentissage du code la route.

La démarche se veut pédagogique, c'est un programme construit en 12 séances, dont l'objectif n'est pas de concurrencer les auto-écoles, mais de s'inscrire en complément, voire en amont.



L'activité en 2014 : Bilans de secteur



Pays	Suivi	1er accueil	Evolution 2014/2013 (en %)
Pays de Brocéliande	781	301	4%
CC de Brocéliande	154	50	-9%
CC de St Méen - Montauban	260	118	1%
CC de Montfort sur Meu	367	133	12%
Pays des Vallons de Vilaine	756	342	9%
CC des Vallons de Haute Bretagne	447	216	19%
CC du Pays de Moyenne Vilaine et du Semnon	309	126	-4%
Pays de Rennes	8867	3399	2%
CC du Val d'Ille	193	101	22%
CC du Pays de Châteaugiron	246	79	11%
CC du Pays d'Aubigné	146	69	20%
CC du Pays de Liffré et de la Bouexière	148	67	-1%
Rennes Métropole (hors Rennes-ville)	2515	1070	-2%
Rennes-Ville	5619	2013	2%
Hors bassin d'emploi	82	31	
Mission locale du bassin d'emploi de Rennes	10486		2%

* L'évolution prend en compte la redéfinition des communautés de communes au 31 janvier 2014

Rennes ville

La majorité des jeunes accompagnés par la Mission locale sont rennais (54%).
Ils sont légèrement plus âgés : 58% ont 22 ans ou plus.
Ils utilisent prioritairement les transports en commun (72%).
57% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP.
Ils vivent principalement en logement autonome (39%).

Les jeunes accompagnés répartis par :

Sexe

Quartier	Femme	Homme	Total
Centre	41%	59%	907
Champs Manceaux	50%	50%	903
Cleunay	48%	52%	728
Le Blossne	48%	52%	1140
Maurepas	47%	53%	1038
Villejean	47%	53%	903
Total	47%	53%	5619
Mission locale Rennes	47%	53%	

Age

Quartier	Mineurs	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 25 ans
Centre	1%	34%	56%	8%
Champs Manceaux	2%	40%	50%	8%
Cleunay	3%	39%	52%	6%
Le Blossne	3%	40%	50%	7%
Maurepas	3%	35%	53%	8%
Villejean	4%	44%	46%	7%
Total	3%	40%	49%	8%
Mission locale Rennes	3%	42%	49%	6%

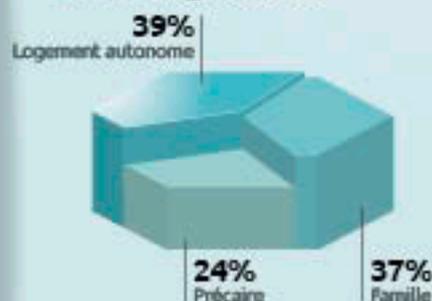
Niveau

Quartier	Niveau III et +	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI
Centre	11%	40%	28%	14%	7%
Champs Manceaux	7%	38%	32%	13%	10%
Cleunay	7%	35%	34%	15%	9%
Le Blossne	5%	34%	35%	16%	10%
Maurepas	6%	32%	34%	18%	10%
Villejean	6%	38%	33%	13%	10%
Total	7%	36%	33%	15%	10%
Mission locale Rennes	7%	37%	34%	14%	8%

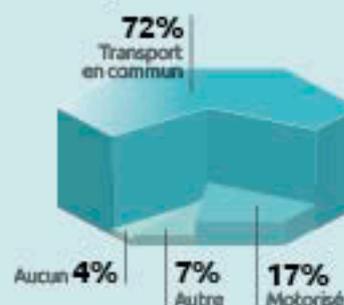
LES QPV
37% des jeunes rennais accompagnés par la Mission locale habitent un territoire prioritaire (ZUS ou CUCS) :

- 49% de Femmes
- 57% ont 22 ans ou plus
- 62% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP
- 50% ont un logement autonome

Hébergement



Moyen de locomotion



Rennes métropole

Les jeunes accompagnés répartis par :

Sexe

	Femme	Homme	Total
Commune de Cesson-Sévigné	53%	47%	162
Commune de Lallé	38%	62%	39
Commune de St Grégoire	35%	65%	120
Commune de St Jacques de la Lande	50%	50%	305
Commune de St Sulpice la Forêt	63%	38%	8
Secteur de A-B-T	39%	61%	168
Secteur de Bécherel	51%	49%	68
Secteur de Betton	52%	48%	613
Secteur de Bruz	52%	48%	557
Secteur de Mordelles	47%	53%	273
Secteur de Syrenor	43%	57%	435
Secteur de Vern	48%	52%	267
Total	47%	53%	2515
Mission locale Rennes	47%	53%	

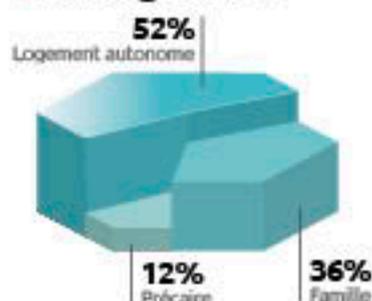
Age

	Mheurs	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 25 ans
Commune de Cesson-Sévigné	2%	38%	54%	6%
Commune de Lallé	3%	36%	44%	18%
Commune de St Grégoire	1%	38%	56%	6%
Commune de St Jacques de la Lande	3%	34%	54%	8%
Commune de St Sulpice la Forêt	0%	38%	63%	0%
Secteur de A-B-T	4%	41%	49%	7%
Secteur de Bécherel	1%	59%	38%	1%
Secteur de Betton	3%	50%	44%	4%
Secteur de Bruz	3%	41%	52%	5%
Secteur de Mordelles	3%	48%	44%	5%
Secteur de Syrenor	3%	40%	50%	7%
Secteur de Vern	3%	45%	48%	4%
Total	3%	42%	50%	6%
Mission locale Rennes	3%	42%	49%	6%

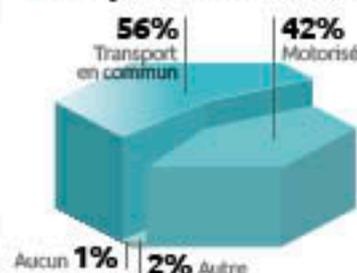
Niveau

	Niveau II et +	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI
Commune de Cesson-Sévigné	14%	40%	33%	9%	4%
Commune de Lallé	13%	49%	28%	8%	3%
Commune de St Grégoire	12%	48%	28%	6%	6%
Commune de St Jacques de la Lande	8%	38%	35%	15%	5%
Commune de St Sulpice la Forêt	0%	38%	38%	25%	0%
Secteur de A-B-T	11%	38%	38%	9%	5%
Secteur de Bécherel	7%	43%	32%	12%	6%
Secteur de Betton	7%	44%	34%	12%	3%
Secteur de Bruz	10%	39%	32%	13%	6%
Secteur de Mordelles	6%	33%	40%	14%	7%
Secteur de Syrenor	6%	31%	37%	17%	8%
Secteur de Vern	3%	37%	37%	15%	7%
Total	8%	38%	35%	13%	6%
Mission locale Rennes	7%	37%	34%	14%	8%

Hébergement



Moyen de locomotion



24% des jeunes accompagnés par la Mission locale habitent la Métropole Rennaise (hors Rennes) :

- 54% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP.
- La répartition par âge est identique à celle de l'ensemble Mission locale : 55% ont 22 ou plus.
- La majorité d'entre eux sont hébergés chez un parent (52%) et utilisent les transports en commun (56%).

Pays de Rennes

22% des jeunes accompagnés habitent une communauté de communes du Pays de Rennes. Il se caractérisent par une moyenne d'âge plus faible que l'ensemble Mission locale : 53% ont entre 16 et 21 ans.

53% ont niveau inférieur ou égal au BEP-CAP.

Ils sont généralement hébergés chez un parent (66%) et disposent d'un moyen de locomotion motorisé (59%).

Les jeunes accompagnés répartis par :

Sexe

	Femme	Homme	Total
CC du Pays d'Aubigné	56%	44%	146
CC du Pays de Liffré et de la Bouexière	49%	51%	148
CC du Val d'Ille	42%	58%	143
CC du Pays de Châteaugiron	48%	52%	246
Total	48%	52%	733
Mission locale Rennes	47%	53%	

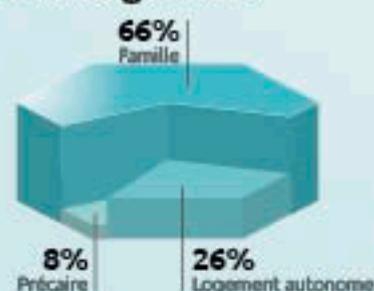
Age

	Mineurs	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 25 ans
CC du Pays d'Aubigné	5%	55%	36%	4%
CC du Pays de Liffré et de la Bouexière	4%	51%	43%	1%
CC du Val d'Ille	6%	47%	44%	4%
CC du Pays de Châteaugiron	2%	45%	46%	7%
Total	4%	49%	43%	4%
Mission locale Rennes	3%	42%	49%	6%

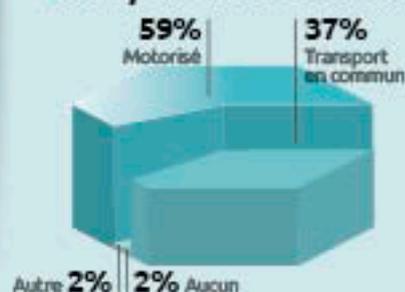
Niveau

	Niveau III et +	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI
CC du Pays d'Aubigné	5%	38%	33%	17%	6%
CC du Pays de Liffré et de la Bouexière	5%	35%	40%	13%	7%
CC du Val d'Ille	6%	38%	39%	14%	3%
CC du Pays de Châteaugiron	12%	46%	28%	12%	2%
Total	8%	40%	35%	14%	4%
Mission locale Rennes	7%	37%	34%	14%	8%

Hébergement



Moyen de locomotion



Pays de Brocéliande

7% des jeunes accompagnés par la Mission locale habitent le Pays de Brocéliande.
 Ils sont sensiblement plus jeunes : 54% ont entre 16 et 21 ans.
 59% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP.
 67% sont hébergés chez un parent et 59% disposent d'un moyen de locomotion motorisé.

Les jeunes accompagnés répartis par :

Sexe

	Femme	Homme	Total
CC de Brocéliande	45%	55%	154
CC de Montfort sur Meu	47%	53%	367
CC du Pays de Montauban de Bretagne-St Méen Le Grand	50%	50%	260
Total	48%	52%	781
	373	408	
Mission locale Rennes	47%	53%	

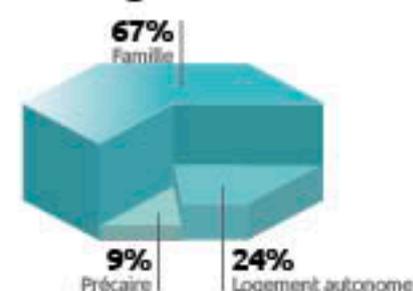
Age

	Mineurs	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 25 ans
CC de Brocéliande	6%	46%	44%	3%
CC de Montfort sur Meu	6%	45%	44%	5%
CC du Pays de Montauban de Bretagne-St Méen Le Grand	6%	47%	43%	4%
Total	6%	46%	44%	4%
	46	360	342	33
Mission locale Rennes	3%	42%	49%	6%

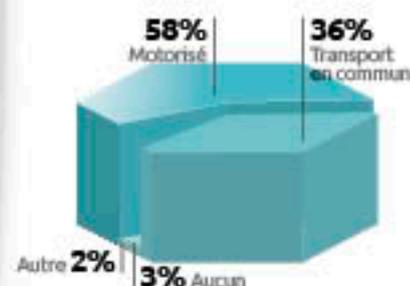
Niveau

	Niveau III et +	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI
CC de Brocéliande	6%	40%	41%	10%	3%
CC de Montfort sur Meu	5%	38%	36%	14%	7%
CC du Pays de Montauban de Bretagne-St Méen Le Grand	6%	31%	38%	18%	7%
Total	5%	36%	38%	15%	6%
	42	282	294	116	47
Mission locale Rennes	7%	37%	34%	14%	8%

Hébergement



Moyen de locomotion



Pays des Vallons de Vilaine

7% des jeunes accompagnés par la Mission locale habitent le Pays des Vallons de Vilaine. Il se caractérisent par une moyenne d'âge plus faible que l'ensemble Mission locale : 53% ont entre 16 et 21 ans.

57% ont un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP.

67% sont hébergés chez un parent et 62% disposent d'un moyen de locomotion motorisé.

Les jeunes accompagnés répartis par :

Sexe

	Femme	Homme	Total
CC des Vallons de Haute Bretagne	47%	53%	447
CC du Pays de Moyenne Vilaine et du Semnon	50%	50%	309
Total	48%	52%	756
Mission locale Rennes	47%	53%	

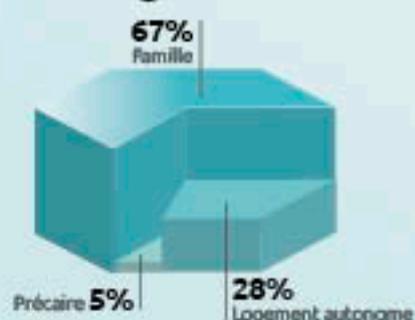
Age

	Mineurs	18-21 ans	22-25 ans	Plus de 25 ans
CC des Vallons de Haute Bretagne	6%	50%	40%	3%
CC du Pays de Moyenne Vilaine et du Semnon	3%	49%	44%	5%
Total	5%	50%	42%	4%
Mission locale Rennes	3%	42%	49%	6%

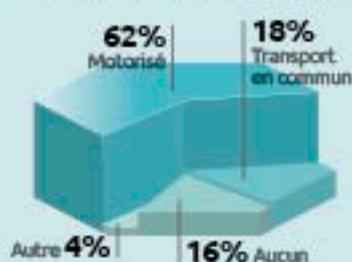
Niveau

	Niveau III et +	Niveau IV	Niveau V	Niveau V bis	Niveau VI
CC des Vallons de Haute Bretagne	5%	35%	41%	13%	5%
CC du Pays de Moyenne Vilaine et du Semnon	8%	39%	37%	13%	4%
Total	7%	36%	39%	13%	5%
Mission locale Rennes	7%	37%	34%	14%	8%

Hébergement

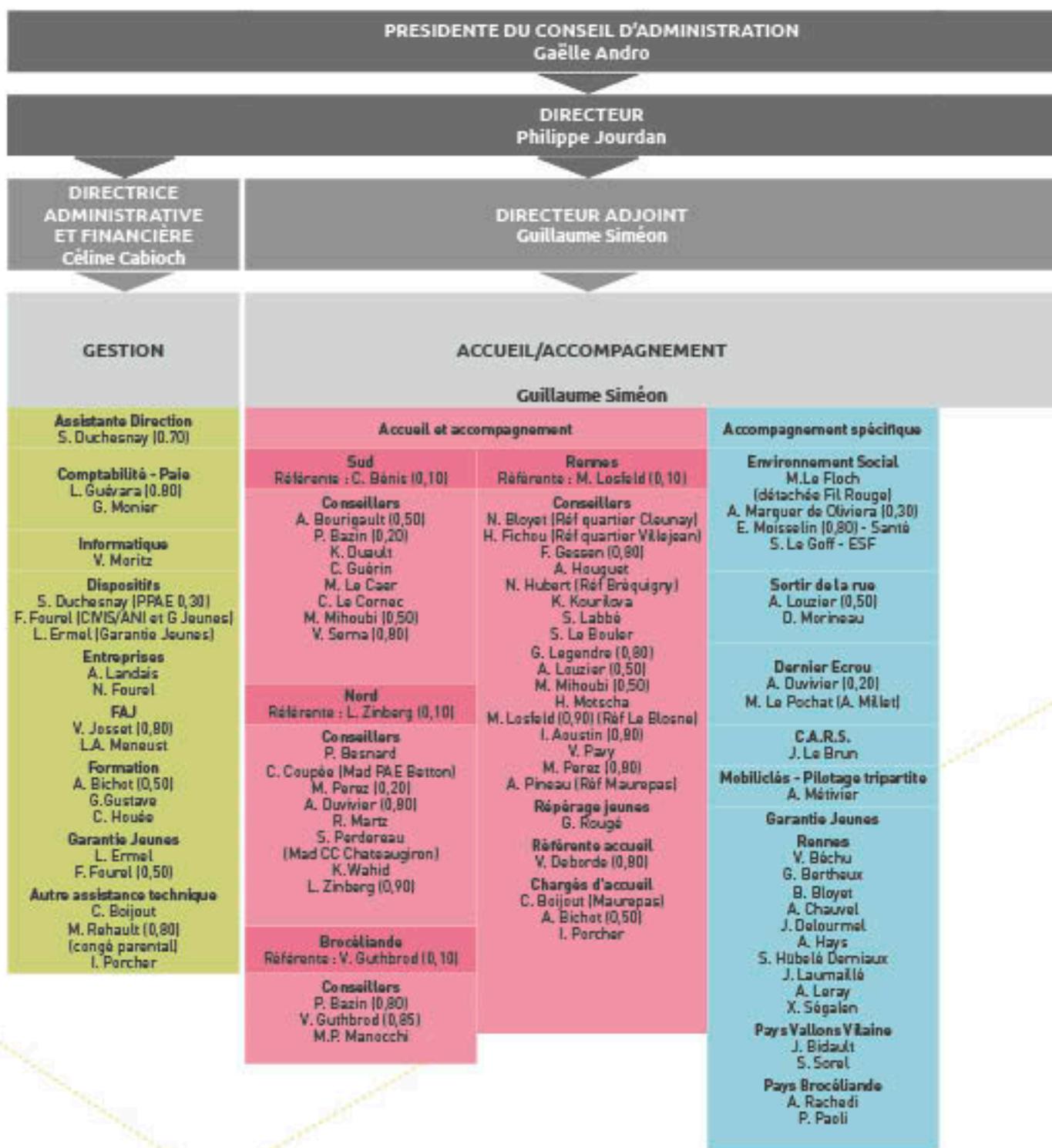


Moyen de locomotion





Organigramme général





PRESIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
Gaëlle Andro

DIRECTEUR
Philippe Jourdan

DIRECTEUR ADJOINT
Guillaume Siméon

DISPOSITIFS ACCOMPAGNEMENTS (NATIONAUX) Responsable Jean-François Cœuret	FORMATION/ ORIENTATION Responsable Catherine Le Hir	EMPLOI Responsable Régine Plourdeau	VEILLE
ANI	Diversification M.P. Guihard (0,80)	Equipe Rennes A.L. Bilhaude F. Gessen (0,20) P. Mauger N. Tahiri	Rétifent Observatoire Parcours 3 YM Droual
Plateforme des décrocheurs	Parrainage C. Bénis (0,90)		
PPAE	Création d'activité		Documentation J. Larriou
CVIS	Conseillers formation F. Bertho C. Giboire	Equipe BE F. Anguenot L. Angleraux M. Barthomé J. Pincemin D. Vignaud (0,80) (Langlais J)	
	Conseillère orientation C. Dausse (0,80)	Alternance G. Gessen	
	Espace emploi/orientation H. Follet	PLIE et Clauses Insertions R. Vasquez	
		1 Affectée Pôle Emploi V. Delaurme	

La composition du Conseil d'administration

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES	<ul style="list-style-type: none"> MURET BALDOIN Marielle (Communauté de communes du Pays de Châteaugiron) DANIEL Florencia (Communauté de Communes du Pays de Liffré) SAOUD Hind (CONSEIL REGIONAL BRETAGNE) GOVEN Isabelle (SDP Pays de Brocélande - Communauté de Communes de Brocélande) 	<ul style="list-style-type: none"> ANDRO Gaëlle (RENNES METROPOLE) GAUTIER Fabienne (RENNES METROPOLE) LE MEN Brigitte (RENNES METROPOLE) ROLANDIN Catherine (RENNES METROPOLE) ROUGIER Gaëlle (RENNES METROPOLE) LE PAGE Michel (Vallons de Haute Bretagne Communauté) Conseil départemental (Membre à désigner)
ORGANISMES DE FORMATION ET ASSOCIATIONS	<ul style="list-style-type: none"> MADELAIN François (INITIES SOCIALES - Région rennais) LE SAUX Philippe (APRAS) JUJEN Loïc (CLPS) 	<ul style="list-style-type: none"> HARDI Gwen (CR) BRETAGNE) SARUP Andria (LADAPT)
PARTENAIRES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX	<ul style="list-style-type: none"> LE MENN Anna (BUROSCOPE) ROULLE Patrick (CFDT) DUREPAIRE Stéphane (CFE-CGC) 	<ul style="list-style-type: none"> SAMSON Estelle (CHAMBRE DES METIERS) DGIER Solène (F.S.U) MAINGUET Christophe (CC)
SERVICES DE L'ÉTAT OU ORGANISMES PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> GUENEZAN Stéphan (AFRR) TRICHEREAU Alain (CIC) MORVAN Annick (DIRDFE) MATHEL Gilles (DIRECCTE UT 35) DOKI-THONON Jean-Michel (ARS) 	<ul style="list-style-type: none"> PHILIPPOT Alain (DPA) ELISE Bertrand (BRE DA) FAUCHEUX Véronique (MEF) BRICOUT Danys (POLE EMPLOI) BESSOL Jean-Yves (RECTORAT)
USAGERS	<ul style="list-style-type: none"> Aucun membre désigné 	



INTERVIEW Philippe SAGE

**Philippe
SAGE**

Ancien directeur
adjoint

Que retiens-tu de tes 17 années à la Mission locale de Rennes ?

Avec le recul, je me dis que j'ai connu une évolution assez linéaire... Je suis entré à la Mission locale en 1991, mis à disposition par la CCI, sur un poste de conseiller au centre ville de Rennes. En 93, je deviens salarié de la structure. Deux ans plus tard, on me confie la responsabilité de l'équipe du centre ville. J'ai ensuite occupé les postes de responsable de secteur et de l'équipe emploi.

A son arrivée, Anne Fayolle m'a confié la mise en œuvre du pôle social, dont j'ai pris l'encadrement par la suite.

Je retiens aussi un public qui, malgré tout ce qu'on peut en dire ou en entendre, est demandeur, à l'écoute, parfois sensible. Ce sont des adultes en devenir...

Au regard de mon parcours, je dirais plutôt positif ! Personnellement et professionnellement épanoui. Une équipe volontaire, militante. Des directions successives qui m'ont fait confiance, les professionnels très investis, qui tous, à leur façon, m'ont permis de devenir ce que je suis.

Quels changements as-tu observé au cours de ces années ?

Plusieurs changements me viennent à l'esprit...

Les jeunes toujours plus nombreux : Quand je suis arrivé on accompagnait 3 000 jeunes aujourd'hui plus de 10000 ! Au-delà du volume, je noterai plutôt la multiplicité des problématiques par jeune.

Le métier s'est professionnalisé : L'arrivée de nouveaux programmes d'accompagnement, et leur multiplicité nous ont contraints à repenser le métier.

Le temps d'accompagnement en face-à-face a été rogné au profit du temps administratif. Cela coïncide en partie avec l'arrivée du logiciel Parcours, de la saisie, de l'évaluation...

L'effet est difficile à appréhender

car en même temps ce changement a permis de professionnaliser les équipes. L'accompagnement est devenu "chirurgical", on va à l'essentiel, c'est plus cadré, on dispose de nombreux outils pour répondre aux besoins. La dérive que j'ai pu parfois observer, c'est de ne plus raisonner selon les attentes du jeune mais plutôt raisonner selon les exigences des "dispositifs"... de mettre dans des cases.

L'équipe a grandi : J'ai vu la Mission locale passer de 35 à 100 salariés ! Pour arriver à un tel déploiement, l'association a dû faire évoluer son organigramme, elle s'est structurée selon un schéma type "entreprise", avec la constitution de pôles. Cela a contribué à modifier les relations professionnelles, à spécialiser les métiers.

Des projets futurs ?

J'ai découvert récemment les services de Pôle emploi !... Plus sérieusement, je reste en veille sur des offres du secteur de l'insertion évidemment. Je prends le temps de la réflexion, car j'ai un projet dans la restauration, que j'ai en tête depuis plusieurs années, c'est peut-être le moment de le concrétiser.

Je profite également de l'occasion pour remercier mes anciens collègues ainsi que les partenaires avec qui j'ai collaborés durant ces années.

"Je retiens aussi un public qui, malgré tout ce qu'on peut en dire ou en entendre, est demandeur, à l'écoute, parfois sensible. Ce sont des adultes en devenir..."



Guillaume SIMÉON,
nouveau directeur adjoint
Depuis Avril 2015, Guillaume
Siméon a pris ses nouvelles
fonctions à la Mission locale du
bassin d'emploi de Rennes. Ancien
directeur de la Mission locale de
Ponthy-Loudéac, il succède à
Philippe SAGE.

Bilan social

	Homme	Femme	Total	Rappel 2013
Effectifs				
Effectif total au 31/12/14	33	58	91	82
Effectif en CDI au 31/12/14	23	47	70	72
Nombre de CDD au 31/12/14	11	10	21	10
Effectif mensuel moyen 2014	26,74	52,29	79,03	75,61
Moyenne âge				
Âge moyen au 31/12/2014	38,85	41,86	40,75	41,67
Ancienneté moyenne				
Ancienneté moyenne au 31/12/2014	3,94	8,79	7,03	7,48
Répartition par emploi repère au 31/12/13 (en ETP)				
Directeur	1,00	-	1,00	
Responsable de secteur	1,00	3,00	4,00	
Chargé (e) de projet	2,00	3,95	5,95	
Conseiller (ères) niveau 2	13,00	25,30	38,30	
Conseiller (ères) niveau 1	7,00	7,00	14,00	
Chargé (e) d'accueil	-	1,00	1,00	
Chargé (e) d'animation	-	-	-	
Assitant(e) informatique	1,00	-	1,00	
Assitant(e) financier	1,00	0,80	1,80	
Assitant(e) de direction	-	1,00	1,00	
Chargé d'information et de documentation	1,00	-	1,00	
Assitant(e) de gestion	-	7,60	7,60	
Assitant(e) administratif	3,00	1,00	4,00	
Effectif mis à disposition	-	2,50	2,50	
Embauches				
Embauches en CDI	-	-	-	1
Embauches en CDD	8	6	14	12
Embauches salariés de - de 26 ans	3	1	4	7
Embauches salariés de + de 55 ans	-	-	-	-
Départs				
Démission	1	-	1	1
Rupture conventionnelle	-	1	1	1
Fin de CDD	1	2	3	-
Licenciement	-	-	-	1
Retraite	-	-	-	1
Handicapés				
Nombre de travailleurs handicapés	3	-	3	
Montant des rémunérations				
Masse salariale totale/effectif mensuel moyen	29 192	27 137	27 032	27168
Formation				
Effectif Plan de formation	4	8	12	
Effectif Plan Régional de Formation	20	62	82	
Effectif Professionnalisation (Contrat et Période)	3	5	8	
Effectif DIF	2	4	6	
Nombre de jours ouvrés Plan de formation	9	33	42	
Nombre de jours ouvrés Plan Régional de Formation	63	129	192	
Nombre de jours ouvrés Professionnalisation	138	166	304	
Nombre de jours ouvrés DIF	8	47	55	

Résultats comptables

PRODUITS	2013 (€)	2014 (€)	Provisiennal 2015 (€)
PRODUITS D'EXPLOITATION	4 223 754	4 503 080	5 324 811
Subventions Structurelles	2 657 966	2 579 914	2 655 822
Etat - CPD	1 175 748	1 211 970	1 216 600
Etat - Co-traitance Pôle Emploi	242 420	245 640	308 320
Rennes Métropole	545 593	614 635	616 000
EPCI hors Rennes Métropole	165 099	167 070	174 303
Région Bretagne	339 106	340 599	340 599
Département d'Ille et Vilaine	-	-	-
Activités spécifiques	1 095 180	1 297 247	2 061 794
Accès à l'emploi durable	-	227 117	230 000
Accompagnement renforcé des jeunes inscrits dans le dispositif PLIE	42 576	47 317	35 000
Action prévention Santé - Département	12 000	12 000	12 000
Action prévention Santé - Etat	13 000	9 000	9 000
Action public en grande difficulté - Département	25 500	25 500	25 500
Ateliers cuisine - Villa Rennes	-	3 000	-
Breiz Etic - Fondation Orange	-	4 500	-
CAQ - Région	42 750	57 500	57 500
CUCS : Dispositifs pour l'emploi - FSE	76 240	-	-
Décrocheurs - ANI	153 450	171 300	85 000
Dernier Ecrou - Etat FIPD	18 000	10 000	10 000
Dernier Ecrou - Etat SPIP	10 000	10 000	10 000
Dernier Ecrou - GEPSA	5 000	5 000	5 000
Dernier Ecrou - PLIE	30 791	37 640	37 400
Dernier Ecrou - Ville de Rennes	6 000	6 000	6 000
Dispositif CARS 35 - Département	26 333	79 000	79 000
Diversification des choix professionnels - Etat DRDFE	9 000	8 000	8 000
Diversification des choix professionnels - FSE	9 000	-	-
Emploi d'avenir - Etat	154 256	220 090	74 724
Emploi périurbain et rural	91 533	-	-
Garantie Jeunes	-	32 000	1 088 000
Insertion socioprofessionnelle des personnes présentant des troubles psychiques - Fil Rouge	28 645	27 283	10 000
Lien dans les ZUS - Etat ACSE	-	3 200	-
Mobilité actions innovantes - Département	-	19 000	-
Mission Apprentissage - Etat	17 000	16 000	16 000
Parrainage - ACSE	15 250	18 300	19 520
Parrainage - Etat	15 250	12 200	10 980
Plateforme Mobilité - Département	16 250	10 000	8 500
Prostitution et précarité - Etat DRDFE	-	4 530	-
Sortir de la rue - Etat	50 000	50 000	50 000
Sortir de la rue - Villa de Rennes	5 000	6 000	6 000
Sortir de la rue Hébergement - DRJSCS	-	1 128	3 385
Sortir de la rue Hébergement - Département	-	2 123	-
100 Chances 100 Emplois - DRJSCS	-	8 000	-
Commission de gestion FAJ - Département	80 201	75 168	69 500
Subvention contrats aidés	53 155	79 351	95 785
Fonds gérés pour le compte d'autrui	244 924	216 385	203 162
Santé CUCS - Etat	6 205	-	-
FIPJ Aides d'urgence - Etat	7 625	9 245	6 000
Chèque Mobilité - Région	47 068	40 952	50 000
Fonds sécurisation CARS - Département	13 800	20 250	10 000
Permis plus - Département	6 000	13 995	4 362
FAJ actions ind. et collectives - Département	164 226	131 943	132 800
Produits gestion courants	10 866	3 336	3 350
Reprise amortissements et prov.	133 203	34 354	40 683
Transfert de charges (ASP, CPAM, Uniformation)	360 555	371 844	360 000
PRODUITS FINANCIERS	7 086	2 711	3 000
PRODUITS EXCEPTIONNELS	15 302	2 510	21 000
Total produits	4 246 142	4 508 301	5 348 811
Report des ressources non utilisées	23 204	51 417	43 767
Déficit	-	-	18 982
Total Compte de résultat	4 269 346	4 559 718	5 411 560
Evaluation des contributions volontaire en nature	131 713	85 000	60 000
Mise à disposition de personnel	131 713	85 000	60 000
Mise à disposition de locaux	-	-	-
Total Général	4 401 059	4 644 718	5 471 560



CARGES	2013 (€)	2014 (€)	Prévisionnel 2015 (€)
CARGES D'EXPLOITATION	4 171 113	4 449 412	5 219 176
Achats	57 369	51 226	154 000
Services extérieurs	264 642	266 279	324 579
Domiciliation	143 053	145 635	182 773
Locations diverses	18 172	17 449	23 428
Maintenance et entretien	89 831	87 575	100 878
Assurances	9 763	9 992	11 000
Documentation, colloques et divers	3 823	5 628	6 500
Autres Services extérieurs	129 165	142 506	172 335
Personnel intérimaire et détaché	102	78	500
Honoraires	6 339	9 163	10 735
Communication	19 911	12 192	15 000
Déplacements, missions et réception	44 359	56 142	65 000
Affranchissement, téléphone, internet	43 453	44 613	54 600
Adhésions, cotisations diverses	14 111	18 241	24 000
Divers	890	2 077	2 500
Aides aux jeunes	213 949	211 027	203 162
Impôts et taxes	295 658	299 168	351 797
Impôts et taxes sur les rémunérations	284 045	290 792	346 297
Autres impôts	11 613	8 376	5 500
Personnel	3 146 327	3 332 078	3 917 303
Salaires bruts	2 085 270	2 220 208	2 622 656
Charges sociales	914 785	959 313	1 125 147
Variation Provision Congés Payés	27 991	35 129	37 500
Comité d'entreprise	13 251	14 926	17 000
Autres charges du personnel	105 030	102 502	115 000
Autres charges gestion courante	3 056	767	1 000
Amortissements et Provisions	60 947	146 361	95 000
Charges financières	-	60	500
Charges Exceptionnelles	47 520	451	1 500
Total charges	4 218 633	4 449 923	5 221 176
Engagements à réaliser	45 620	91 825	190 384
Excédent	5 083	17 970	-
Total Compte de résultat	4 269 346	4 559 718	5 411 560
Evaluation des contributions volontaire en nature	131 713	85 000	60 000
Mise à disposition de personnel	131 713	85 000	60 000
Mise à disposition de locaux	-	-	-
Total Général	4 401 059	4 644 718	5 471 560



La Garantie Jeunes

Une expérimentation (Fonds européens) :

Fin 2013 : 10 départements (dont le 29)

Début 2015 : 10 départements supplémentaires (dont le 35)

Objectif 2015 : 50 000 bénéficiaires

Objectif 2016 : 100 000 jeunes

Un public : les NEET

Jeunes de 18 à 25 ans, sortis du système scolaire,

- Ni en emploi
- Ni en formation
- En précarité financière

Une garantie

- 450€/mois pendant 12 mois
- Un accompagnement très renforcé (2 conseillers / 100 jeunes)
- Un réseau d'entreprises partenaires

4 séquences

- Un module de 6 semaines
- Un accompagnement individuel (Au moins un entretien par semaine)
- Des stages en entreprises
- Un contrat de travail



Le dispositif rennais

Objectif annuel : 700 jeunes

La mobilisation des entreprises

- Les entreprises marraines
- Un Réseau d'entreprises intégratrices

Une répartition géographique

5 modules dans le Pays de Rennes : 4 AFPA, 1 CRIJ

1 module dans le Pays des Vallons de Vilaine : Guichen

1 module dans le Pays de Brocéliande : Montfort-sur-Meu

Les premiers résultats au 31/03/2015

- 261 jeunes intégrés dans le dispositif
- 8 584 contacts enregistrés
- 97 jeunes ont réalisé un stage
- 45 jeunes ont débuté un contrat de travail

ORIENTATIONS 2015

I Accueil

Quartiers Prioritaires :

- Infos collectives par quartier sur les offres
- Recrutement d'un adulte relais

Territoires ruraux :

- Création d'une antenne de Brocéliande
- Redéfinition et renfort de l'accueil dans le Pays des Vallons de Vilaine

I Accompagnement

- Déploiement de la Garantie Jeunes
- Renforcement des actions vers des publics spécifiques : Fil rouge, Sortir de la Rue
- Acquisition du module PerformanSe (formation de 8 salariés à son utilisation)
- Recrutement d'une psychologue
- Harmonisation des pratiques professionnelles

I Emploi

- Mise en œuvre de la nouvelle convention Mission locale / PE : objectifs quantitatifs et qualitatifs sur les contrats aidés
- Mise en œuvre des CIE Starter
- Poursuite du dispositif Emplois d'avenir
- Élargissement du réseau d'entreprises partenaires : Garantie Jeunes, 100 chances 100 emplois, Chambres Consulaires, reconduction du dispositif avec la Poste

I Divers

- Migration vers le nouveau logiciel d'information I-MILO
- Réécriture du projet Associatif de Structure





7, rue de la Parcheminerie
BP 30244 - 35102 RENNES Cedex 3
Tél. 02 99 78 00 78 - Fax. 02 99 78 17 67
contact@mlrennes.org



Directeur de la publication : P. Jourdan
Analyses, rédaction : Y-M. Droual (Observatoire)
Conception : agence-autrement.com - 02 99 78 09 09
Crédits photos : Mission locale

