

2012

Projet
ASSOCIATIF
de STRUCTURE
de la Mission locale
du bassin d'emploi de Rennes

*Pour un emploi durable
des jeunes dans un
environnement durable*



Projet
ASSOCIATIF
de STRUCTURE
de la Mission locale
du bassin d'emploi de Rennes
Pour un emploi durable
des jeunes dans un
environnement durable

SOMMAIRE

Avant-propos de Philippe CAFFIN, Président de la Mission locale	P. 7
Le mot de Philippe JOURDAN, Directeur de la Mission locale	P. 9
INTRODUCTION	P. 10 - 15
⊖ Pourquoi un Projet Associatif de Structure ?	P. 10
⊖ Ce P.A.S., mode de lecture	P. 12
1. LES VALEURS DE LA MISSION LOCALE	P. 16 - 19
2. LES OBJECTIFS DE LA MISSION LOCALE	P. 20 - 22
⊖ Les cinq missions « pédagogiques » : RAIOA...	P. 20
⊖ Les cinq missions « d'ingénierie »	P. 21
⊖ Notre objectif général spécifique...	P. 22
3. DIAGNOSTIC	P. 23 - 33
I. Notre territoire : le bassin d'emploi de Rennes	P. 23
⊖ Démographie	P. 23
⊖ Population active	P. 24
⊖ Marché de l'emploi	P. 25
⊖ Economie et entreprises	P. 27
⊖ Formation	P. 29
II. Ce que fût et ce qu'est notre Mission locale	P. 30
⊖ D'où venons-nous ? Toute une histoire !	P. 30
⊖ Notre organisation territoriale... Une offre de proximité !	P. 31
⊖ Notre organisation interne... Un ensemble et des pôles !	P. 32
4. ANALYSE DE L'EXISTANT	P. 34 - 53
I. La Mission locale, l'insertion professionnelle et la relation aux entreprises	P. 34
⊖ Les différents dispositifs d'accompagnement vers l'emploi	P. 36
⊖ En complément de ces dispositifs spécifiques d'accompagnement...	P. 37

Projet
 ASSOCIATIF
 de STRUCTURE
 de la Mission locale
 du bassin d'emploi de Rennes
 Pour un emploi durable
 des jeunes dans un
 environnement durable

II. La formation, une étape vers l'emploi durable	P. 38
⊖ Des constats	P. 38
III. Le pôle « Environnement social » et « l'accompagnement spécifique »	P. 40
⊖ Ce que n'est pas mais ce qu'est le social...	P. 40
⊖ L'organisation et l'activité du pôle « Environnement social »	P. 41
⊖ Deux accompagnements spécifiques	P. 42
IV. L'accueil et l'accompagnement	P. 43
⊖ L'accueil	P. 43
⊖ Qu'est-ce qu'un bon accueil ?	P. 44
⊖ L'accompagnement	P. 45
V. Le Conseil Consultatif Jeunes (CCJ)	P. 48
VI. Les dispositifs d'accompagnement nationaux	P. 50
VII. L'Observatoire	P. 50
⊖ L'Observatoire, un lieu de traitement de l'information...	P. 51
⊖ L'Observatoire, un espace de production et d'innovation	P. 52
⊖ L'Observatoire, un lieu de service du développement de la fonction stratégique et politique	P. 52
5. STRATÉGIE	P. 54 - 55
6. EVALUATION	P. 56 - 60
⊖ Qu'est-ce que l'évaluation en Mission locale ?	P. 57
⊖ Les trois grandes modalités de l'évaluation du P.A.S.	P. 59
8. ANNEXES	P. 61 - 73
⊖ Annexe n° 1 : La Mission locale de Rennes... toute une histoire !	P. 61
⊖ Annexe n° 2 : Plans d'action de notre objectif opérationnel « Développer une culture de l'éco-citoyenneté »	P. 66
⊖ Annexe n° 3 : Glossaire	P. 70
⊖ Annexe n° 4 : Principaux textes réglementaires	P. 73

Projet
ASSOCIATIF
de STRUCTURE
de la Mission locale
du bassin d'emploi de Rennes
Pour un emploi durable
des jeunes dans un
environnement durable

AVANT-PROPOS DE PHILIPPE CAFFIN, PRÉSIDENT



Ce livret est la formalisation d'un travail engagé en 2009.

Son origine coïncide avec ma désignation à la présidence de l'association au terme du mandat de Mireille Massot qui a beaucoup œuvré pour la reconnaissance des Missions locales à l'échelle locale et régionale. Elle coïncide aussi avec la nomination d'un nouveau directeur. Lui et moi, sous l'impulsion du Conseil d'Administration en accord avec le Conseil d'administration, avons souhaité susciter cette réflexion collective sur les fondements et les orientations de notre association.

Notre projet de structure répond enfin à l'exigence légitime posée par nos financeurs avec lesquels nous entretenons en permanence un dialogue de gestion qui se traduit par la définition commune d'objectifs annuels.

Un projet, c'est d'abord une démarche décrite en introduction de ce document. Il s'ajuste certes au fil des années, et s'agissant d'une Mission locale, des commandes publiques. Mais sans jamais tourner le dos aux valeurs communes qu'il était utile de rappeler et aux objectifs de structure dans lesquels s'inscrit la mise en œuvre des dispositifs, par nature plus conjoncturels.

On nous annonce aujourd'hui une politique forte en direction de la jeunesse. Puisse ce document contribuer à convaincre de notre capacité à participer à sa mise en œuvre.

Je veux remercier tous les acteurs qui se sont mobilisés pour construire ce projet, et en particulier l'équipe des professionnels qui, je le constate régulièrement, est résolument engagée dans cette démarche.

Philippe CAFFIN
Président



LE MOT DE PHILIPPE JOURDAN, DIRECTEUR

Engagée en 2009, l'élaboration du Projet Associatif de Structure a pris plusieurs mois et nous avons, à tort, différé alors ce travail de formalisation qui aboutit enfin aujourd'hui.

Ce décalage a cependant un intérêt : il permet de vérifier, avec un peu de recul la pertinence des axes stratégiques retenus et notre aptitude à les mettre en œuvre. Arrêtons-nous un instant sur le premier d'entre eux : « développer la relation avec les entreprises du bassin d'emploi ».

Trois raisons nous ont conduits à retenir cette priorité :

- *La demande des jeunes toujours croissante sur le champ de l'emploi, parfois aux dépens de la formation.*
- *Le sens de notre travail car nul ne conteste que l'autonomie d'un jeune, l'accès à la vie adulte passe pour un emploi durable.*
- *L'exigence des financeurs qui a beaucoup évolué depuis le temps, pas si lointain, où l'on nous demandait de ne pas prospecter et de nous appuyer sur les offres collectées par l'ANPE d'alors.*

Depuis la conception du P.A.S., nous avons mis en œuvre une équipe emploi constituée d'une dizaine de professionnels issus de formation et de milieux professionnels diverses et nous enregistrons en ce début d'année 2012 des résultats encourageants.

Pour chaque axe stratégique, nous pourrions ainsi mesurer le chemin parcouru mais aussi les progrès à accomplir pour obtenir des résultats efficaces.

Le P.A.S est vivant. Il devait être formalisé. Désormais cela est fait. Loin de figer la démarche, cette concrétisation doit au contraire lui donner un nouvel élan.

Philippe JOURDAN
Directeur

INTRODUCTION

☺ Pourquoi un Projet Associatif de Structure (P.A.S.)?

Ce document incarne l'étape majeure d'un long processus.

Sa conception est collective : pendant des mois, la quasi-totalité des salariés et plusieurs administrateurs se sont répartis en groupes pour, sur chacune des problématiques choisies, tenter de répondre à trois questions :

- Notre organisation répond-elle à la qualité de service que nous souhaitons apporter aux jeunes ?
- Quels objectifs nous donnons-nous ?
- Par quels projets effectifs et quelles actions concrètes ces objectifs seront-ils traduits ?

Cette réflexion, cette formalisation puis, aujourd'hui, cette communication renvoient d'abord au sens même de notre intervention, à ce que l'on peut appeler notre « professionnalité » et qui fait que nous ne sommes pas là par hasard, ni agissons selon une seule logique de mise à l'emploi même si, bien entendu, l'insertion professionnelle des jeunes constitue le « point dur » ou l'expertise des Missions locales.

Les commandes publiques - dont il n'est évidemment pas question ici de discuter le bien-fondé - reflètent l'attente de notre société sur la question de l'insertion des jeunes : elles sont pressantes... dans tous les sens du terme, pressées et faisant pression. L'injonction est explicite, le délai de réalisation bref, les résultats évalués afin de déterminer les financements, dit-on. Ce contexte pourrait nous inciter à viser le statut de « prestataire exemplaire ». Certes, nous n'y renonçons pas. Mais il nous semble que cet objectif doit s'inscrire dans un projet global de structure qui, lui, est affranchi des pressions conjoncturelles. **En d'autres termes, notre démarche vise à construire notre projet sur notre histoire, sur nos valeurs et sur le sens de notre engagement professionnel et, ainsi, inscrire les actions engagées dans une perspective choisie bien plus que contrainte, autonome et non déterminée par l'externe : œuvrer pour l'autonomie des jeunes appelle qu'à minima nous ayons mis en place les conditions de notre propre autonomie ce qui, d'ailleurs, est recommandé par le rapport de l'Inspection Général des Finances qui écrit dans un rapport de juillet 2010 intitulé *Les Missions locales pour l'insertion professionnelle et***

² Préconisation, il faut le reconnaître, quelque peu énigmatique en ce qui concerne l'autonomie envers les collectivités locales dès lors que celles-ci sont la commune ou l'intercommunalité... qui préside l'association tel que cela est prévu par l'ordonnance de mars 1982.

sociale des jeunes : « Préserver l'autonomie des missions locales vis-à-vis de l'Etat, des collectivités locales et de Pôle emploi. » (p. 26).¹

Le cadre d'un tel projet associatif répond aussi à une obligation réglementaire. La circulaire DGEFP du 12 octobre 2007 indique en effet : « *Le financement des missions locales s'inscrit dans le régime des subventions : il est accordé sur la base d'un projet associatif présenté par le Président de la mission locale. Il doit s'assurer d'une cohérence entre les objectifs fixés en fonction des besoins du territoire et l'allocation des moyens par l'État.* »

Ce projet associatif trouve sa filiation dans :

- Les « projets de service » dans les administrations (depuis les circulaires Rocard) de modernisation des services publics en 1989 ;
- Les « projets d'entreprise », souvent eux-mêmes inscrits dans des démarches qualité ;
- Les projets d'établissement, obligatoires pour les secteurs hospitalier, social et médico-social depuis 2002.

Ce projet est donc conçu comme un marqueur faisant le lien entre notre histoire - mais aussi celle de notre réseau - et son devenir.

Les perspectives qu'il ouvre sont un prolongement, certes formalisé mais sans rupture : nous savons qu'une démarche d'innovation ne naît pas d'une inspiration subite, d'un « eurêka ». Au contraire, elle exige de se hisser sur les épaules de celles et ceux qui nous ont précédés et, ainsi, voir plus loin.

Nos objectifs sont simples :

- Rendre la structure plus lisible pour nos financeurs, nos partenaires, nos usagers.
- Renforcer notre cohésion interne par la définition puis la mise en œuvre collective d'objectifs partagés.
- Créer les conditions de l'innovation sociale.
- Orienter et développer la professionnalisation des acteurs vers la réalisation du projet.
- Contribuer à la qualité d'un dialogue social centré sur deux questions : « comment mieux travailler pour et avec les jeunes ? » et « comment bien travailler, entre nous et avec nos partenaires ? »
- Accroître la légitimité de la Mission locale en rappelant et confortant par la pratique la place centrale que lui a assignée le Législateur dans le champ de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

● **Les conditions de production de ce P.A.S.**

La démarche du P.A.S. fut amorcée fin 2008.

Une douzaine de groupes de travail a été créée sur des thèmes : la communication externe, l'accueil, l'accompagnement, les relations avec les entreprises, l'observatoire, le développement durable, la participation des jeunes, l'organisation des réunions internes, l'environnement social, la formation, les valeurs et l'historique de la mission locale.

Ces groupes, composés de cinq à douze personnes, se sont mobilisés environ deux fois par mois sur une année, réunissant des salariés de la mission locale mais aussi quelques administrateurs et des jeunes avec l'appui du coordonnateur, du directeur et d'un consultant, Philippe LABBÉ, bon connaisseur du réseau national des Missions locales.

Un comité de suivi technique (CST) large composé des pilotes de chaque groupe, du directeur, du consultant et du coordonnateur s'est réuni régulièrement pour échanger des informations sur l'avancée des travaux et pour procéder à des recentrages sur tel ou tel aspect de la démarche projet.

Un comité de pilotage (COFIL) composé des pilotes des groupes, du président et du directeur, d'un représentant du personnel, de l'animateur et parfois d'un membre du Conseil d'Administration s'est réuni plusieurs fois afin d'apporter des éclairages complémentaires et de valider les orientations prises.

A partir de nos valeurs et de nos missions générales, chaque groupe a élaboré, pour sa thématique propre, un diagnostic de l'existant à l'interne et à l'externe, puis développé des objectifs opérationnels pour aboutir à un ou plusieurs plans d'action. Certaines de ces actions ont été mises en œuvre pendant le P.A.S., d'autres sont encore au stade de l'élaboration.

Les membres des groupes ont donc pu étudier en profondeur les thèmes retenus, élaborer une réflexion collective et rédiger un document de synthèse;

Au total 80% des salariés de la Mission locale, toutes catégories confondues, ont participé à l'élaboration du P.A.S. ainsi que des administrateurs.

☺ **Ce P.A.S., mode de lecture**

Un projet associatif de Mission locale est toujours une aventure singulière mais son architecture est commune : partant des *valeurs* qui fondent l'action, on rappelle les *objectifs* qui justifient ce qui est entrepris, pour établir un *état des lieux* de l'environnement et des ressources, à partir duquel on *analyse* les forces et les

faiblesses. Cette analyse permet de définir une *stratégie*, c'est à dire l'ensemble des objectifs opérationnels. Ces derniers, pour être opérationnels, n'en n'ont pas moins besoin d'être détaillés, spécifiés. Ainsi, un objectif opérationnel peut-il être d'améliorer la communication interne... mais on sait que cette communication recouvre nombre de modalités. Il faut donc détailler chaque objectif en « *plan d'actions* » aussi nombreux qu'il est nécessaire. Enfin, bien entendu, on ne conçoit pas un projet sans y inclure l'évaluation. Cette dernière parachève donc le projet mais, à vrai dire, elle aurait pu être placée à tout endroit du document car l'évaluation est moins une séquence qu'une posture, un comportement : on évalue les chances d'une innovation; on évalue comment une expérimentation ou une simple action se déroule; on évalue enfin ce que l'on a produit, pour qui, comment, etc.

L'écriture d'un projet associatif, nécessairement participatif, mobilise plusieurs mains... ce qui n'est certes pas la façon la plus aisée pour parvenir à un document finalisé ! Aussi, si chaque intelligence des membres de la communauté professionnelle est sollicitée et apporte sa pierre, l'intelligence partagée de tous les membres harmonise les textes pour parvenir à ce document qui répond à deux objectifs :

- **Constituer une référence pour l'équipe** et placer celle-ci dans une temporalité plus longue que l'urgence à laquelle, on doit le constater, les Missions locales sont confrontées comme, d'ailleurs, l'ensemble de la société. Prendre le temps pourrait être considéré aujourd'hui comme un luxe... alors que c'est une nécessité : comment imaginer que des professionnels confrontés chaque jour aux difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes n'aient pas un besoin fort de se ressourcer, de combiner réflexion et réflexivité avec l'action ? Ce projet associatif de structure est donc quelque chose de stable dans l'instabilité... et cette stabilité n'est en rien synonyme d'enkystement : pour avancer, pour progresser, il faut de temps à autre s'arrêter, reprendre son souffle, regarder le chemin et choisir la voie à emprunter.
- **Second objectif, mieux communiquer à l'externe...** Les Missions locales sont de mauvaises « communicantes ». Il suffit de penser qu'au bout de trente ans d'existence a été inscrit dans le Protocole 2010 le projet d'un label commun... qui, deux ans après, en est toujours au stade des intentions ! **La communication vise à améliorer la visibilité. Elle est donc une condition de l'accessibilité** : on accède difficilement, avec réticence, aux espaces sombres, indéterminés. La communication vise également, par rétroaction, à mobiliser la communauté professionnelle pour qu'elle soit engagée dans un processus d'amélioration permanente de son activité : une image positive de la Mission locale incite ses

acteurs à répondre à cette appréciation... comme, à l'inverse, une mauvaise image produirait des effets de démobilité. **Ce projet est donc écrit aussi pour les usagers de la mission locale, pour nos partenaires, pour nos interlocuteurs politiques, institutionnels, économiques et associatifs. Il est une carte d'identité qui dit qui nous sommes, ce que nous faisons et poursuivons.**

En conformité avec l'architecture indiquée, le lecteur trouvera successivement dans ce projet...

Les valeurs que nous défendons. Bien sûr celles de la mission de service public mais également une conception fondamentale de notre action, l'approche globale, ainsi que notre attachement aux notions d'accueil et d'accompagnement, mais aussi de la « valeur travail ».

Les objectifs généraux que nous poursuivons. Il s'agit en quelques sortes de l'objet social, défini dans les statuts, il est commun à toutes les Missions locales et se décline en plusieurs fonctions : repérer, accueillir, informer, orienter, accompagner, etc. Cependant chaque mission est « locale » et, à ce titre, se choisit un objectif général particulier, expression de sa singularité, de son identité telle que les acteurs de la communauté professionnelle souhaitent présenter : le développement durable, l'éco-citoyenneté seront cet objectif général et particulier.

Les conditions de notre action. Une Mission locale est un corps vivant, ouvert sur son environnement et disposant de ressources organisées. Ce troisième chapitre correspond, d'une part, au diagnostic socioéconomique du territoire et, d'autre part, à l'activité de la Mission locale mise en perspective selon le point de vue des jeunes usagers (la « demande ») et selon celui de la structure (l'« offre »). Il s'agira à ce moment d'objectiver l'existant puis de l'analyser.

La stratégie que nous concevons. Les conclusions de ce qui précède – que réussissons-nous ? sur quoi éprouvons-nous des difficultés ? etc. – conduiront naturellement à arrêter une stratégie, comprise comme l'ensemble des objectifs cette fois opérationnels.

Les plans d'action que nous mettons en œuvre. Un objectif même opérationnel doit être détaillé car, par exemple, le renforcement de notre action auprès des entreprises emprunte de nombreux chemins, chacun d'entre eux étant un « plan d'action ». Les plans d'action représentent en quelque sorte la déclinaison concrète, au quotidien,

de notre projet ; ils sont conçus, vident et meurent pour être remplacés par d'autres, cette fluidité expliquant que leur place ne peut être formellement pas dans ce P.A.S.

L'évaluation de nos réalisations. Evaluer ce qui est réalisé et évaluer la démarche même de ce P.A.S., son management de projet, pour garantir une « assurance de la qualité ».



NOTRE MISSION LOCALE... NOS VALEURS

Une mission de service public...

Notre mission de service public fût explicitée pour la première fois dans le *Protocole 2000* : « Les Missions locales (...) remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes partagée entre l'Etat, les régions et les autres collectivités territoriales ». Chaque grand texte ultérieur – les *Protocoles 2005* et *2010* – réaffirma cette mission et, en 2005, l'article 13 de la Loi de cohésion sociale la renforça en inscrivant les Missions locales dans le Code du Travail et en créant un droit à l'accompagnement dont la mise en œuvre fût confiée... aux Missions locales.

La qualité d'une « mission de service public » s'évalue à l'aune de quelques critères :

● L'égalité d'accès

L'égalité d'accès recouvre deux réalités distinctes : d'une part, la proximité géographique avec le public accueilli et, d'autre part, la visibilité de notre offre de service (missions, organisation...).

● L'égalité de traitement

Les jeunes doivent bénéficier d'une qualité de service égale. Il ne peut y avoir, dans notre Mission locale, de « bons » et « moins bons » professionnels... ce qui implique une harmonisation des pratiques : *c'est collectivement que nous progressons* et il n'y a pas d'autre façon que de coopérer, de relier les connaissances, d'échanger à partir des situations concrètes.

● L'équité

L'équité pondère les risques d'une application « mécanique » de l'égalité de traitement, ce qui conduirait au maintien, voire à l'amplification des inégalités. L'équité c'est : « *faire plus pour ceux qui ont moins* ». Il s'agit donc d'adapter les moyens mis en œuvre aux jeunes rencontrant le plus de difficultés. Pour cela, des politiques publiques spécifiques existent (CIVIS, CUCS) et la Mission locale est chargée de les mettre en place par des modalités graduées d'accompagnement, de l'appui ponctuel à l'accompagnement dit « renforcé ».

● La continuité du service

La continuité est un principe majeur dans la mission de service public, il s'agit d'assurer la pérennité du service et des actions. Ainsi les horaires d'ouverture doivent être adaptées aux besoins des jeunes en emploi ou en formation. De cette continuité de l'offre de service, découle la participation de tous selon une logique de relais. Garantir la continuité du service, c'est aussi répondre à une caractéristique,

elle fréquente, de l'état de jeunesse : un rapport au temps marqué par le présent, voire l'immédiateté, qui appelle de notre part une bonne réactivité. Il ne s'agit pas, bien sûr, de répondre vite et n'importe quoi mais on sait que faire attendre comporte le risque d'oublier voire d'abandonner.

● La laïcité

« *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie est interdite.* »²

Pierre angulaire de la République, la laïcité distingue sphères publique et privée afin que l'une ne vienne empiéter sur l'autre et réciproquement. Ainsi, les professionnels n'ont pas à faire intervenir dans leur rapport aux jeunes leurs convictions personnelles, philosophiques, religieuses, politiques... Les jeunes sont reçus dans une structure non identifiée par quelque signe d'appartenance que ce soit... sinon ceux de la mission de service public, des pouvoirs publics qui la finance et, bien sûr, de l'inscription de la Mission locale dans un grand réseau national de cinq cents structures.

● La neutralité

La neutralité est l'exigence de loyauté envers les institutions. S'ils adaptent les programmes aux réalités territoriales, les professionnels de la mission locale n'interprètent pas la loi : *chaque jeune doit pouvoir bénéficier de l'ensemble de l'offre de service de la mission locale, ce quel que soit le professionnel qui le reçoit, l'accompagne, et ce quel que soit les opinions du professionnel qui l'accompagne.*

● La transparence

Dans la perspective du jeune, être transparent c'est faire de telle sorte que la Mission locale soit connue, qu'on sache ce qui s'y passe, ce qui y est proposé, qui la finance, quels sont ses acteurs, etc.

Dans la perspective des institutions, être transparent c'est garantir par une véritable culture de l'évaluation, du bon usage des fonds publics. L'évaluation n'est pas une corvée mais un devoir, une responsabilité individuelle et collective.

● L'efficacité

Cette qualité recherchée de l'accompagnement s'apprécie au regard de nombreuses évaluations auxquelles nous participons et ne rejette pas le critère d'efficience (proportionner les efforts consentis aux résultats escomptés ou obtenus) : les moyens ne sont pas extensibles à l'infini et appellent de notre part une vigilance pour être mobilisés à bon escient.

² Extrait de la loi du 28 novembre 2006 portant transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil de l'Europe du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

A ces critères communs aux structures du service public de l'emploi et, spécifiquement, aux Missions locales, s'ajoutent des valeurs propres à notre communauté professionnelle...

◦ **L'approche globale**

Il s'agit de prendre en compte les multiples dimensions des jeunes dans la construction d'un parcours cohérent. A la multidimensionnalité des besoins correspond une multidimensionnalité des réponses, internes et externes.

Cette approche permet de viser l'indépendance économique via l'insertion professionnelle mais aussi l'autonomie sociale des jeunes accompagnés. L'accompagnement de la Mission locale tend à favoriser cette indépendance naissante et la soutient pour la faire perdurer. Il s'agit de faire émerger en chaque jeune quatre personnages concomitants : le *Sujet*, par définition individuel et qui recherche l'accomplissement ; l'*Acteur*, nécessairement collectif et qui est inscrit dans des liens sociaux ; le *Citoyen*, conscient de ses devoirs et jouissant de ses droits ; enfin le *Producteur*, qui contribue à la reproduction mais aussi à l'évolution de la société.

◦ **L'accueil en mission locale et la relation d'accompagnement**

L'accueil en Mission locale se fait principalement (mais non exclusivement : CCJ, ateliers...) en face à face avec le conseiller référent, chargé de coordonner le parcours du jeune. Il faut souligner la relation singulière du conseiller avec le jeune reçu, la capacité d'écoute mise en œuvre. **Accueil et accompagnement appellent une posture professionnelle où se trouvent le respect du jeune dans sa singularité, un regard posé sur lui comme ressource et non comme problème, une logique d'écoute, de co-construction et de contractualisation : nous prenons en compte mais pas en charge, nous basant sur les potentialités du jeune.**

◦ **La « valeur travail »**

Il nous a semblé important de s'interroger sur la place de la « valeur travail » dans nos représentations professionnelles et dans le discours des jeunes. Le travail est-il toujours une valeur centrale pour les jeunes que nous recevons ? Est-il toujours ce socle qui permet une reconnaissance sociale ? Cette vision semble aujourd'hui remise en cause par les difficultés chroniques et généralisées d'insertion professionnelle et par la multiplicité des contrats courts qui ne permettent pas un ancrage.

Le rapport au travail fait intervenir trois dimensions : la dimension instrumentale, c'est-à-dire économique : on travaille pour subvenir à ses besoins ; la dimension sociale, à savoir appartenir à un groupe ; la dimension symbolique, qui renvoie au besoin d'accomplissement

Pour nous, professionnels de la Mission locale, la « valeur travail » est toujours d'actualité, permettant l'autonomie sociale à travers l'indépendance économique. Toutefois, on doit aujourd'hui constater que, si les jeunes veulent travailler, la notion de « carrière professionnelle » n'a certainement plus la même signification, voire est peut-être déjà obsolète. **Nous sommes sans doute à un moment crucial du rapport au travail. Mais, professionnels de mission locale, nous sommes aussi ceux que l'on appelle les « intermédiaires de la politique de l'emploi » et, à ce titre, outre**

la transmission de la valeur travail, nous devons nous mobiliser contre ce qui risque le plus de l'affecter : la précarisation des parcours, la discontinuité... toutes choses qui relativisent sinon obèrent l'investissement dans le travail.

A ces valeurs, s'ajoutent d'autres valeurs qui, loin d'être abstraites, fondent nos postures professionnelles. Ainsi, la Mission locale de Rennes ne veut pas se situer comme un simple « opérateur » mais vise à être un acteur du changement social pour construire, à sa mesure et avec ses moyens, une société conforme aux principes de la République. Ceci rejoint une idée déjà ancienne, promue par l'éducation populaire dont les Missions locales sont issues : l'émancipation, particulièrement par l'élévation du niveau de connaissances, la capacité de comprendre et d'agir dans la Cité, la lutte pour l'égalité des chances et des places, l'égalité hommes-femmes, la reconnaissance de l'Autre différent et la lutte contre les discriminations...

NOS OBJECTIFS

Les Missions locales ont été créées par l'ordonnance du 26 mars 1982 à la suite du rapport de Bertrand SCHWARTZ, *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Après une période pionnière et compte tenu d'un chômage structurel qui a fait abandonner l'espoir initial d'un retour au « trente glorieuses », les Missions locales se sont installées durablement dans le paysage des politiques de l'emploi, de la formation et sociales pour les jeunes.

En 1990, elles se sont dotées d'une Charte, Construire ensemble une place pour tous les jeunes, toujours d'actualité puisque les *Protocoles 2000, 2005 et 2010* explicitent dans leur liminaire leur inscription dans sa continuité. Cette Charte précise que « *Les Missions locales sont des espaces de concertation, des instances de coordination et des outils d'intervention, dont se dotent les partenaires locaux, à l'initiative des collectivités territoriales et de l'État.* » Ces partenaires s'engagent sur :

- Une volonté de travailler ensemble sur un territoire ;
- Une intervention globale au service des jeunes ;
- Un espace d'initiative et d'innovation ;
- Une démarche pour construire des politiques d'insertion.

Les Missions locales, au fur et à mesure de leur histoire, ont vu leurs missions se diversifier et se préciser. Elles sont aujourd'hui au nombre de dix. Cinq sont « pédagogiques » et cinq d'« ingénierie ». A ces dix missions, qui sont autant d'objectifs généraux, s'ajoute un « objectif général spécifique », celui qui, complétant ce qui est commun à tout le réseau, vient identifier *notre* Mission locale.

Des objectifs communs à toutes les missions locales et déclinés par la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes.

☺ Les cinq missions « pédagogiques » : RAIOA...

Les cinq missions pédagogiques - repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner - s'adressent directement aux jeunes et visent à faciliter leur insertion professionnelle et sociale.

● Repérer, c'est...

Développer des actions en direction des jeunes qui ne fréquentent pas le structure ; favoriser l'égalité d'accès aux droits et aux services existants sur le territoire. Notons que, si le repérage est une mission explicitement ajoutée par la CPO (convention pluriannuelle d'objectifs) au traditionnel « AIOA » qui suit, cette mission était présente bien avant, par exemple avec la circulaire DGEFP n° 2004/024 du 18 août 2004 relative au financement du réseau des Missions locales qui précisait

dans son chapitre III, « L'activité principale d'une Mission locale », que celle-ci doit garantir et développer plusieurs missions dont les premières sont de « *Favoriser l'égalité d'accès aux services sur le territoire, en assurant notamment un accueil de proximité. Mener des opérations volontaristes pour toucher des jeunes qui ne viennent pas spontanément.* »

● Accueillir, c'est...³

Prendre en compte et recevoir tout public de seize à vingt-cinq ans qui s'adresse à la Mission locale.

Mettre le jeune en confiance et favoriser le lien lui permettant de formuler sa demande.

L'accueil est individualisé - en face-à-face ou par téléphone - ou collectif, sur le site principal ou dans les permanences, sur flux ou sur rendez-vous.

● Informer, c'est...

Transmettre, individuellement ou collectivement, de façon claire, des informations en fonction des besoins détectés sur l'emploi, la formation, la santé, le logement, la mobilité, la citoyenneté, le sport, les loisirs, la culture.

L'information est modulée selon la demande, de la documentation à l'entretien individuel.

● Orienter, c'est...

Diagnostiquer les freins et les ressources du jeune pour élaborer avec lui un parcours d'insertion individualisé en tenant compte de son potentiel et des opportunités locales.

● Accompagner, c'est...

Fonder la relation sur une adhésion libre et éclairée du jeune, via une contractualisation orale ou écrite, inscrite dans une logique de parcours individualisé co-construit. Les maîtres-mots sont ici le contrat et le projet.

Garantir au jeune une régularité de la relation avec un conseiller « référent », gage de progressivité de la démarche.

☺ Les cinq missions d'« ingénierie »

L'approche globale est ambitieuse et, pour la mettre en œuvre, les Missions locales, s'appuient sur un réseau partenarial, clé d'une mobilisation efficace pour faciliter, quelles que soient les difficultés rencontrées par les jeunes, des réponses adaptées.

● Animer le réseau partenarial, c'est...

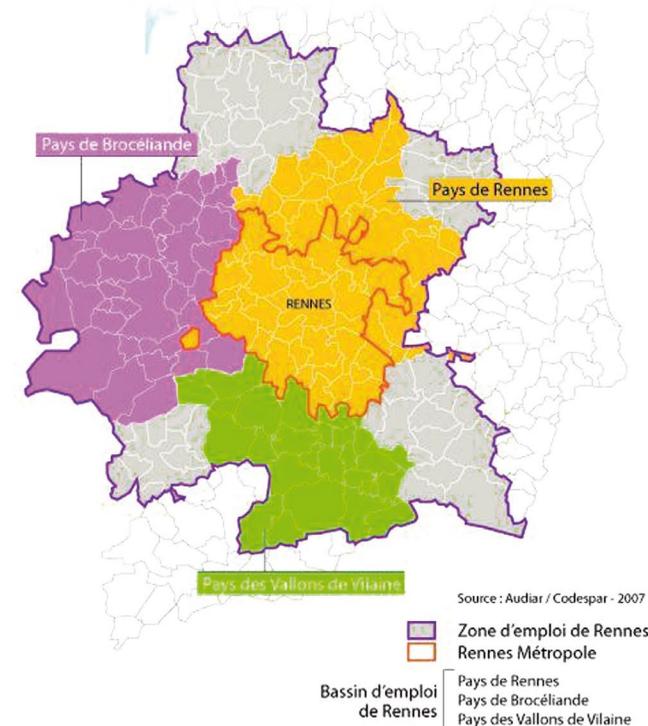
Comme indiqué, s'appuyer sur des ressources externes qui viennent compléter

³ Le chapitre « Analyse de l'existant » développe plus particulièrement cette notion ainsi que celle d'accompagnement en mission locale.

DIAGNOSTIC

I. NOTRE TERRITOIRE : LE BASSIN D'EMPLOI DE RENNES

Au cœur du département d'Ille-et-Vilaine et jouxtant les Pays de Saint-Malo au nord, Vitré à l'est, Fougères au nord-est et Redon au sud, le bassin d'emploi de Rennes est composé de trois pays : les Pays de Rennes, de Brocéliande et des Vallons de Vilaine.



🗺️ Démographie

La zone d'intervention de la Mission locale inclut également la communauté de communes de Maure-de-Bretagne, soit au total 146 communes représentant une population de 574 000 personnes⁴, plus des deux tiers de la population départementale et un peu plus de 15% de la population régionale. Le territoire est dynamique, un des pôles du « triangle d'or » de l'Ouest avec Nantes et Angers. Les taux de croissance de la population à l'horizon 2015 oscillent entre 6% (Brocéliande) et 19% (Rennes). Le bassin d'emploi de Rennes se caractérise par une population dont la moyenne d'âge est moins élevée que dans le reste de la Bretagne. L'un des principaux éléments

⁴ 566 000 pour les trois Pays et 8 000 pour la communauté de communes de Maure-de-Bretagne.

celles de la Mission locale de telle façon à répondre le plus efficacement et le plus complètement possible à la multidimensionnalité des besoins des jeunes.

🔍 Observer, c'est...

Connaître les besoins des jeunes qui vivent sur le territoire, ceux qui viennent à la Mission locale mais également ceux qui en sont des usagers potentiels au regard du droit à l'accompagnement qui concerne tous les jeunes rencontrant des difficultés d'insertion. Cette observation, outre les échanges entre professionnels à partir des rencontres quotidiennes, s'exprime dans la production annuelle d'un diagnostic socioéconomique territorial, dans l'édition régulière de dossiers thématiques (santé, logement, etc.), dans le recueil et l'analyse de la parole collective des jeunes du CCJ.

🚀 Innover, c'est...

S'appuyer sur les observations pour concevoir de nouvelles réponses aux besoins, par définition évolutifs, des jeunes et aller plus loin que le seul droit commun dont on voit bien qu'il ne suffit pas à résoudre le problème structurel du chômage des jeunes. C'est également s'engager dans des expérimentations telles que celles du Fonds des expérimentations pour la jeunesse (FEJ).

🏢 Contribuer au développement économique, c'est...

Être à l'initiative ou partenaire de réponses au chômage des jeunes, en particulier en lien avec le secteur de l'insertion par l'activité économique, mais également dans le domaine de la création d'entreprises et dans celui de réponses réactives aux besoins des filières en tension de recrutements.

🏛️ Mettre en œuvre les politiques publiques, c'est...

Appliquer avec souplesse et rigueur les programmes des institutions, depuis le CIVIS pour l'État, le PPAE dans le cadre de la co-traitance avec Pôle emploi, jusqu'au PRS pour la Région et, lorsque les collectivités le souhaitent, contribuer à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de la jeunesse.

🎯 Notre objectif général spécifique...

Une évidence ! La Mission locale et le développement durable...

- Au regard de sa mission d'éducation populaire auprès des jeunes...
- Au regard de son rôle innovant et de sa fonction d'exemplarité auprès d'une population en devenir...

La Mission locale ne pouvait que s'inscrire dans une démarche de développement durable, à la fois en tant que structure d'accueil et d'accompagnement (sensibilisation des jeunes au développement durable) mais aussi en tant qu'employeur (en direction des salariés et en tant qu'acteur économique). Ainsi, la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes s'engage dans la conception et la mise en œuvre d'un *Agenda 21*, dynamique innovante à l'échelle du réseau.

d'explication de ce phénomène est, sans conteste, l'importante offre de formation proposée sur le territoire : premier pôle universitaire breton, Rennes concentre une population étudiante dont la moyenne d'âge oscille entre vingt et trente ans. Au total, les moins de vingt ans représentent 27% du total de la population.

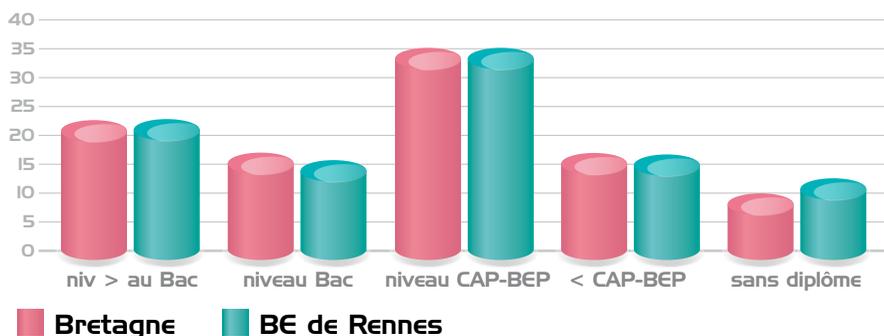
⊕ Population active

A l'échelle de la *zone d'emploi* de Rennes (plus vaste que le bassin d'emploi), on recense 741 851 personnes et, parmi celle-ci, 112 753 « 16-25 ans ». La population active jeune, toujours à l'échelle de la zone d'emploi, s'élève à 36 880 personnes, soit 11% du total des actifs (331 662). En extrapolant et pondérant ces données sur l'échelle du *bassin d'emploi*, on peut estimer la population active des « 16-25 ans » à 28 500 jeunes.

● Un taux de couverture élevé.

En corrélant ce chiffre à celui des jeunes accompagnés en 2011 par la Mission locale, soit 9 612, on observe que plus du tiers des jeunes actifs du bassin d'emploi sont en contact avec celle-ci.

Les hommes sont majoritaires au sein des actifs : 52% contre 48% pour les femmes. Les actifs du bassin d'emploi de Rennes ne sont pas plus diplômés que sur le reste de la Bretagne : la part des actifs de niveau V et infra V, 63%, y est même plus importante qu'à l'échelle régionale.



La répartition par catégories socioprofessionnelles (CSP) révèle que le bassin d'emploi de Rennes se distingue vis-à-vis de la région par des taux importants de cadres et de professions intermédiaires (22%) ceci s'expliquant par la sur-représentation de ces deux CSP dans le Pays de Rennes : 20% pour les cadres et 27% pour les professions intermédiaires. Logiquement, les CSP « ouvriers » et « agriculteurs exploitants » sont nettement moins bien représentées avec, respectivement, 22% d'ouvriers contre 27% en Bretagne et 2% d'agriculteurs contre 4% en Bretagne.

Si l'on s'appuie sur les données INSEE concernant la zone d'emploi, on note une

sur-représentation des actifs jeunes ayant un emploi dans les CSP « employés » et « ouvriers » et, à l'inverse, leur sous-représentation dans toutes les autres CSP dont, singulièrement, celles les mieux positionnées sur l'échelle sociale.

	Agriculteurs	Artisans	Cadres	Interméd.	Employés	Ouvriers	Σ
16-25 Nb	102	393	2510	7 328	13 903	12 643	36 880
%	0,3	1,1	6,8	19,9	37,7	34,3	100
TOUS Nb	9 450	15 586	57 712	83 509	89 578	75 828	331 663
%	2,8	4,7	17,4	25,2	27	22,9	100
Δ pts	-2,5	-3,6	-10,6	-5,3	+10,7	+11,4	...

⊕ Marché de l'emploi

Amorcée en fin d'année 2010, la décrue du nombre de jeunes chômeurs semble se poursuivre au cours des trois premiers trimestres 2011, profitant ainsi d'une légère et courte reprise économique puisqu'elle s'achèvera dès le dernier trimestre marquant ainsi le retour à la hausse du nombre de jeunes chômeurs.

● Le marché de l'emploi des jeunes bretons

Au 31 mars 2011, on comptabilisait 33 000 DEFM (demandeurs d'emploi fin de mois) de moins de 26 ans en Bretagne. Le nombre de jeunes DEFM est en recul (-3% sur un an), cette baisse profite exclusivement aux jeunes hommes (-8% et +1% pour les jeunes femmes) et les phénomènes de reprise conjoncturelle encouragent le recours à l'intérim. Mais les effets de la crise débutée fin 2008 sont loin d'être gommés : le nombre des jeunes DE a augmenté de 33% entre mars 2008 et mars 2011 !

Au 30 Juin 2011, on recensait 30 700 DEFM de moins de 26 ans en Bretagne. La situation des jeunes bretons s'améliore. Alors que le nombre global de DE augmente (+4%), le nombre de jeunes DE diminue par rapport à juin 2010 (-1%), mais là encore au profit exclusif des hommes (-5% et +2% pour les jeunes femmes). La part des DE inscrits depuis plus d'un an reste cependant à un niveau important pour cette catégorie d'âge : 19%.

Enfin, au 31 décembre 2011, on atteint 41 700 DEFM de moins de 26 ans en Bretagne. Les jeunes représentent 20,9% des DEFM bretons. Après plusieurs trimestres de baisse, leur nombre repart à la hausse en fin d'année : +3%. Cette progression concerne davantage les femmes (+4%) que les hommes (+2%). Elle est particulièrement significative dans deux catégories : les « non diplômés » (+6%) et les diplômés du supérieur (+8%).

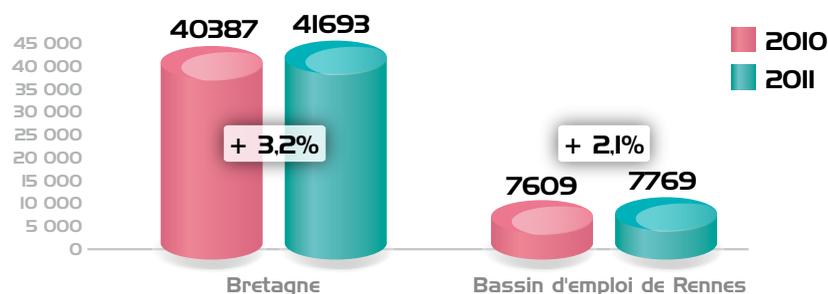
● La demande d'emploi dans le bassin rennais au 31 décembre 2011

On recensait au 31 décembre 2011 sur le bassin d'emploi rennais 36 934 DE, soit une progression de 6% par rapport à l'année précédente.

« L'analyse par métier met en exergue une croissance du chômage la plus forte dans la vente, la grande distribution ou encore la restauration. Fait plus récent, le chômage croît également sensiblement dans les services aux personnes, la santé. A l'inverse, les métiers du BTP et, surtout, du transport logistique s'inscrivent dans une tendance plus favorable qu'il y a un an. » selon le CODESPAR

21% des DEFM du bassin rennais ont moins de 26 ans et 18,6% des jeunes DEFM bretons habitaient le bassin d'emploi rennais au 31 décembre 2011. Il est à noter que cette part décroît légèrement puisqu'au cours de la dernière période l'évolution du chômage des jeunes était plus défavorable sur l'ensemble breton que sur notre territoire.

Demandeurs d'emploi de « Moins de 26 ans »



On observe une partition parfaitement équilibrée entre jeunes hommes et femmes DE. 15% des DEFM ont un niveau infra V, 33% un niveau V, 28% un niveau IV et 24% un niveau III ou plus.

« L'intérim constitue un signal avancé de l'état du marché de l'emploi rennais. Ainsi, avant le rebond d'activité observé l'an passé, l'intérim enregistre un taux positif (+19,6%) : sur les 34 000 emplois créés au 1er trimestre 2010, 30 000 l'ont été dans l'intérim. Il faudra attendre deux trimestres pour que la reprise concerne tous les secteurs d'activité.

La population intérimaire reste cependant très caractérisée : 2/3 des intérimaires bretons sont des hommes, ce qui s'explique par les secteurs utilisateurs de l'intérim (industrie et construction) et 45% des intérimaires bretons ont un salaire annuel inférieur au seuil de bas salaire (9 526 €). Et parmi celle-ci, nous comptons 40% de jeunes de moins de 26 ans... » Selon le CODESPAR

3 Economie et entreprises

Nombre d'entreprises par grands secteurs et par pays :

	Rennes	Vallons de Vilaine	Brocéliande	Total BER
Artisanat	4 639	717	948	6 304
Agriculture	1 275	618	1 139	3 032
Commerce	6 089	493	698	7 280
Industrie	266 ⁽¹⁾	31 ⁽¹⁾	44	341
BTP	273 ⁽¹⁾	31 ⁽¹⁾	30	334
Services	7 167	401	522	8 090
Total	19 709	2 260	3 381	25 111

Source : CCI-Force 5/2009

On recense sur le bassin d'emploi de Rennes plus de 25 000 entreprises (45 291 sur la zone d'emploi) avec une forte prédominance des services, commerces et artisanat. Ces 25 000 entreprises emploient 179 305 salariés.

Répartition des salariés du secteur privé par pays

	Rennes	Vallons de Vilaine	Brocéliande	Total BER
Nb salariés	161 699	8 383	9 223	179 305

Les entreprises privées les plus importantes du territoire sont...

- Pour le Pays de Rennes, PSA, SP Barre Thomas, Ouest-France, le Crédit Agricole, le Crédit Mutuel de Bretagne, Canon Bretagne, Keolis, France Télécom...
- Pour le Pays des Vallons de Vilaine, ECSA, Sécurifrance, Transports Grain, Transports Rouleau, Super U, Plastic Omnium Extérieur, Nowak, Sveltic, Aumont BSBH, CM Création...
- Pour le Pays de Brocéliande, COOPERL, Easydis, Entremont Alliance, Grand Saloir Saint-Nicolas...

En 2008 et par grands secteurs d'activité – Industrie, Construction, Tertiaire – on observait que les recrutements se concentrent dans le tertiaire (93% des embauches) et que la taille des entreprises ne constitue pas une variable significative :

- moins de 20 personnes : 38% des embauches,
- 20 à 249 personnes : 32%,
- 250 personnes ou plus : 30%.

Soit, au total, 198 180 personnes (41% avaient moins de 26 ans) : Enfin, plus de huit embauches sur dix correspondaient à des CDD.

⁽¹⁾ établissements de 10 salariés ou plus

En 2010, on note une légère progression des recrutements, 208 200 contre 198 180.

La proportion de jeunes embauchés fléchit, 39% contre 41% ainsi que, de façon plus nette, celle des femmes, 53% contre 59%. 83% des embauches sont en CDD et, parmi ceux-ci, les CDD de moins d'un mois sont nettement majoritaires : si 34 732 CDI ont été signés en 2010, 131 266 CDD l'ont également été pour des périodes inférieures à un mois... illustration, si l'en est, de la précarisation des emplois.

Nombre d'entreprises par grands secteurs et par pays :

Pays	Nb recrutements	Dont % F	Dont % < 26 ans	Dont % CDI	Dont % CDD < 1 mois
Rennes	185 250	53%	40%	17%	63%
Brocéliande	12 760	52%	36%	15%	59%
Vallons	10 190	63%	32%	13%	69%
BER	208 200	53,4%	39,4%	16,7%	63%

On observe parmi les besoins de main d'œuvre beaucoup d'emplois n'exigeant pas une très haute technicité : agents de sécurité, assistantes maternelles, aide-soignants, caissiers et employés de libre-service, agents d'hôtellerie, employés de maison...

Selon l'enquête BMO 2011, les projets de recrutement d'emplois permanents en Bretagne et en 2011 se distribuaient ainsi :

Aides soignants	1850
Agents entretien locaux	1490
Ouvriers non qualifiés IAA	1450
Aides à domicile	1320
Aides cuisiniers, apprentis cuisine	1310
Commerciaux	1110
Ingénieurs, cadres R&D	1060
Infirmiers, puéricultrices	1020
Agriculteurs, ouvriers agricoles	930
Serveurs de café, restaurant	860

En termes de créations d'entreprises en 2010, on remarque⁵...

- Sur le Pays de Brocéliande, 460 créations dont 55% en auto-entrepreneuriat. 670 entreprises seraient à reprendre d'ici 2013. En 2010, les secteurs les plus créateurs sont le commerce, la réparation auto-moto, la construction et les activités spécialisées scientifiques et techniques.
- Sur le Pays des Vallons-de-Vilaine, 350 créations d'entreprises dont 63% en auto-entrepreneuriat. 460 entreprises seraient à reprendre d'ici 2013. En 2010, les secteurs les plus créateurs sont le commerce, la réparation auto-moto, la construction.

⁵ Données du GREF Bretagne.

- Sur le Pays de Rennes, 3980 créations d'entreprises dont 57% en auto-entrepreneuriat. En 2010, les secteurs les plus créateurs sont le commerce, la réparation auto-moto, la construction et les activités spécialisées scientifiques et techniques.

Au total et en 2010, ce sont 4 475 entreprises qui ont été créées sur le bassin d'emploi et, en 2013, 4 740 entreprises qui seraient à reprendre.

Formation⁶

La formation professionnelle en France se subdivise en deux grands dispositifs :

- la formation professionnelle initiale, scolaire et contrat d'apprentissage ;
- la formation professionnelle continue (FPC pour « formation professionnelle continue » ou FPTLV pour « formation professionnelle tout au long de la vie ») qui inclut : les formations financées par le Conseil Régional⁷, l'Etat, Pôle emploi et les entreprises (DIF, Plan de Formation, CIF) et le contrat de professionnalisation en alternance.

La FPC concerne deux catégories de publics : les salariés et les demandeurs d'emploi, les Missions locales accueillant pour l'essentiel cette dernière catégorie.

Sur le bassin d'emploi rennais, nous obtenons les répartitions suivantes :

Pays/ Dispositifs	Pays de Rennes			Vallons de Vilaine			Brocéliande			BER	
	Nb	%	Dont % F	Nb	%	Dont % F	Nb	%	Dont % F	Nb	%
Formation initiale	8 270	52,8	41,1	260	86,6	81,6	540	81,8	41,8	9 070	54,5
Alternance	2 110	13,4	30,4	-	-	-	20	3	64,2	2 130	12,8
FPC	5 280	33,7	49,4	40	14,3	97,3	100	15,1	-	5 420	32,6
Total	15 660	-	-	300	-	83,6	660	-	45,1	16 620	-

94% des formations professionnelles s'effectuent sur le pays de Rennes. Ceci implique une nécessité de mobilité des formés pour se rendre dans les organismes.

⁶ Données du GREF Bretagne.

⁷ « Dans un contexte de forte hausse du taux de chômage, le budget 2012 de la Région est marqué par la priorité donnée à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, compétence directe du Conseil régional. L'enveloppe allouée à la formation professionnelle (109 M€) progresse ainsi de + 1,7%, mettant en particulier l'accent sur l'aide aux jeunes sans qualification avec la création du Contrat d'accès à la qualification. Il permettra aux jeunes peu qualifiés d'être accompagnés sans discontinuité, tout au long de leur parcours de formation, jusqu'à la qualification. En leur offrant un statut et une rémunération durant une période de trois mois entre leurs différents stages, la Région se mobilise pour sécuriser les parcours. » Région Bretagne, « Vote du budget primitif 2012 ».

« Le Pays de Rennes se caractérise par une forte proportion de formés dans les formations de niveau supérieur au bac (60% des effectifs contre 41% au niveau régional). Bénéficiant d'une offre de formation diversifiée tant en termes de niveaux que de domaines de formation, le Pays de Rennes est le plus attractif de la région : pour 100 personnes qui partent du territoire pour se former ailleurs, 1134 viennent d'un autre pays pour se former sur le Pays de Rennes. »⁹

Les dispositifs pour les jeunes sortis du système scolaire initial représentent 45,5% de l'ensemble soit presque une personne sur deux. Tous dispositifs de formation professionnelle confondus, les moins de 26 ans représentent 49,5% des formés du bassin d'emploi, l'âge moyen atteignant 29 ans.

Les domaines de formation les mieux représentés sont :

- Pour la formation initiale : le tertiaire de bureau, le paramédical et l'industrie.
- Pour l'apprentissage : le bâtiment, la restauration et le commerce.
- Pour la formation professionnelle continue : le tertiaire de bureau, le commerce/distribution, le paramédical et le social.

En 2009, on recensait sur le bassin d'emploi 38 160 personnes en enseignement professionnel et technique dont 32 740 en formation initiale et 3776 apprentis (11,5%). Du côté de la formation professionnelle continue, on comptabilisait 5 420 personnes dont 88% étaient demandeurs d'emploi (4 770) et 12% en CIF. La distance moyenne du domicile au centre de formation varie de 22 kms pour les personnes habitant le Pays des Vallons de Vilaine à 29 et 30 kms pour celles de Rennes et de Brocéliande.

II. CE QUE FÛT ET CE QU'EST NOTRE MISSION LOCALE

☺ D'où venons-nous ? Toute une histoire !

Avant les Missions locales... il y a eu le premier choc pétrolier en 1974 qui sonna le glas des « Trente Glorieuses ». Différents plans conjoncturels (BARRE...) et « Pactes pour l'emploi » se succédèrent jusqu'en 1981 où Pierre MAUROY, Premier ministre du nouveau président de la République François MITTERRAND, confia à Bertrand SCHWARTZ une mission d'étude sur l'insertion des jeunes. De ce rapport naîtront avec l'ordonnance de mars 1982 les premières Missions locales. Tout d'abord expérimentales, « légères, temporaires et adaptées », selon les termes du « Rapport Schwartz » puis, progressivement, installées durablement dans le paysage... pour cause de chômage structurel des jeunes.

On trouvera en annexe (n°1) l'historique de la Mission locale créée dès 1982 sur Rennes, présidée par Martial GABILLARD et accueillant pour cette année... 1166 jeunes. Synchroniquement, furent créées sur les autres communes les PAIO, « Per-

⁹ GREFBretagne, Contribution territoriale CPRDF : Pays des Vallons de Vilaine.

⁹ GREFBretagne, Contribution territoriale CPRDF : Pays de Rennes.

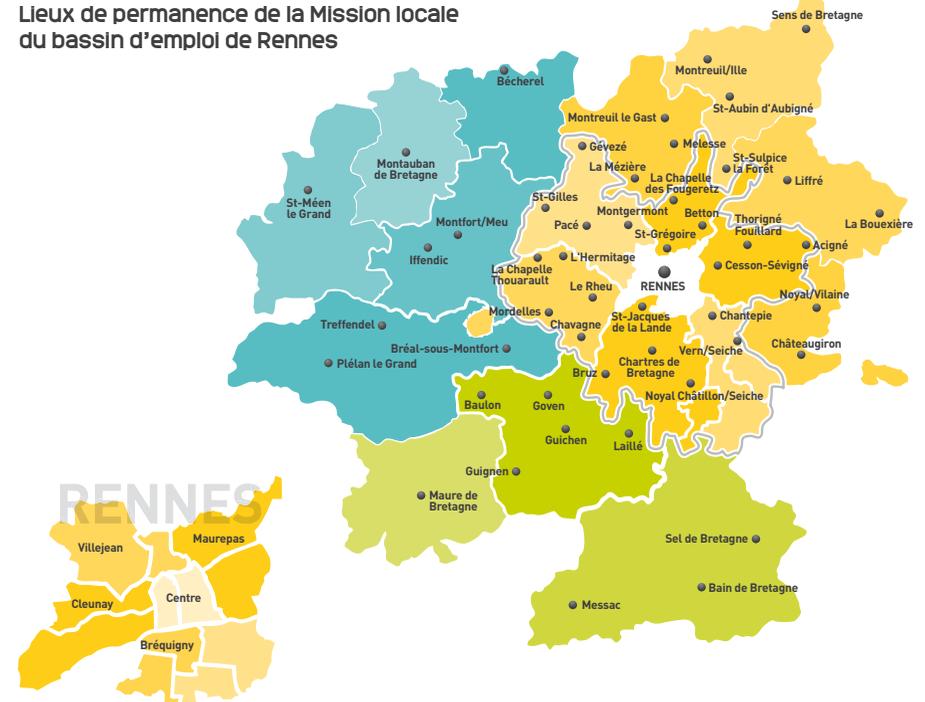
manences d'accueil, d'information et d'orientation ». Il faudra attendre 1987 et une troisième direction (Lydie ROBIN après Michel BOULET et Jean-Louis LAFORGE) pour que notre Mission locale devienne celle « du bassin d'emploi de Rennes ».

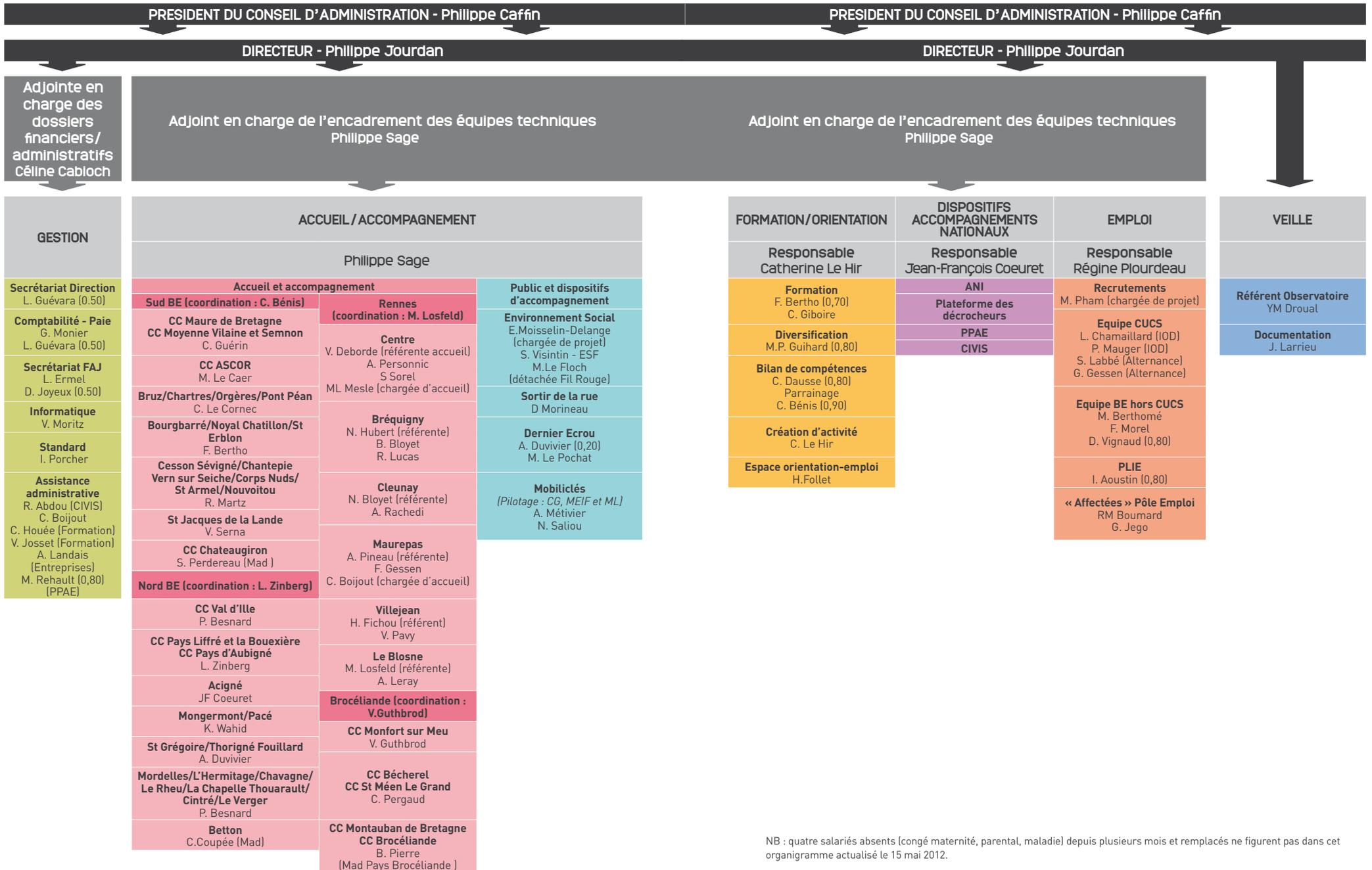
☺ Notre organisation territoriale... Une offre de proximité !

La Mission locale du bassin d'emploi de Rennes travaille sur un territoire vaste et dense. Cette réalité nous a conduit à développer un accueil de proximité des jeunes et, en fonction des territoires, plusieurs configurations ont été choisies : au centre ville, dans les quartiers, dans les Points Accueil Emploi (PAE) et dans les communes sans PAE. Aujourd'hui, la Mission locale est présente sur les six quartiers rennais ainsi que sur le bassin d'emploi avec 55 lieux d'accueil couvrant 146 communes. Plus de 90% des jeunes sont ainsi accueillis dans le cadre d'« espaces sociaux communs » (quartiers rennais) ou de PAE. Animés par des professionnels issus de différents corps professionnels, ces lieux sont ouverts à l'ensemble des publics (jeunes, adultes, allocataires RMI, DELD...).

Par son statut de capitale régionale, sur le bassin d'emploi de Rennes s'est tissé un réseau associatif dense. La relation partenariale établie entre la Mission locale et les différentes collectivités (locales et territoriales) a permis le développement d'un véritable diagnostic partagé et d'une mutualisation des compétences au profit des jeunes.

Lieux de permanence de la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes





NB : quatre salariés absents (congé maternité, parental, maladie) depuis plusieurs mois et remplacés ne figurent pas dans cet organigramme actualisé le 15 mai 2012.

ANALYSE DE L'EXISTANT

Sauf à produire un document beaucoup trop volumineux pour être lisible, cette analyse ne peut prétendre à l'exhaustivité, ni même refléter fidèlement l'ensemble des débats et échanges que la dynamique de ce P.A.S. a permis. De la sorte, le choix qui a été fait est de sérier quelques champs importants de notre activité et, à partir de ces focus, d'ouvrir sur ce qui caractérise le concept même de projet : nos objectifs opérationnels, nos axes d'amélioration du « bien travailler » et « bien travailler ensemble ».

On lira ainsi successivement les analyses concernant...

L'insertion professionnelle et la relation aux entreprises (4.1.)

La formation, une étape vers l'emploi durable (4.2.)

Le pôle « Environnement social » et « L'accompagnement spécifique » (4.3.)

L'accueil et l'accompagnement (4.4.)

Le Conseil Consultatif Jeunes (4.5.)

Les Dispositifs d'accompagnement nationaux (4.6)

Et l'Observatoire (4.7.)

I. LA MISSION LOCALE, L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LA RELATION AUX ENTREPRISES

Les jeunes s'adressant à la Mission locale peuvent se retrouver relativement démunis dans leur recherche d'emploi ; ils demandent à être guidés, conseillés et soutenus dans leurs démarches. Ils manquent en effet souvent de réseaux, ne maîtrisent pas les techniques et les outils de recherche d'emploi, les méthodes de présentation et de mise en valeur de leur candidature, ne connaissent pas toujours les lieux ressources pour leur recherche d'emploi et la manière de les utiliser. Afin de les accompagner sur la mise à l'emploi, nous mobilisons différents partenaires (Pôle emploi, structures d'insertion par l'activité économique, organismes de formation...) et outils.

Outre l'accès à l'emploi, il s'agit d'assurer la stabilisation du parcours d'insertion au niveau professionnel et social. Ceci implique donc que l'accompagnement se fait en amont de l'emploi (accompagnement vers l'emploi) mais aussi pendant les premiers temps de la prise d'emploi (accompagnement dans l'emploi).

Le contact avec le jeune doit ainsi pouvoir être maintenu pendant les premiers temps de la prise de poste. Dans le cas d'insertion au sein d'entreprises partenaires de la Mission locale, le lien est fait avec le jeune mais aussi avec l'employeur, afin de proposer le cas échéant, une médiation.

S'il est un thème récurrent dans les Missions locales, c'est bien celui de leurs relations aux entreprises... réputées difficiles, comme la communication entre deux mondes distincts. Or, le recensement des actions menées par la Mission locale fait apparaître une grande diversité de celles-ci, tant en ce qui concerne les types d'intervention que les acteurs. La relation aux entreprises se traduit par des actions traditionnelles telles que l'accompagnement individuel des jeunes vers l'entreprise mais également par des prestations tels que des actions ciblées sur les quartiers, les « mercredis de l'alternance », l'Espace emploi...

Un « Espace Emploi » de la Mission locale est animé par des conseillers qui accueillent les jeunes chaque jour, du lundi après midi au vendredi. Dans cet Espace, les jeunes peuvent consulter les offres, ont accès à internet, disposent de téléphones, consultent la presse locale et les revues spécialisées (*Rebondir...*), rédigent leurs C.V. et, périodiquement, des ateliers collectifs y sont organisés.

La Mission locale développe le secteur entreprises dans un souci de mieux répondre aux demandes des jeunes, des entreprises, des financeurs et de nos partenaires locaux.

Ainsi, en 2011 et grâce au concours du FSE, nous avons accru l'intervention dans les quartiers CUCS par la création d'une équipe IOD (« intervention sur l'offre et la demande »), par le renforcement des moyens humains consacrés à l'accès des jeunes à l'apprentissage et par une proposition de prestation d'accompagnement vers l'emploi pour les jeunes habitant hors Rennes.

En 2011, 4 507 jeunes ont signé un contrat de travail. Les progressions vis-à-vis de l'année 2010 sont significatives, soit + 9% de contrats de travail et + 26% de contrats en alternance.

Toutefois on remarque que, ici comme ailleurs, la nature des contrats de travail témoigne incontestablement d'une précarisation de la jeunesse puisque seuls 13,6% de ceux-ci sont des CDI contre 73,7% de CDD, 10,9% de contrats aidés et 1,8% d'autres situations d'emploi.

La part des femmes dans les CDI est plus importante : 338 contre 275, soit 15,3% de CDI parmi les contrats pour les femmes et 12% pour les hommes. Après deux années de baisse, l'intérim augmente à nouveau avec 24% de contrats supplémentaires.

Ainsi les ressources humaines dédiées à l'emploi, pilotées par une responsable de secteur, se répartissent comme suit :

☺ Les différents dispositifs d'accompagnement vers l'emploi

Public : Niveau IV maxi, CIVIS, PPAE, ANI

TERRITOIRE : QUARTIERS CUCS

2 équipes :

☑ Cible Emploi - IOD (2 conseillères)

Mission : Mise en emploi durable (CDI Temps complet / CDD + 6 mois)

Objectifs : 60 démarrages de contrats, dont 40 mises en emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois)

☑ CUCS Alternance (2 conseillers)

Mission : Mise en emploi en alternance

Objectifs : 65 entrées en alternance, 35 mises en emploi, en formation ou en retour de formation initiale

TERRITOIRE : BASSIN D'EMPLOI (HORS CUCS)

3 Conseillers Emploi : Territoire Sud
Territoire Nord
Territoire Est

Mission : Accompagnement dans l'emploi pour des jeunes du bassin d'emploi hors territoires prioritaires

Objectifs : 95 mises en emploi durable dont 35 en CDI

TERRITOIRE : RENNES-MÉTROPOLE

1 Conseillère en Insertion

Mission : Mise en emploi durable de jeunes en difficulté d'accès à l'emploi sur tous secteurs d'activité avec un accompagnement pendant les 6 premiers mois du contrat de travail ou jusqu'à l'obtention d'une qualification pour les jeunes en formation

Objectifs : 65 jeunes en accompagnement PLIE, 20 entrées en emploi durable

☺ En complément de ces dispositifs spécifiques d'accompagnement, le service Emploi dispose également :

D'une chargée de Projet

● Missions :

- Coordination de projets (La Poste, Le Carré Rennais...)
- Prospection des grands comptes
- Recrutement en nombre
- Placement sur offres d'emploi

Deux Conseillères Pôle Emploi

● Missions :

- Animation du partenariat entre Pôle Emploi et la Mission locale sur le plan institutionnel (entre les structures) et fonctionnel (entre les conseillers)
- Réponses aux demandes des conseillers sur les dossiers de jeunes
- Animation d'ateliers et groupes moteurs
- Aide à la recherche d'emploi, mise en relation d'offres Pôle Emploi et Mission locale

D'une assistante administrative

● Missions :

- Suivi administratif des ateliers TRE
- Actualisation de la saisie dans le logiciel Parcours3
- Réalisation de CV et lettres de motivation
- Soutien administratif (relance téléphonique et courriers) pour le service emploi

L'opération « Facteur + »

L'idée, venue d'une conseillère de la Mission locale et de son mari, facteur, fût de mobiliser dans un réel partenariat « gagnant – gagnant » notre structure et La Poste pour une vaste prospection auprès des entreprises : celles-ci avaient-elles des besoins de recrutement et, si oui, pourquoi ne pas s'adresser à la Mission locale ?

En avril 2011, 20 800 courriers conçus avec le service Communication de La Poste furent distribués par les facteurs. Trois mois plus tard, 10 000 courriers furent à nouveau distribués. 443 offres furent captées (dont 31% de CDI, 33% de CDD et 28% de contrats en alternance) grâce à cette campagne et 286 entreprises ont entamé une collaboration avec la Mission locale : majoritairement des petites entreprises localisées dans l'agglomération rennaise et plus particulièrement représentées dans les secteurs du commerce et de l'hôtellerie-restauration. 512 jeunes ont ainsi pu être positionnés sur les offres et 71 ont signé un contrat de travail. Parmi les jeunes mis en relation mais non retenus, 304 ont pu être contactés dont 60% avaient signé ailleurs un contrat de travail et 17% avaient intégré une formation. Seuls 64 étaient en recherche d'emploi.

Cette opération a dégagé de nombreuses valeurs ajoutées : un partenariat avec La Poste, l'élargissement du réseau des entreprises avec lesquelles peut travailler la Mission locale, un effet mobilisateur pour les jeunes, une visibilité et même une notoriété renforcées pour la Mission locale... Notons, de plus, que la majorité des offres captées étaient inconnues du SPE : le marché caché de l'emploi dévoilé...

II. LA FORMATION, UNE ÉTAPE VERS L'EMPLOI DURABLE

L'accès à la formation nécessite un accompagnement adapté à chaque jeune. Le choix du mode de qualification et le parcours préalable à la formation se définit ainsi de manière individualisée.

Outre la construction et la validation du projet, il peut en effet être également nécessaire d'organiser avec le jeune un temps de remise à niveau.

Suivant le diplôme visé, il peut être nécessaire de monter une demande de financement, d'aide à la mobilité... Nous devons tenir compte de la situation sociale du jeune, de ses contraintes et l'aider à les lever.

☹ Des constats...

En analysant les demandes exprimées par les jeunes en premier entretien, c'est chaque année entre 25% et 29% des jeunes accueillis à la Mission locale qui expriment une demande d'aide concernant la formation professionnelle.

Pour autant, dans un contexte de crise généralisée, la priorité des jeunes ne semble plus être à la construction d'un projet professionnel, impliquant le moyen voire le long termes, mais à la recherche d'un emploi.

On le sait, le public majoritaire de la Mission locale est sorti du système scolaire sans qualification ou encore avec une première qualification qui s'avère obsolète ou inadaptée aux besoins du marché du travail ou aux souhaits personnels du jeune.

En 2011, sur les 9 612 jeunes accompagnés par la Mission locale, 61% avaient un niveau inférieur ou égal au BEP-CAP et 27% un niveau Vbis ou VI. Par contre, 45% des jeunes femmes accompagnées avaient un niveau supérieur au baccalauréat contre 32% pour les hommes.

A l'occasion des travaux du Grenelle de l'insertion et du colloque de février 2008 sur le thème de la sécurisation des parcours professionnels, le CEREQ avait montré que, du fait des évolutions dans la structure de l'emploi, la population active ne va pas augmenter d'ici 2015 et qu'un tiers des emplois sera affecté par des bouleversements démographiques et techniques.

Ainsi, les diplômés verront leur situation s'améliorer alors que les jeunes sans qualification auront plus de difficultés encore à s'insérer. Les créations nettes d'emploi prévues entre 2005 et 2015 sont, pour les cadres +15%, pour les professions intermédiaires +9%, pour les employés peu qualifiés +15%, pour les ouvriers qualifiés +7% et pour les ouvriers peu qualifiés -13%.

Cependant les données du chômage confirment l'exposition dangereuse à ce dernier dès lors que le niveau de formation est faible¹⁰ :

Niveaux d'études	% de chômeurs en Bretagne
Jeunes sans qualification	29
CAP/BEP non obtenu	22
BAC non obtenu	19
Etudiants sans diplômes	16
CAP/BEP obtenu	12
BAC PRO ou Technique obtenu	10
Diplômes Post BAC obtenus	11

Face à l'hyper-sélectivité du marché du travail, on comprend qu'avec l'accès direct à l'emploi favorisé par des professionnels dédiés la formation représente un axe fort de l'action de la Mission locale : en 2011, 19% des jeunes en contact avec la Mission locale ont eu accès à une formation.

A cette même période, en 2011, on recensait 1 824 entrées en formation, soit un léger (-5%) infléchissement par rapport à 2010. Cette baisse s'est répercutée essentiellement sur les entrées en phase de mobilisation (-6%) et en pré-qualification (-43%). La disparition des actions de formation en amont de la qualification constitue l'une des principales explications.

Par contre, le nombre d'entrées en qualification a augmenté de 4% entre 2010 et 2011, représentant désormais 56% des entrées en formation.

A la Mission locale, un pôle « Formation – Orientation » est placé sous la responsabilité d'une responsable de secteur et recense :

- un chargé de projet orientation,
- un chargé d'information,
- deux conseillers dédiés formation
- des conseillers sur les thématiques de la diversification, du parrainage et de la création d'activité.

¹⁰ Remarque : le taux relativement moins bon des jeunes ayant un diplôme post BAC est lié à la difficulté qu'ils rencontrent à trouver une entreprise en Bretagne et les obligent à « s'expatrier » hors de la Région.

III. LE PÔLE « ENVIRONNEMENT SOCIAL » ET L'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE.

Viser à l'autonomie sociale, c'est permettre aux jeunes d'être capables à terme de trouver les ressources dans leur environnement pour faire face aux questions de santé, de budget, de logement, aux questions administratives, d'accès à la citoyenneté (avoir conscience de ses droits et ses devoirs), ainsi que l'accès aux loisirs. Cette démarche s'inscrit directement dans le principe d'approche globale de la Mission locale, c'est-à-dire en parallèle d'un accompagnement à l'insertion professionnelle.

Cet objectif est présent tout au long de l'accompagnement. En effet, il s'agit d'évaluer continuellement la situation du jeune dans son ensemble, d'en tenir compte dans les propositions faites au jeune et d'agir chaque fois que nécessaire sur les freins repérés dans le parcours d'insertion.

Ainsi nous pouvons intervenir sur du soutien financier, sur l'accès à l'hébergement d'urgence ou au logement stable, sur des questions de santé, de lien social (accès aux loisirs, à la culture).

Là encore, nous mobilisons nos ressources internes : conseillère en économie sociale et familiale, conseillère santé, permanences juridiques au sein de la Mission locale. Nous faisons également appel aux structures spécifiques telles les administrations (CDAS, CPAM, CAF...), le réseau associatif du bassin de Rennes (associations caritatives, AIPR, Planning familial, CIDF...). Réseau et partenariat ne sont pas des mots mais une réalité multiforme au service de la multidimensionnalité des besoins des jeunes.

☺ Ce que n'est pas mais ce qu'est le social...

Dans le cadre de l'accompagnement global préconisé par Bertrand Schwartz, les jeunes doivent trouver dans les Missions locales un « guichet unique » où chaque thème de sa vie courante peut trouver sa place, chaque questionnement doit pouvoir trouver des réponses ou, si ce n'est des réponses, une écoute et un accompagnement. Les jeunes ont d'ailleurs bien identifié la Mission locale comme pouvant répondre à leurs problématiques, même en dehors de l'emploi, formation. Le social est au cœur du principe fondateur des Missions locales, l'approche globale.

La prise en compte du social dans un parcours d'insertion ne vise pas à résoudre les problèmes « périphériques » de l'emploi.

La finalité du social est triple : s'accomplir, vivre avec les autres et être un citoyen. On voit que ce n'est pas rien !

En Mission locale, le social est ce qui n'est pas le professionnel et le formatif... tout en étant déterminant pour ces deux derniers domaines : que signifierait trouver un emploi à un jeune si, d'un autre côté, il n'avait ni logement, ni moyen de locomotion ? C'est dire que le social recouvre des domaines aussi variés que le logement, la santé, la culture, la mobilité, les loisirs, la citoyenneté, la capacité de gestion de son budget...

Si, par exemple, on s'intéresse à la santé des jeunes, on remarque des besoins spécifiques en ce qui concerne les jeunes considérés comme étant en insertion. L'Observatoire Régional de la Santé en Bretagne a ainsi réalisé en 2006 une étude sur les publics accueillis de 16 à 25 ans, en fonction de leur statut : salariés, étudiants, jeunes en insertion.

Sur une échelle de 0 à 10 (les notes inférieures à 7 traduisant une perception négative de l'état de santé), on remarque que la perception négative de l'état de santé est beaucoup plus importante chez les jeunes en insertion que chez les étudiants et les salariés : pour les hommes, 25% des jeunes en insertion contre 10% des étudiants et 13% des salariés ; pour les femmes 28% des jeunes en insertion, soit le double des étudiantes...

La consommation d'alcool parmi les buveurs réguliers est plus importante chez les jeunes en insertion. Il en est de même pour la consommation quotidienne de tabac... Ils sont 6% à consommer des psychotropes contre moins de 1% des étudiants.

On pourrait « à loisir » multiplier les exemples – obésité plus importante, etc. – qui ne sont que l'expression d'un mal-être car, tout simplement pouvons-nous dire, la situation d'insertion est par définition difficile, insécurisante, déséquilibrante.

☺ L'organisation et l'activité du pôle « Environnement social »

13% (8107 sur 62394, source P3) des propositions faites aux jeunes en 2011 relève du champ social qui recouvre principalement les problématiques liées aux ressources, à la santé, au logement, à la mobilité.

● Les ressources...

En 2011, nous avons attribué 687 085€ répartis entre environ 2 500 jeunes, principalement des allocations Civis (Etat), fonds d'aide aux jeunes (Conseil Général) et chèques mobilité (Conseil Régional). Cette montée progressive des attributions de moyens ponctuels n'a pas, contrairement à ce que nous pouvions craindre, modifié de façon importante la relation d'accompagnement. Ces différentes aides sont proposées par les conseillers et validées par des commissions.

Depuis 2 ans, nous avons mis en place deux dispositifs expérimentaux : le micro-crédit personnel et le « revenu contractualisé d'autonomie (RCA) initié par Martin Hirsch alors Haut commissaire à la jeunesse et aux solidarités actives. Les situations de surendettement, les montages de dossier micro-crédit et plus généralement les situations budgétaires particulièrement sensibles sont examinées par une conseillère ESF.

● La santé...

Nous n'avons pas de médecin dans l'effectif de la Mission locale mais une salariée, chargée de projet, dont le travail consiste à développer un réseau de partenaires pour faciliter l'accès aux soins des jeunes et au-delà de développer des projets répondant aux besoins identifiés. Elle dispose du chèque santé pour les jeunes dépourvus de couverture sociale.

Sa fonction consiste aussi à initier et participer à des manifestations visant la prévention des risques (conduite addictive, MST...). De 3 à 400 jeunes par an bénéficient du soutien de la Mission locale dans le champ de la santé. Nous observons une part importante de jeunes confrontés à des souffrances psychologiques.

Nous avons établi un partenariat avec une mutuelle nous permettant de proposer aux jeunes qui ne dispose pas de la CMU complémentaire, cette couverture qui est financée par le FIPJ.

Enfin, dans le cadre d'une convention avec la CPAM, nous proposons à certains jeunes l'accès à un bilan de santé.

◉ **Le logement...**

Les jeunes expriment fréquemment les difficultés qu'ils rencontrent à se loger dans des conditions durables. Nous nous appuyons sur le réseau de partenaires (CHRS, FJT, Rennes hébergement, Agence d'Insertion à Vocation Sociale...) que nous choisissons en fonction du besoin exprimé. Par ailleurs, notre CESF sur demande de ses collègues, reçoit régulièrement des jeunes confrontés à des questions plus spécifiques (expulsions...)

◉ **La mobilité...**

En 2010, le Conseil Général, la MEIF et la Mission locale ont créé une plateforme mobilité destinée à professionnaliser l'intervention des structures en charge d'accompagnement sur ce champ. Depuis lors, plusieurs initiatives ont été prises : le recensement de l'existant (locations de véhicules, transports publics...), la formation des professionnels au diagnostic mobilité, la création d'un site intranet regroupant l'offre de services, d'autres initiatives seront prises dans les mois qui viennent.

Ce dispositif étant tripartite, il concerne l'ensemble des publics (jeunes et adultes) en insertion.

D'autres initiatives sont spécifiques à la Mission locale : permis à 1€ sans caution, conduite supervisée, partenariat avec l'auto école sociale.

A noter que le Conseil Régional nous permet d'attribuer des chèques mobilité pour les jeunes dont le projet se réalise à l'extérieur du bassin d'emploi. En 2011, 48 000€ ont ainsi été répartis entre 200 jeunes.

☺ **Deux accompagnements spécifiques**

◉ **Le dispositif « Dernier Ecou »**

En 2009, nous avons répondu à l'appel à projet d'action expérimentale au haut commissariat à la jeunesse et aux solidarités en proposant une intervention permanente au sein de la maison d'arrêt pour préparer la sortie et ainsi réduire le risque de récidives pour les jeunes détenus.

Environ 150 jeunes ont bénéficié ou bénéficient encore de ce dispositif depuis sa mise en place. Nous avons enregistré 40 sorties positives.

◉ **Le dispositif « Sortir de la rue »**

Action construite avec l'APRAS (Association pour la Promotion de l'Action et de l'Animation Sociale) et la SEA (Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adulte) qui concerne les jeunes en errance. Un conseiller de la Mission locale est affecté à temps plein à la recherche de solutions formation emploi pour ce public. Le Conseil Régional pour la formation et la Ville de Rennes pour l'emploi, ont proposé des réponses adaptées à une partie de ces jeunes. La Sauvegarde traite la question du logement et l'APRAS a développé un outil d'observation spécifique, basé sur les extractions de Parcours 3, pour mesurer les effets de ce dispositif financé principalement par l'Etat.

En 2011, 116 jeunes ont été accompagnés dans ce cadre et 61 ont connu des étapes significatives dans leur parcours d'insertion : 31 sont titulaires d'un bail, 27 en logement « accompagné », 31 en emploi dont la moitié en emploi durable.

IV. L'ACCUEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT

L'accueil et l'accompagnement sont deux missions centrales de notre activité : c'est ici le travail quotidien, au plus près des jeunes, de leurs demandes et de leurs besoins. Placé sous l'autorité d'un responsable de secteur, ce pôle est organisé spatialement, l'offre de proximité étant une condition de l'accessibilité, de la visibilité, de la réactivité... in fine de l'efficacité. Au total, ce sont trente-huit professionnels – conseillers et chargés d'accueil -, auxquels s'ajoutent deux personnes en Service civique, qui se répartissent sur le bassin d'emploi, avec, pour chacun des sous-territoires, un référent en charge de la coordination.

- ◉ **Sud : 9 professionnels sur 4 communautés de communes et 14 communes**
- ◉ **Nord : 6 professionnels sur 3 communautés de communes et 12 communes**
- ◉ **Brocéliande : 4 professionnels sur 5 communautés de communes**
- ◉ **Rennes : 19 professionnels sur 6 quartiers**

☺ **L'accueil**

En 2011, près de 4 000 jeunes ont été accueillis pour la première fois par la Mission locale. Compte-tenu du nombre de jeunes accompagnés – 8 844 -, on obtient un taux de renouvellement élevé, 44,4%, indicateur d'une bonne connaissance de notre structure par les jeunes... l'offre très décentralisée étant sans doute un facteur explicatif.

52% des ces primo-arrivants ont été orientés par nos partenaires, 49% étaient âgés de 18 à 21 ans, 44% étaient hébergés dans leurs familles, 86% étaient célibataires et les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes, 51%, contrairement aux deux années précédentes.

☹ Qu'est ce qu'un bon accueil ?

● C'est pour un public...

Même si notre spécificité est l'accompagnement des parcours d'insertion des jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire, nous nous devons d'accueillir et d'informer *a minima* dans nos lieux de permanence ou par téléphone, **toute personne quels que soient son âge, son statut et son lieu de résidence**. Ainsi, nous prenons en compte toute demande d'information sur l'orientation, la formation, l'emploi l'accès aux droits et la santé.

● C'est un espace...

En libre accès pour tous les publics qui sollicitent des informations sur les différents champs d'interventions cités précédemment, l'accueil de la Mission locale est pensé comme un lieu d'expression, un lieu - ressource vivant où les personnes peuvent aller et venir librement pour consulter un fonds documentaire, pour accéder à un premier niveau d'information, pour solliciter les personnes chargées de l'accueil, pour obtenir une première réponse à leur question...

● C'est un service...

S'articulant à la fois autour de l'organisation et la gestion des ressources humaines présentes dans cet espace, l'accueil est au service du public jeune, des partenaires et de la structure.

En effet, il s'agit de...

- Permettre l'accessibilité à tous avec des horaires adaptés ;
- Proposer si nécessaire un entretien individuel, sans rendez-vous, quelle que soit la problématique évoquée et quel que soit le lieu de résidence.
- Assurer la continuité du service en organisant les renforts auprès des conseillers en cas d'absence ou de sur-activité de ces derniers afin de ne pas pénaliser le public.
- Organiser le traitement de l'information afin de les diffuser, partager auprès des jeunes, des collègues et des partenaires.

Toute cette organisation n'a de sens que si l'on ne perd pas de vue le public auquel elle est destinée et si, par conséquent, elle remporte une adhésion générale dans un état d'esprit positif. Aussi, disponibilité, écoute attentive et confidentialité sont les maîtres-mots qui caractérisent le personnel chargé de l'accueil.

Le P.A.S. a permis d'interroger sur cette fonction accueil, quel sens lui donner, pour ensuite faire l'analyse de l'existant et enfin y apporter les réaménagements nécessaires.

● Pour le public...

S'il est entendu, qu'accueillir, ce n'est pas accompagner, il est aussi désormais entendu que toute personne quels que soient son lieu de résidence, son statut, son âge, déjà accompagnée, pas encore ou qui ne le sera jamais et qui formule, par téléphone ou en franchissant la porte du bâtiment, une question, une demande

et/ou qui attend un conseil, une réponse, doit rencontrer *a minima* une écoute attentive, une prise en compte centrée sur sa demande. La fonction accueil est alors pensée comme une ressource pour le public, les partenaires ou pour les collègues conseillers absents et/ou en suractivité.

● En tant qu'espace...

Réaménagé depuis juillet 2009, l'espace accueil rue de la Parcheminerie se veut un lieu d'échange, convivial, dynamique mais aussi de travail.

Trois idées fortes ont contribué à la réorganisation et à la structuration d'un service accueil à la Parcheminerie : l'accueil sur le flux, une amplitude horaire augmentée et un agenda partagé (toute personne sollicitant un rendez-vous avec un conseiller absent, en réunion ou pour tout autre motif doit pouvoir se voir proposer une date, un lieu, une heure).

☹ L'accompagnement

En 2011, 9 612 jeunes étaient accompagnés par la Mission locale. 86% étaient célibataires, 10% déclaraient avoir au moins un enfant (dont 76% de mères). Seuls 37% disposaient du permis et 34% étaient motorisés.

● Au cœur du métier de la Mission locale : l'accompagnement...

S'insérer professionnellement et socialement constitue l'objectif majeur d'un jeune en devenir. L'accompagnement proposé par la Mission locale aide à lever les freins rencontrés par certains jeunes pour réussir cette insertion en établissant une relation d'écoute, de soutien, de conseil.

L'accompagnement est donc une modalité d'action mise en place auprès des jeunes s'adressant à la Mission locale, son objectif étant l'intégration, c'est-à-dire amener chaque jeune vers l'accès à l'indépendance économique par l'emploi et à l'autonomie sociale.

Rappelons que le droit à l'accompagnement est inscrit dans le code du Travail par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale et que la responsabilité de la mise en œuvre de ce droit est confiée aux Missions locales :

- Article L. 322-4-17-1 du code du travail : « Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confrontée à un risque d'exclusion professionnelle a droit à un accompagnement, organisé par l'Etat, ayant pour but l'accès à la vie professionnelle. »
- Article L. 322-4-17-2 du code du travail : « L'accompagnement destiné aux bénéficiaires du droit mentionné à l'article L. 322-4-17-1 est mis en œuvre, avec l'ensemble des organismes susceptibles d'y contribuer, par les Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. »

Principes généraux de l'accompagnement en Mission locale

La fonction d'accompagnement implique une idée de passage, de temps limité (de quelques mois à plusieurs années) et d'évaluation au terme du parcours.

L'accompagnement en Mission locale se caractérise par des entretiens personnalisés entre le jeune et son « conseiller référent » tout au long des étapes de son parcours d'insertion et des orientations, chaque fois que nécessaire, vers des actions spécifiques auprès de partenaires.

L'accompagnement en Mission locale s'adresse à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sortis du système scolaire (qualifiés ou non), rencontrant des difficultés dans leur insertion professionnelle et sociale et souhaitant être guidés dans leur parcours.

De la nécessité de l'approche globale dans l'accompagnement

En référence à la Charte des Missions Locales de 1990, la Mission locale propose « une intervention globale au service des jeunes ». Dans le contexte de notre mission d'accompagnement, cela signifie que nous considérons l'individu dans toutes ses dimensions, à la fois son intégrité physique et psychique, ses liens avec son environnement proche, son rapport à la société, aux institutions. Il s'agit de comprendre comment se situe le jeune sur ces différentes questions et d'identifier avec lui ce qui constitue un frein, un obstacle, dans son parcours d'insertion.

C'est à partir de ce repérage que le projet va se construire avec le jeune, en déterminant les axes sur lesquels vont porter l'accompagnement ainsi que les modalités de sa mise en œuvre.

Notons que la capacité à se projeter, si elle est la condition même de toute mise en œuvre d'un parcours, n'en est pas moins problématique pour un certain nombre de jeunes. En effet, se projeter n'est possible qu'à condition d'être assuré du présent. Or, pour beaucoup de jeunes, le présent est déjà incertain. L'accompagnement vise donc également à étayer le jeune : pour se projeter, il faut être soutenu.

Ainsi lors de la mise en œuvre de l'accompagnement, différentes questions peuvent être abordées et traitées :

- l'orientation professionnelle : de la définition d'un projet professionnel à sa validation ;
- l'accès à la qualification (contrats d'apprentissage, formation continue) ;
- l'emploi (accès et maintien) ;
- le volet social recouvrant les champs de la santé, de l'accès aux droits (ex : logement), des ressources, de l'accès à la culture.

• **Un parcours d'insertion co-construit**

Dans ce contexte, le conseiller intervient comme un généraliste du parcours d'insertion : lors des entretiens, il recueille les informations relatives à la situation

du jeune et il repère sa ou ses problématiques. Si l'accompagnement implique la compréhension de la situation du jeune et la prise en compte de sa demande, il en découle une nécessaire négociation entre les aspirations du jeune et les contraintes identifiées de l'environnement. Ainsi les entretiens individualisés permettent l'élaboration du projet d'insertion dans le cadre d'une concertation entre jeune et conseiller.

L'accompagnement nécessite donc la participation active de l'intéressé. En réponse à sa demande, le conseiller effectue des propositions, le jeune s'en empare et les met en œuvre.

• **Un parcours d'insertion adapté**

La mise en œuvre du projet d'insertion n'est pas linéaire mais implique une idée de mouvement, d'ajustement, d'avancées mais aussi parfois de reculs. Au fil des entretiens, des démarches sont entreprises. Leurs effets amèneront des corrections sur la trajectoire conçue ensemble. **Le projet suivi dans le cadre du parcours d'insertion doit pouvoir évoluer en fonction des circonstances : le projet se conçoit puis s'adapte.**

Le sens de l'accompagnement réside dans cette nécessaire souplesse et réactivité qui permettent de confirmer ou d'infirmer telles hypothèses et concevoir, le cas échéant, de nouvelles solutions.

• **Le conseiller référent : coordonnateur de l'accompagnement**

Outre ces nécessaires ajustements, l'accompagnement doit pouvoir être modulé en fonction de chaque jeune. Les besoins identifiés, variant d'un individu à l'autre, doivent être travaillés simultanément ou étape par étape suivant les situations.

Le conseiller peut travailler ces éléments de façon directe avec le jeune, mais il peut également être amené à solliciter son réseau interne (conseillers emploi, conseillers emploi-formation, conseillère en économie sociale et familiale, conseillère référent santé...) ou externe (formateurs, éducateurs, assistants sociaux, médecins...).

Dans le cas où d'autres professionnels interviennent auprès du jeune, le conseiller reste l'interlocuteur privilégié et le fil conducteur de son parcours d'insertion ; il coordonne ainsi les actions des différents professionnels auprès du jeune. La fonction de référent unique du conseiller technique est ainsi essentielle à un accompagnement de qualité : point de repère pour le jeune et coordination des actions dans un souci de cohérence du parcours d'insertion.

• **Nécessité de l'adhésion du jeune à l'offre d'accompagnement**

La libre adhésion du jeune et sa connaissance de l'offre de service de la Mission locale rendent la relation d'accompagnement constructive. Si, en cours d'accompagnement, la coopération avec le conseiller n'est plus possible, le jeune a la possibilité de demander à bénéficier d'un autre référent. De la même façon, le référent peut souhaiter passer le relais. Dans un cas comme dans l'autre, ce changement est verbalisé et justifié.

• Formalisation de l'accompagnement

L'accompagnement peut être contractualisé formellement (par exemple, avec le CIVIS ou une cotraitance Pôle Emploi), le contrat en fixera alors le cadre dans lequel l'accompagnement peut s'exercer.

L'accompagnement peut aussi se décliner sans contrat, même si la mise en œuvre du parcours d'insertion nécessite une certaine formalisation. En effet, un parcours d'insertion est une succession d'étapes qui, progressivement, permettent de s'approcher puis d'atteindre l'objectif d'intégration. Ces étapes doivent être identifiées et, au fur et à mesure, validées : cette planification permet une visibilité de la démarche (on avance dès lors que c'est visible) et des validations qui sont autant de signes de reconnaissance et d'encouragement.

• Les différents modes d'accompagnement

Nous définissons trois modes d'accompagnement dont le dénominateur commun est le degré d'autonomie des jeunes :

- « renforcé » : combinaison de plusieurs difficultés / pas autonome
- « soutenu » : combinaison de difficultés / autonomie limitée
- « ponctuel » : pas de réelles difficultés / autonome et acteur de son parcours

Ces différents modes d'accompagnement déterminent la nature et la fréquence des rencontres avec le conseiller.

V. LE CONSEIL CONSULTATIF JEUNES (CCJ)

Faire participer les jeunes à la vie de la structure, répond à trois objectifs principaux :

- *Etre cohérent...* Mettre en cohérence l'ambition de l'approche globale qui, au-delà de la personne, vise le citoyen. Citoyen dehors... et, aussi, dedans !
- *Connaître...* Disposer d'un moyen de connaissance des besoins des jeunes complémentaire à l'agrégation des besoins individuels. Le tout, le collectif, est différent de la somme des parties, des individus.
- *S'adapter...* Organiser un feed-back sur l'offre de service de la Mission locale, prendre en compte critiques et suggestions et adapter la structure aux besoins et aspirations des usagers jeunes.

• Un constat...

Les jeunes sont les premiers concernés par le fonctionnement et l'organisation de la Mission locale. Pourtant, aucun lieu de concertation avec ceux-ci ne permet un retour ou un avis d'ensemble. Comment continuer à dire que le jeune est « au centre de la Mission locale »... s'il ne peut s'y exprimer ?

• Une finalité...

En créant ce CCJ, la Mission locale a voulu encourager chez les jeunes qu'elle

accompagne une démarche citoyenne qui appelle, comme pour l'emploi ou comme lorsque l'on accède pour la première fois à un logement, un apprentissage : liberté de parole mais aussi respect de l'autre, capacité de se situer comme acteur de « leur » Mission locale et non comme consommateur de services. Ceci implique une prise en compte des propositions, avec des modifications possibles des conditions d'accueil et d'accompagnement.

• Des objectifs...

Avec le CCJ, il s'agit de faire émerger chez les jeunes une parole collective en les aidant à la structurer ; de permettre à cette parole d'être entendue et prise en compte par les professionnels et les décideurs du champ de l'insertion ; d'aboutir à des réalisations concrètes facilitant le quotidien des jeunes dans leur rapport avec la Mission locale, d'améliorer notre connaissance des jeunes - quelles valeurs les animent ? Quelles sont leurs attentes ? - pour mieux interroger nos pratiques professionnelles et enrichir nos propositions visant à faire évoluer les prestations du dispositif d'insertion.

• Une expérimentation qui se mue en expérience...

- Janvier 2009 : le Bureau de la Mission locale valide le projet. Les conseillers repèrent trente jeunes intéressés par la démarche (stricte parité, bien sûr !).
- Février : première rencontre entre l'animatrice et les jeunes. Quinze jeunes s'engagent (moyenne d'âge : vingt-quatre ans) ; dépôt de l'appel à projet à la Fondation Dexia ; 1er projet du groupe : participer à la mise en œuvre du site internet de la Mission locale en lien avec le groupe communication du P.A.S.
- Mars : création du blog du CCJ (ccj.mlberennes.blog.free.fr). Organisation du fonctionnement du groupe, mise en place d'une permanence pour accueillir de nouveaux jeunes le jeudi après-midi à la Parcheminerie.
- Juin : intervention de jeunes à l'Assemblée Générale de la Mission locale pour présenter leur action.
- Juillet : rencontre avec des élus du bassin d'emploi sur le thème de leur vécu quotidien...

Par la suite, nous avons pu constater un infléchissement dans la dynamique, la mobilité des jeunes – qu'on ne saurait déplorer – étant un facteur explicatif. Probablement aussi, à l'enthousiasme succède le reflux... Des actions collectives se poursuivent cependant. Ainsi trois jeunes de la Mission locale sont-ils impliqués dans une étude prospective sur l'avenir de Rennes pilotée par le CODESPAR.

En 2012, la volonté de la Mission locale est de relancer ce CCJ et une volontaire en service civique a dans ses fonctions cet objectif. Elle va l'entreprendre avec une seconde professionnelle, également en service civique, qui prend ses fonctions à la mi-mai. Parmi les projets de mobilisation des jeunes, des approches thématiques (logement, santé...) et l'organisation d'un parrainage entre jeunes.

VI. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT NATIONAUX

Derrière cette dénomination de « dispositifs d'accompagnement nationaux » se retrouvent :

- le CIVIS « Contrat d'insertion dans la vie sociale » – qui, depuis 2005, est le programme de la politique de l'emploi pour les jeunes,
- le PPAE – « Projet personnalisé d'accès à l'emploi » – correspondant à une convention de co-traitance entre Pôle emploi et la Mission locale,
- l'ANI – « Accord national interprofessionnel » – dans le cadre duquel la Mission locale assure l'accompagnement de jeunes décrocheurs,
- la « plateforme des décrocheurs » où nous travaillons en partenariat avec l'Education nationale pour coordonner le repérage et l'orientation des jeunes également décrocheurs.

Certains de ces programmes ou dispositifs sont, toujours relativement, pérennes – c'est le cas du CIVIS depuis la loi de cohésion sociale en 2005 -, d'autres fluctuent au gré des priorités gouvernementales et du dialogue social – c'est le cas de la politique sur le décrochage scolaire qui succède à celle de lutte contre les discriminations, etc. -. Nous faisons état annuellement, dans notre rapport d'activité, des principales données et informations concernant ces dispositifs. De la sorte, plutôt que risquer l'obsolescence, il n'est pas judicieux de détailler chacun d'entre eux dans ce P.A.S. qui, lui, s'inscrit dans une temporalité plus longue. Notons cependant que, hormis la « plateforme des décrocheurs » qui recouvre essentiellement un travail d'ingénierie pour améliorer le repérage des jeunes en rupture de ban avec le système de formation initiale...

VII. L'OBSERVATOIRE

La préoccupation d'un Observatoire n'est pas nouvelle à la Mission locale puisque, en 1997, un poste à mi-temps fût créé, « chargé de mission observatoire », recouvrant l'administration de *Parcours 2* et l'analyse des données.

En 2004, avec l'arrivée de *Parcours 3*, cette fonction fût renforcée et mobilisa un équivalent temps plein et demi.

Depuis mars 2007 et jusqu'à aujourd'hui, l'Observatoire mobilise une personne à temps plein, sur la base de trois missions.

- L'administration de la base *Parcours 3* : le référent de l'Observatoire est également le référent *Parcours* de la structure. A ce titre, il est amené à faire l'interface entre sa structure et les évolutions de ce logiciel national. Cette fonction conduit également l'Observatoire à réaliser et diffuser les procédures de saisie lorsqu'un nouveau service proposé aux jeunes doit être renseigné.
- La création de requêtes à partir de l'outil *Parcours 3*. Aujourd'hui, cette fonction est partagée au sein de la structure.

- La réalisation d'études ponctuelles : telles que le bilan d'activité ou sa déclinaison en bilans de secteur, le dossier support au dialogue de gestion CPO.

A ces tâches s'ajoutent les demandes adressées occasionnellement par la direction. Si ces trois missions peuvent sembler bien distinctes, elles sont interdépendantes : les études ponctuelles reposent sur la fiabilité des extractions issues de *Parcours 3*, qui reposent elles-mêmes sur une bonne administration de la base, à savoir une saisie fiable et homogène par les conseillers.

☺ L'Observatoire, un lieu de traitement de l'information...

- **En rassemblant ce qui est éparé...**

L'observatoire de la Mission locale ne peut être l'unique source d'études sur les jeunes du territoire mais, tout au contraire, doit s'appuyer sur ce qui est déjà réalisé par de nombreuses instances et entités du territoire rennais (APRAS, AUDIAR, CODESPAR...).

S'appuyant sur les productions préexistantes et sur la base de trois critères (unité de lieu : le bassin d'emploi ; unité de population, les 16-25 ans ; unité de temps : l'année), la visée de l'Observatoire est de synthétiser des données éparées et d'y ajouter des données issues de *Parcours 3* ainsi que des analyses qualitatives des professionnels.

- **En maîtrisant les difficultés inhérentes à la centralisation des données...**

Centraliser des données peut devenir un exercice très complexe face à la multitude d'indicateurs qui sont publiés. Comment définir la pertinence d'un indicateur face à un autre ? Toute la difficulté de l'exercice repose d'abord dans le choix de ceux-ci : trouver les indicateurs qui traitent du public et de la zone d'intervention de la Mission locale en étant conscient de leurs limites !

L'exemple du public accueilli : la Mission locale, par définition, accueille les jeunes de 16 à 25 ans révolus, c'est-à-dire jusqu'à leur 26e anniversaire. Le travail de l'observatoire va donc consister à rechercher tout ce qui peut ou a pu être produit sur les jeunes de 16 à 25 ans. Pour cela il va s'adresser à ses partenaires afin d'obtenir leurs productions. Seulement, la définition de l'âge limite de la jeunesse définie par nos partenaires ne coïncide pas parfaitement avec celle de la Mission locale : au sens de Pôle Emploi, par exemple, un DEFM reste « jeune » jusqu'à ces 24 ans révolus... Des biais peuvent ainsi être introduits dans les comparaisons et exigent un travail de retraitement des données.

L'exemple du territoire d'intervention : la définition de la zone d'intervention pose également le même questionnement. La Mission locale n'intervient que sur le bassin d'emploi, espace plus petit que la zone d'emploi qui, elle, est communément utilisée par l'AUDIAR, Pôle Emploi, la DDTEFP...

☺ L'Observatoire, un espace de production et d'innovation

● **En devenant une source de production et d'innovation.**

La Mission locale doit devenir un espace de création, d'innovation, une forme de laboratoire dont le but est de publier des données sur les jeunes afin d'éveiller la curiosité, de stimuler quelques questionnements dans le « labyrinthe de l'insertion » : rendre lisible pour rendre accessible.

● **En optimisant le temps de travail consacré à la réalisation d'études.**

Accorder un temps plus important à la réalisation d'études de territoire impose de réduire le temps de travail accordé aux autres missions confiées à l'observatoire, l'administration de la base P3 et la création de requêtes.

Or, si la fonction d'administrateur P3 est difficilement partageable pour des raisons techniques et/ou pour des risques de multiplication d'interlocuteurs, en revanche la mission « création de requêtes » peut être partagée par l'identification de référents BO, suffisamment à l'aise avec l'outil informatique, au sein des différents pôles.

Ainsi, le groupe P.A.S. s'est prononcé en faveur de la désignation de référents BO par catégorie de personnels (conseillers emploi formation, conseillers emploi et conseillers techniques).

● **En produisant ses propres supports de communication.**

L'objectif clairement établi est de positionner la Mission locale comme structure experte de la question des jeunes sur le bassin d'emploi de Rennes et de légitimer ses études auprès des partenaires. Pour cela, au-delà de la question de la fiabilité des sources et des données, l'Observatoire se dotera d'un cadre de publication identifiable et d'une charte de communication. Il publiera également une note trimestrielle de conjoncture.

☺ L'Observatoire, un lieu au service du développement de la fonction stratégique et politique

● **En définissant les canaux de diffusion de l'information.**

- En interne, l'intranet permet à l'observatoire de diffuser de l'information sur la base de deux répertoires, l'un dans lequel seront répertoriées toutes les procédures de saisie actualisées par le groupe de veille P3, l'autre dans lequel l'observatoire archivera toutes ses publications : bilan d'activité, bilans de secteurs, notes de conjonctures, ainsi que des dossiers ponctuels (dialogue de gestion CPO par exemple)...
- En externe, l'information s'adresse aux réseaux des professionnels de l'insertion, de l'emploi et de la formation, mais également aux élus municipaux, départementaux et régionaux. Deux modes de diffusion sont envisagés : le site Internet de la Mission locale (à l'image de ce que réalise actuellement la DDTEFP pour la diffusion des chiffres du chômage), une lettre de diffusion (à l'image de la note trimestrielle produite par l'AUDIAR).

● **En développant le partenariat.**

Comme indiqué, afin de donner du relief aux études, il est primordial de prendre connaissance de ce qui a déjà été réalisé par nos partenaires ou structures équivalentes. Le développement d'un réseau de partenaires devient alors stratégique dans le sens où il permet l'accès à des données qui ne sont pas publiées (ou seulement restreintes à une part minimale de correspondants) et où il positionne la Mission locale en « experte » de la question des jeunes du territoire.

● **En aidant à la prise de décision.**

Au-delà de son rôle de « producteur » de données, l'observatoire devient une instance chargée d'accompagner la direction dans ses choix stratégiques, ceci selon deux volets principaux.

- La création de requêtes : il s'agit pour l'observatoire de créer et mettre à la disposition de la direction des outils de veille et d'aide à la prise de décision dans des domaines parfois bien différents : la GRH, la réponse aux appels à projets, les bilans d'actions...
- La contribution à l'interprétation des données : par ses connaissances et sa maîtrise de l'environnement (la Mission locale elle-même, les indicateurs conjoncturels, les partenaires, le territoire...), contribue à l'interprétation des indicateurs d'activité mis à la disposition de la direction.

STRATÉGIE

Le tableau suivant énumère les propositions construites par les groupes thématiques. Certaines ont été mises en œuvre, d'autres pas, quelques unes ont été abandonnées. Toutes s'inscrivent dans les axes stratégiques que le processus du P.A.S. a permis de définir :

- rendre les jeunes autonomes : c'est l'accès au statut d'adulte, inséré dans son environnement économique et social. C'est aussi la finalité de la Mission locale. Elle se traduit par plusieurs actions : formation, mobilité, CCJ...

Groupe	Actions proposées	Réalisé
Accueil	<ul style="list-style-type: none"> ● Déployer et renforcer l'accueil sur le territoire ● Réorganiser la Parcheminerie : accueil de tous les publics, aménagement de l'espace, amplitude horaires élargie, accueil au flux 	X X
Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> ● S'appuyer sur les conventions (CIVIS, PPAE,...) pour proposer un cadre d'accompagnement personnalisé à chaque jeune ● Mettre en place un espace orientation 	X X
Formation	<ul style="list-style-type: none"> ● Développer l'Alternance ● Sécuriser les parcours de formation (« Trajectoire », Ecole de la 2e chance) ● Assurer une veille spécifique sur l'accès des jeunes à la qualification 	X X
Environnement social	<ul style="list-style-type: none"> ● Renforcer le partenariat par thématiques (handicap, logement, mobilité,...) ● Participer à la mise en place une plate-forme mobilité 	X X
Relation entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ● Elargir l'offre de services à destination des jeunes (prospection, parrainage, Espace-emploi...) ● Développer et faire vivre notre réseau d'entreprises ● Renforcer le partenariat avec les autres acteurs : Pôle emploi, MEIF, PAE,... 	X X X
Observatoire	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en évidence les caractéristiques de notre public en les inscrivant dans un contexte plus général ● Valoriser notre expertise de la question « jeunes » ● Diffuser et partager la fonction « observatoire » 	X X
Participation des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> ● Création d'un blog et d'un forum CCJ ● Mise en place de partenariats (Réa-J, maison de l'Europe, école de la citoyenneté, Fondation DEXIA) ● Sensibilisation auprès des dispositifs de formation (POP, Pré-Pro,...) ● Participation institutionnelle (table ronde CG, groupe de pilotage,...) 	X X X X
Communication	<ul style="list-style-type: none"> ● Créer un site Internet ● Créer de nouveaux supports de communication (Plaquette, Kakémono...) 	X X
Développement durable	<ul style="list-style-type: none"> ● Former des salariés ● Sensibiliser les jeunes à l'éco citoyenneté en lien avec le CCJ ● Mettre en adéquation le fonctionnement de l'association avec les valeurs du Développement durable 	X X

- développer les relations avec les entreprises afin de mieux répondre à la demande des jeunes et des financeurs
- Définir une politique de communication à l'égard des jeunes, des entreprises, des partenaires. Bien des fiches d'actions de ce tableau répondent à cette nécessité.
- intégrer une culture de l'éco-citoyenneté. Ce chantier est certes engagé mais reste beaucoup à faire pour atteindre l'objectif.

A réaliser	Abandonné	Commentaires
		Déploiement de l'équipe sur l'ensemble du territoire a fait la preuve de son efficacité. Les travaux d'aménagement de l'espace d'accueil de la Parcheminerie ont été réalisés. L'augmentation de l'amplitude des horaires à la Parcheminerie est moins convaincante car les jeunes fréquentent très peu la structure en dehors des heures ordinaires : nous l'avons donc réduit.
		Les dispositifs d'accompagnement constituent un enjeu majeur puisque leurs résultats sont évalués dans la CPO. Nous avons une marge de progrès pour mieux harmoniser nos pratiques en la matière. L'espace orientation est aujourd'hui fonctionnel et fréquenté par un nombre croissant de jeunes.
X		L'objectif alternance, « à cheval » entre l'emploi et la formation, s'est concrétisé par une équipe dédiée. Au second semestre 2012, le CAQ fera vraisemblablement évoluer notre organisation dans ce champ.
X		Le travail de veille est en cours de construction et devrait être opérationnel pour la fin de l'année C'est un champ où il reste à construire, en particulier sur le logement et le handicap.
		Soulignons la création, avec la MEIF et le CG, de la Plate forme mobilité ainsi que notre intervention sur 2 publics spécifiques : les jeunes en errance et les jeunes sous main de justice
X		La structure du secteur entreprise a pris forme fin 2011 grâce au concours du FSE. La mise en place du fichier entreprise permet aux conseillers de développer leur réseau : à ce jour près de 600 entreprises sont en contact avec le service emploi. Soulignons par ailleurs l'action spécifique avec la Poste qui fait l'objet d'un intérêt national aussi bien du réseau des Missions locales que de la direction de la Poste.
		De nouveaux partenariats sont établis et l'existant a été renforcé (avec l'APRAS notamment). La fonction création de requête est désormais partagée avec quelques salariés. Dans un souci d'homogénéisation de la pratique de saisie, un groupe de veille P3 a été créé.
	X	C'est un axe fragile tant il repose sur l'engagement de quelques individus. Nous n'y renonçons pas même si au moment où nous publions ce document le CCJ est en sommeil
	X	
	X	
		Le site internet est désormais opérationnel mais doit être complété. Différents outils ont été créés : plaquettes pour le Service emploi, un kakémono pour les forums, un livret d'intégration (à destination des nouveaux salariés)
		Voilà un chantier que nous allons véritablement ouvrir au cours des prochains mois tant l'enjeu nous semble majeur en particulier du point de vue de l'exemplarité vis-à-vis des jeunes.

EVALUATION

Comme cela a été précisé introductivement, ce projet associatif de structure est à la fois une *dynamique* et une *réalisation*.

- **De la dynamique**, on ne peut ni doit en parler au passé... même si le temps de construction du projet fût riche d'échanges, d'analyses et de propositions : ce « bouillonnement » continue et produit de nouvelles adaptations. Si le double objectif de « mieux travailler » et de « mieux travailler ensemble » a déjà trouvé des réponses, depuis le Conseil Consultatif Jeunes à la réorganisation de l'accueil devenu moins une fonction qu'un espace - lieu habité par les femmes et les hommes, les jeunes et les professionnels -, **la voie de l'amélioration permanente est tracée**. Ainsi le P.A.S. se poursuit-il, nourri de l'expression des jeunes, des contributions des partenaires, des réflexions des acteurs de la mission locale.

- **De la réalisation**, on ne peut ni doit se satisfaire de ce document... qui, lui-même, est appelé à évoluer : tant l'environnement socioéconomique que donne à voir l'Observatoire que les pratiques internes ne sont pas figés et font évoluer notre système construit d'une interdépendance entre toutes les parties prenantes (acteurs institutionnels et économiques, partenaires) et la communauté professionnelle qu'est la Mission locale du bassin de Rennes. Le trait identitaire de notre mission locale, le développement durable et l'écocitoyenneté, est lui-même bien plus une matrice, un cadre général, qu'un concept stabilisé une bonne fois pour toutes.

- **Une boussole...**

Ainsi doit-on comprendre l'esprit du Projet Associatif de Structure : vivant et plastique parce qu'en évolution. Bertrand Schwartz, dans son rapport fondateur de 1981, préconisait de « Définir une démarche plutôt qu'une suite de dispositions immuables. » et c'est bien ainsi que nous appréhendons le métier en mission locale. De la sorte, si l'on ne peut que constater une évolution permanente et également y adhérer en y contribuant pour ne pas « être agis » par les événements mais en « agissant » sur les événements, l'évaluation apparaît comme une boussole qui nous permet de nous diriger dans un océan d'incertitudes. L'évaluation n'est ni un contrôle, ni un simple suivi : elle est une pratique intériorisée, une « culture » pourrait-on dire, dont l'objectif est, répondant au critère d'adaptabilité, d'améliorer constamment notre offre de services en direction de la jeunesse qui bute sur les obstacles de l'entrée dans la vie adulte : autonomie sociale et indépendance économique.

L'évaluation du Projet Associatif de Structure est de la sorte intégrée dans celui-ci ; elle en est indissociable et, même plus, elle en est constitutive.

- **Une obligation déontologique...**

A la Mission locale de Rennes, notre posture première est que l'évaluation correspond tout d'abord à une obligation éthique, déontologique même puisqu'elle s'exerce dans un cadre professionnel : face aux difficultés des jeunes, qui s'accroissent (paupérisation, précarité, hypersélectivité du marché du travail...), la posture professionnelle appelle nécessairement une mobilisation, un engagement... et une capacité de réflexion et de réflexivité : *réflexion* pour réfléchir sur ce que l'on va faire, ce que l'on fait, ce que l'on a fait... les trois temporalités de l'évaluation, avant, pendant et après l'action ; *réflexivité* pour réfléchir également sur notre place dans le système des acteurs, jeunes et partenaires, pour nous adapter à cet environnement mouvant.

- **L'exigence de transparence...**

Notre conception de l'évaluation intègre également l'exigence démocratique de transparence : le travail d'insertion peut être long et, parfois, invisible... indicible puisque tout ne peut être dit et que, bien souvent, l'évaluation externe se limite aux résultats dans les champs de l'emploi et de la formation, négligeant tout ce qui a été entrepris dans le champ, pourtant central, du social. Il est logique que les institutions et les financeurs, responsables de la bonne utilisation et gestion des fonds publics, donc de l'intérêt général, soient informés de ce qui est fait dans notre mission locale. Il est également logique que ces mêmes acteurs sachent qu'une insertion est le fruit de multiples démarches, professionnelles et sociales. Répondre à l'exigence de transparence n'est donc pas seulement une question de conformité mais c'est aussi une question d'information, de décryptage de ce qui est réalisé... tout ce qui est réalisé.

- **Convaincre et produire de la reconnaissance...**

Nous saisissons aussi l'évaluation dans une double perspective : une opportunité de créditer notre action - dire ce que l'on fait - et une méthode pour améliorer notre travail - faire ce que l'on dit - puisque évaluer n'est pas plaider mais analyser pour modifier les pratiques. S'il y a intériorisation de la nécessité évaluative, c'est parce qu'il est difficile à tout à chacun de travailler sans être en mesure de convaincre, et pas seulement d'être convaincu, que ce que l'on fait est utile. L'évaluation est donc aussi à prendre à la lettre comme démonstration de la valeur de notre travail. En ce sens, l'évaluation est « une machine à produire de la reconnaissance ».

- **Qu'est-ce que l'évaluation en Mission locale ?**

- **Une évaluation... complexe.**

On l'a dit, l'évaluation n'est pas à confondre avec le contrôle ou le suivi. En Mission locale, l'évaluation pose plusieurs difficultés dont, singulièrement, la complexité qu'est le processus d'insertion qui fait intervenir de nombreux paramètres : si la Mission locale maîtrise certains d'entre eux (la qualité d'un accueil qui permettra d'engager une relation constructive, la qualité de la co-construction d'un parcours

d'insertion, la relation au monde économique qui ouvrira des portes jusque-là closes, etc.), d'autres paramètres lui échappent : ce ne sont pas les conseillers qui embauchent, le dynamisme du bassin rennais dépend bien plus de la santé de PSA que de la contribution au développement local de la mission locale, etc. La complexité, c'est également le projet ambitieux de toute mission locale et tient au concept central, plusieurs fois rappelé dans ce document, d'« approche globale » : insérer c'est viser l'intégration qui est professionnelle et sociale. A l'inverse, si insérer n'était que procurer un emploi, cela serait évidemment beaucoup plus simple...

Pour comprendre l'évaluation, on peut raisonner sur la base de ce schéma.



Ce qui détermine notre activité est en amont.

- **C'est d'abord et prioritairement les besoins des jeunes** : s'il n'y avait pas de besoins, il n'y aurait pas de réponses, d'offres. On part de ceux-ci. La connaissance de leurs besoins se fonde sur l'expérience pratique des professionnels qui les accueillent et les accompagnent, sur l'expression des jeunes en tant qu'acteur collectif au sein du Conseil Consultatif Jeunes, sur les productions de l'Observatoire...
- **C'est également les besoins du territoire** dont, en particulier, ceux des collectivités en termes de développement économique et de cohésion sociale, et ceux des entreprises en termes de main d'œuvre formée, mobile, disponible.
- **C'est aussi tout le cadre juridique et administratif** comme, par exemple, le CIVIS, le programme régional de formation, les dispositifs issus des politiques publiques prioritaires (de la lutte contre les discriminations au problème des « décrocheurs »).
- **C'est enfin notre propre projet**, notre façon de regarder cette jeunesse et de lui proposer de se mettre en mouvement.

Au centre du schéma, la Mission locale du bassin de Rennes avec, à l'intérieur, tout ce qui s'y réalise (les « processus ») et que nous avons exposé dans ce document : repérer, accueillir, accompagner, développer la relation aux entreprises, favoriser l'expression, observer, etc.

• Des critères...

A chacun des grands déterminants de l'amont et des réponses-processus que nous apportons et mettons en œuvre correspond un critère évaluatif dominant :

- Pour les besoins des jeunes et pour ceux du territoire, c'est la **décentration...** ou « répondons-nous aux besoins ? »... ce qui implique que nous les connaissons. C'est le travail de veille présent dans chacune des expertises et c'est la fonction de l'Observatoire.
- Pour le cadre juridique et administratif, c'est la **conformité...** ou « mettons-nous correctement en œuvre les politiques publiques d'emploi, de formation et sociales ? »
- Pour notre projet, c'est la **cohérence...** ou « ce que nous réalisons correspond-t-il à ce que nous avons conçu, développé et annoncé dans ce P.A.S. ? »
- Enfin, dans le « carré » de la mission locale du bassin de Rennes, c'est notre activité, notre offre de services et les critères d'évaluation sont **l'effectivité...** ou « nous y prenons-nous de la bonne façon ? », **l'efficacité...** ou « atteignons-nous nos objectifs ? » et **l'efficience...** ou « les résultats sont-ils à la hauteur des investissements consentis ? »

• Des valeurs ajoutées...

En aval du schéma, l'évaluation doit faire la démonstration des valeurs ajoutées produites par notre intervention. Soit...

- **Des valeurs ajoutées directes individuelles**, c'est-à-dire le bénéfice que chaque jeune tire de son passage à la mission locale en termes d'insertion professionnelle (avoir un emploi, être formé, être indépendant financièrement) et sociale (avoir un logement, être en bonne santé, être inclus dans des liens sociaux, jouir de ses droits et respecter ses devoirs, vivre en paix avec la société...).
- **Des valeurs ajoutées directes collectives** qui sont celles de la cohésion sociale et du développement économique pour le territoire (création d'activité, promotion de l'économie sociale et solidaire, contribution au secteur de l'insertion par l'activité économique...) et pour les entreprises (réponse à leurs besoins, aide au recrutement, conseils pour l'alternance...).
- **Des valeurs ajoutées indirectes professionnelles** qui correspondent à la démonstration de la mission locale du bassin de Rennes que celle-ci s'organise pour bien répondre aux demandes... tant il est vrai qu'une bonne organisation permet de garantir à terme plus de valeurs ajoutées directes, individuelles et collectives. C'est ce que l'on appelle « l'assurance de la qualité ».

• Les trois grandes modalités de l'évaluation du P.A.S.

La première évaluation du P.A.S. correspond à une révision générale de celui-ci l'année écoulée et sur la base des critères énoncés (décentration, conformité, efficacité, effectivité, efficience, cohérence). A l'occasion d'un séminaire annuel de rentrée, l'ensemble de la communauté professionnelle (élus et techniciens) est invité à réfléchir sur les réalisations et les résultats ainsi que sur les méthodologies qui ont été mobilisées : méthodologies des plans d'action mais également du management du P.A.S. lui-même (pilotage). Cette évaluation *ex post* (à T + un an) est alimentée par la production continue de l'Observatoire (évolution des besoins des jeunes), par le *feed-back* du Conseil Consultatif Jeunes, par les évaluations sectorielles des plans d'action. A l'issue de ce séminaire, une nouvelle version du P.A.S. est rédigée et communiquée numériquement à tous, tant en interne qu'aux

ANNEXE

LA MISSION LOCALE DE RENNES... TOUTE UNE HISTOIRE !

institutions et partenaires. Le séminaire annuel de rentrée est préparé tout au long de l'année par l'instance comité de pilotage qui, se réunissant trimestriellement, prend connaissance formellement de la dynamique du P.A.S., soutient et relance les initiatives. De la même façon, le poste de coordonnateur du P.A.S., créé pour la conception de celui-ci, demeure actif et en charge du suivi des travaux de groupe, de la communication transversale, de la redynamisation si nécessaire...

La deuxième évaluation du P.A.S. répond à la commande institutionnelle de l'Etat exprimée dans la Convention Pluriannuelle d'Objectifs (CPO) : le P.A.S., dont le diagnostic socioéconomique (« *glissant* » car évolutif d'année en année), devient un outil central du dialogue de gestion qui déplace une « évaluation-contrôle » vers une « évaluation-dialectique ».

La troisième évaluation du P.A.S. recouvre les évaluations des plans d'action. Contrairement à celle annuelle du P.A.S., les évaluations des plans d'action sont réalisées tout au long de l'année et au fur et à mesure de leur conception (« *ex ante* »), de leur mise en œuvre (« *in itinere* » ou « *chemin faisant* ») et de leur aboutissement (« *ex post* »).

L'évaluation des plans d'action s'appuie sur la même grille de six critères « points de passage obligé » auxquels s'ajoute le critère de l'objectif général spécifique de notre mission locale (« Est-ce que ce plan d'action a été saisi pour faire progresser l'écocitoyenneté ? ») et celui ou ceux propres au plan d'action : un plan d'action du Conseil Consultatif Jeunes inclut le critère de participation, etc.

L'évaluation de chaque plan d'action est pilotée par le professionnel en charge de celui-ci accompagné par un cadre de direction. Elle donne lieu à une synthèse se présentant sur la base d'une fiche standard de ce type.

Evaluation du plan d'action « »					date : .../.../201 ...
Pilote :					Cadre de référence :
Professionnels impliqués :					
Domaine de rattachement de ce PA (emploi, formation, social) :					
Objectifs opérationnels de ce PA :					
Date début PA : .../.../... : ...					
Indicateurs de ressources (moyens mobilisés) :					
Indicateurs de réalisation (Nb de réunions tenues, Nb heures, enquêtes...) :					
Indicateurs de résultat :					
Critères	++	+	-	--	Idee clé
Décentration					
Efficacité					
Efficiéce					
Effectivité					
Conformité					
Cohérence					
Ecocitoyenneté					
Critère spécifique					
Observations qualitatives complémentaires :					
Propositions					
<input type="checkbox"/> Reconduction expérimentale			<input type="checkbox"/> Intégration dans le fonctionnement ordinaire		

	National	Mission locale de Rennes	Partenaires locaux
1981	10 mai. Election de F. Mitterrand à la présidence de la République Juin. Le premier ministre, Pierre Mauroy confie à Bertrand Schwartz une mission sur l'insertion des jeunes. Septembre. B. Schwartz remet son rapport, L'insertion professionnelle et sociale des jeunes.		
1982	26 mars. Ordonnance créant les Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation (PAIO) pour les jeunes de 16 à 18 ans et, à titre expérimental, des premières Missions locales pour les jeunes de 16 à 21ans. Plan « Le Garrec » : Programme d'insertion sociale et professionnelle des 16/18 ans sans qualification, 16 21 ans stages d'orientation approfondie (SOA), de l' Atelier Pédagogique Personnalisé (APP), des contrat de qualification et d'adaptation.	Président : Martial Gabillard (adjoint à la Ville de Rennes) Directeur : Michel Boulet Septembre : ouverture de la Mission Locale de Rennes et de PAIO sur les autres communes 1er Bilan ML : 1166 jeunes PAIO : 244 jeunes	Ville de Rennes, CIO, ANPE, DRDF, CLPS, GRETA, DRTEFP
1983	82 Missions locales Création de la Délégation Interministérielle à l'insertion des Jeunes (DIJ) le 21/10, dirigée par B. Schwartz	Renforcement de l'équipe technique Premières embauches de salariés	DASS, Relais, PJJ, CIJB.
1984	Création des Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle (SIVP) et des Travaux d'Utilité Collective (TUC) Extension des stages jusqu'à 25 ans Création de la Mission « Nouvelles Qualifications » initiée par B. Schwartz		Mise en place des lieux d'accueils décentralisés sur les quartiers Rennais
1985	101 Missions locales Développement de l'apprentissage et expérimentation des entreprises intermédiaires 1ère réunion nationale des présidents en présence de L. Fabius, Premier ministre M Yves Robineau succède à B. Schwartz	Participation de la ML de Rennes aux 1ères rencontres nationales des ML Mise en place de stage d'orientation en maison d'arrêt Mise en place du Fonds de Mutualisation des TUC (programme de formations)	Partenariat avec les élus pour la mise en œuvre des TUC
1986	Plan d'urgence pour l'emploi, mobilisation du réseau notamment sur les domaines du logement et de la santé. Extension de l'accueil des jeunes de 18 à 25 ans D. Riche succède à M Y. Robineau à la tête de la DIJ	Président : Hubert Chardonnet (adjoint à la Ville de Rennes) Directeur : Jean-Louis La Forge	

1987	Création des associations d'insertion. Création des SIVP	Directrice : Lydie Robin 30 salariés Fusion de la ML Rennes et de la PAIO ; elle devient « mission locale du bassin d'emploi de Rennes », avec 149 communes adhérentes. Constitution du 1er réseau entreprise et du « groupe des 100 » pour la recherche de contrat de qualification	Programme « chômeurs longue durée » de l'ANPE Mise en place des missions jeunes dans l'Education nationale (MIJEN) Négociation de conventions de collaboration avec les collectivités locales sur le Bassin d'emploi de Rennes.
1988	105 Missions locales 173 000 jeunes accueillis en France La loi n°88-1088 institue le RMI A. Laignel, secrétaire d'Etat au Travail, à l'Emploi et à la Formation	Conventions avec les Fonds d'Assurance Formation (FAF) pour la mise en place des contrats de qualification Opération « marketing social » 500 entreprises prospectées par des jeunes	
1989	Rapport B. Hastoy Délégué DIJ : P.-J. Andrieu Instauration du Conseil National des Missions Locales (CNML) regroupant les Présidents et les représentants des ministères concernés. Création des dispositifs : • Crédit Formation Individualisé (CFI) pour donner une deuxième chance aux jeunes sans qualification. • Fonds d'Aide au Jeunes (FAJ)		
1990	183 Missions locales 502 000 jeunes suivis Premières assises nationales des missions locales à Auxerre en présence du président de la République F. Mitterrand Création de l'association des directeurs (ANDML) Première séance du Syndicat National des ML (président M. Berson) Signature de la Charte Nationale des Missions locales « Construire ensemble une place pour tous les jeunes » Premier ministre : Michel Rocard Abrogation des TUC, mise en place des Contrats Emploi Solidarité (CES) Adoption du logiciel Parcours pour la gestion du CFI	Mise en place des clubs de recherche de contrats de qualification (collaboration avec le CLPS et le FAFRO) La Mission Locale anime le Point Emploi Formation de Maurepas 2 861 jeunes accueillis 1 000 jeunes en CFI	1er protocole de collaboration avec les communes adhérentes. Création du Développement Social des Quartiers (DSQ) Permanence à la Maison d'Arrêt.
1991	Création des « Carrefours pour l'emploi et la formation des jeunes » à l'initiative de Martine Aubry pour renforcer les liens entre les Missions locales et le service public de l'emploi (exonérations jeunes, contrat d'orientation, SAE...) 1er protocole avec la Délégation au Droits des Femmes	Signature de la convention à Rennes avec M. Laroche (DD ANPE) et Edmond Hervé, Maire de Rennes La Mission locale anime le Point Emploi Formation de Maurepas Un médecin et un psychologue interviennent à la Mission locale Tour de Bretagne de l'Apprentissage Accompagné de la Conduite (AAC) avec le GRIF 1700 jeunes en CFI	

1992	227 Missions locales (dont 14 en Bretagne) Création des Programmes d'animation régionale. Embauche d'une animatrice régionale Lancement du Programme d'Accès à la Qualification et à l'Emploi (PAQUE)	Création du Fonds d'Aide aux Jeunes (dans le cadre du RMI) Rennes assure le secrétariat et la gestion du FAJ hors Rennes	
1993	Délégué DIJ : M. Théry Président CNML : R. Galley M. Giraud, ministre du travail du 1er ministre E. Balladur fait voter la loi quinquennale qui transfère la formation professionnelle des jeunes aux Régions et renforce les liens avec l'ANPE Piloteage du réseau ML PAIO entre Etat et Région. Mise en place des actions de mobilisation, de pré qualification organisé par le conseil régional. Arrêt de P A Q U E Mise en place du Parrainage Mise en place de contrats de progrès triennaux avec l'Etat	Création 1ère équipe IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) 1ère convention parrainage.	Président : Hubert Chardonnet Directeur : Bernard Reynaud Création des Points Accueil Emploi (PAE) dans des communes du Bassin d'Emploi 1er parc Mobylette La MGI remplace la MIJEN
1994	234 missions locales 905 000 jeunes suivis Installation des programmes d'animation régionale qui doit renforcer la mise en réseau, harmoniser et enrichir les pratiques d'accueil et d'accompagnement en proposant : - Des actions de formation du personnel - Des actions d'évaluation - Des actions permettant une meilleure observation des publics. Création des « Espaces Jeunes » entre ANPE et ML Délégué DIJ : R. Moreau Parcours 2		
1995	Le CIE remplace le CRE Convention avec le ministère de la Défense : 100 appelés mis à disposition du réseau	Fermeture pour travaux importants rue de la Parcheminerie. Installation square de la Rance Mise en œuvre du Parrainage	
1996	272 Missions locales et 391 PAIO Signature de la convention Espace Jeunes avec l'ANPE Accord cadre entre le réseau d'accueil et le réseau d'information jeunesse (PIJ et CIO) 1er ministre : A. Juppé	Création du Groupe Contact Emploi Démarche Qualité avec Catalys-Conseil dans le cadre du projet d'entreprise Direction assurée par des membres du bureau et du personnel	
1997	Délégué DIJ : H. Sérieyx Réforme du Service National : mise en place de la Journée d'Appel à la Défense (JAPD) Programme « Nouveaux services- nouveaux emplois » dit « Emploi jeunes »	2ème Equipe IOD sur le quartier de Maurepas Mise en place de l'Appui Social Individualisé (ASI) 250 jeunes dans TRACE	

1998	Loi d'orientation du 29 juillet, voulue par M Aubry, ministre du travail de L Jospin, qui acte : - le Programme TRACE pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi dont le pilotage est confié aux Missions locales et PAIO. - la mise en place des PLIE Délégué DIJ : H. Peurichard Président CNML : M.Destot Création de l'Association Nationale des Missions locales qui regroupe les employeurs des ml	Directrice : Anne Fayolle 3ème Equipe IOD sur le quartier des Champs Manceaux. Mise en œuvre du logiciel Parcours 1ère négociation pour la mise en œuvre de l'accord ARTT. La ML compte 45 salariés	
1999	344 Missions locales et 268 PAIO Président du CNML : M. Destot Assises nationales des Missions locales à Grenoble Les conseils régionaux ont en charge la formation professionnelle et continue des 16 25 ans Conférence nationale des présidents : convention collective, place du réseau dans les contrats de plan Etat/Régions, nouvelle charte	Ouverture antenne Barthou Création du centre ressource emploi	Instauration de la « Bourse Emploi 35 »
2000	Protocole 2000 qui réaffirme les principes fondamentaux des Missions locales et explicite la mission de service public (en présence de L. Jospin, 1er ministre) Création de l'Union Nationale des ML (syndicats employeurs regroupant les présidents), B. Loiseau, président Nouveau contrat de plan Etat Région 2000-2006 Mise en place de la CMU La CNML et l'ANPE signent la convention nationale PARE-PAP Les partenaires sociaux signent la Convention Collective Nationale. 378 Missions locales et 193 PAIO Création des écoles de la 2ème chance par E.Cresson	Présidente : Mireille Massot Conventionnement avec Rennes Métropole Signature de l'accord ARTT Création des deux pôles ressources : -Emploi Formation -Environnement Social Chantier école au Mali (avec le GRIF) et Régie des spectacles Contrat d'orientation chez PSA et dans l'hôtellerie restauration	Nouveau Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (POP, PPAE, préprofessionnalisation...)
2002	Suppression de la DIJ, intérim par J. Tulet Accord cadre entre le Ministère de l'Education Nationale, le Ministère de l'Agriculture et le CNML. 120 000 jeunes dans TRACE Bourse d'Accès à l'Emploi	Fin des travaux retour à la Parcheminerie et animations pour les vingt ans de la mission locale. Colloque sur les valeurs des jeunes. Mise en œuvre de la convention collective, positionnement sur la grille de cotation du personnel. Création d'un livret d'intégration des nouveaux salariés Permanences Service Volontaire Européen (SVE)	Première collaboration avec les Transmusicales
2003	Le SNML devient l'Union National des Missions locales (UNML); Secrétaire J.-J. Giannesini Décret fixant les principes de mise en œuvre du CIVIS. Reforme du RMI.		

2004	Secrétaire d'Etat à l'Insertion Sociale et Professionnelle des Jeunes : J.-L. Henart. Plan Borloo de cohésion sociale 2004-2009 Mise en œuvre du programme CIVIS et du RMI Parcours 3		
2005	Protocole 2005 Loi de cohésion sociale. Article 13 : droit à l'accompagnement dont la mise en œuvre est confiée aux Missions locales.	Mise en œuvre du programme d'accompagnement CIVIS	Collaboration avec l'EPIDE.
2007		Mobilisation de l'équipe pour établir le document nécessaire à la Convention Pluriannuelle d'Objectifs (CPO) avec l'Etat. Création de l'antenne de Saint Jacques-de-la Lande	
2008	Grenelle de l'Insertion (M. Hirsch, Haut commissaire aux Solidarités actives) Mise en œuvre du Contrat d'autonomie (Fadela Amara, secrétaire d'Etat à la Ville)	Mobilisation de l'équipe pour établir le document nécessaire à la Convention Pluriannuelle d'Objectifs (CPO) avec l'Etat. Création de l'antenne de Saint Jacques-de-la Lande Mise en œuvre du dispositif micro-crédit personnel Président : Philippe Caffin Directeur : Philippe Jourdan Mise en œuvre d'une mutuelle pour les jeunes. Protocole de collaboration avec les organismes de formations	Collaboration avec l'EPIDE.
2009	Mise en œuvre du RSA (Revenu de Solidarité Active) Appel à projets suite au Grenelle de l'Insertion (dont celui pour les jeunes sous main de justice)	Début du projet associatif de structure. Augmentation de 30% du 1er accueil Dispositif « Sortir de la rue » Renforcement de la relation aux entreprises Projet ML « dernier Ecrou » avec la fondation Dexia Action spécifique « apprentissage CUCS » Fermeture de l'antenne Alma et installation au 33 rue de La Parcheminerie.	Partenaires associés au dispositif « Sortir de la rue » : SEA, CHGR, Prisme, Conseil régional Partenaires associés au dispositif « Dernier écrou » : Maisons d'Arrêt, SPIP, Fac des métiers, Face, FJT, E.I et ETTI
2010	Président du CNML : B. Perrut, Président de l'UNML : J.-P. Gille. Création du RSA jeunes	Arrêt de la « Bourse Emploi 35 » Mise en œuvre de l'accompagnement du CAE passerelle	Renforcement de la collaboration avec Pôle emploi.

ANNEXE

LES PLANS D'ACTION DE NOTRE OBJECTIF OPÉRATIONNEL « DÉVELOPPER UNE CULTURE DE L'ÉCO-CITOYENNETÉ

Volet à l'interne

Axe 1 : Responsabilité Sociale		
Objectifs	Actions	Indicateurs
Charte d'engagement visant à promouvoir l'égalité professionnelle et à agir contre les discriminations	• Recrutements : objectif de 3 postes en moyenne occupés par des personnes souffrant de handicaps.	
	• Accessibilité des locaux	Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite
	• Parité des recrutements	% de femmes occupant des postes d'encadrement % d'hommes occupant des postes de conseillers ou d'administratifs
	• Egalité et diversité sociale et ethnique	
	• Liberté philosophique, politique et religieuse dans un cadre républicain et laïc	
	• Egalité quel que soit l'âge	
	• Egalité quel que soit l'orientation sexuelle	
Charte des relations de travail	• Combat des discriminations, du harcèlement moral et/ou sexuel, ainsi que les agressions physiques	Nombre de fiches d'agression
Action Sociale	• Soutien aux événements familiaux	
	• Aide à la restauration	Montant des tickets restaurant
	• Mutuelle	
Lutte contre la précarité	• Limitation du recours au travail temporaire	% de postes occupés par des CDD temporaires de moins d'un an
Soutien aux projets solidaires	• Programme de soutien aux projets solidaires menés par des salariés	% de salariés ayant bénéficié du programme de soutien
Préventions des risques	• Formation sur les deux principaux sites de salariés sauveteurs secouristes du travail	Nombre de salariés sauveteurs secouristes du travail
Plan de formation innovant en matière de développement durable	• Formation des salariés aux discriminations et à l'égalité dans le cadre de leur relation à l'usager Formation diversification Formation PRF « Genre, identités sexuées, orientation »	Nombre de salariés formés aux problématiques liés aux discriminations et à l'égalité
	• Référents Développement Durable	Nombre de référents Agenda 21
	• Formation générale de sensibilisation au Développement Durable	Nombre de salariés formés aux problématiques du Développement Durable

Axe 2 : Responsabilité Economique

Objectifs	Actions	Indicateurs
Construction d'une politique d'achats éco-responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Consommer de manière responsable : privilégier les achats respectueux de l'environnement et de la santé des utilisateurs, produit du commerce équitable... • Achat responsable dans les domaines : fournitures de bureau, équipements, mobilier de bureau et supports de communication • Prestations (mise sous pli, réception etc) confiées à des structures de travail adaptées (ESAT et SIAE) 	Part du budget consacrée aux achats responsable

Axe 3 : Responsabilité Environnementale

Objectifs	Actions	Indicateurs
Implication des salariés à travers les éco-gestes	• Mémento des éco-gestes	
Maîtrise de l'eau et des énergies	<ul style="list-style-type: none"> • Eau : - Suivi des consommations d'eau - Equipement en économiseurs d'eau les robinets et les chasses d'eau - Recours à des produits de nettoyage disposant d'un éco label 	m3 consommés /an aménagement effectués
	<ul style="list-style-type: none"> • Energie : - Suivi des consommations d'électricité et de gaz - Optimiser l'éclairage : ampoules à basse consommation et éclairage naturel - Régulation des installations de chauffage et de climatisation - Eclairage non permanent dans les circulations à la Parcheminerie - Diagnostic de performance sur les sites de la Parcheminerie et de l'Alma - Renouvellement progressif des écrans d'ordinateurs au profit d'écran LCD moins énergivores 	KWh consommés par m2/an m3 consommés par m2/an aménagement effectués
Mise en œuvre d'un PDE (Plan de Déplacements Entreprise)	• Diffusion de plans d'accès en transports en commun aux différents sites de la ML ou des partenaires.	
	• Adhésion à une association de covoiturage	
	• Adhésion au service « Le Vélo STAR »	
	• Incitation au co-voiturage pour les déplacements professionnels ou diverses manifestations	
	• Mise en place d'une politique « voyages » rationalisée - Renforcement du suivi des véhicules de service, choisir un mode alternatif par exemple la location ponctuelle [City Rout']	Kilométrage annuel parcouru par les salariés

Gestion des déchets	<ul style="list-style-type: none"> • Limiter la production de déchets • Tri sélectif du papier étendu aux deux sites pour collecte par le Feuille d'Érable • Retraitement des cartouches d'encre des copieurs et des imprimantes • Tri sélectif pour les ordures ménagères (emballages alimentaires, verre etc.) et piles usagées. 	Volume annuel repris par la Feuille d'Érable
Maîtrise de nos consommations de papier	• Analyse des tirages et envois des documents	
	• Dématérialisation d'un certain nombre de documents	
	• Plaquette et formation des salariés pour mieux et moins imprimer	
	• Usage de papier 100% recyclé pour toutes les productions	% de papier recyclé
	• Priorité aux imprimantes réseaux	% de salariés raccordés uniquement à une imprimante réseau

Axe 4 : Responsabilité en termes de gouvernance

Objectifs	Actions	Indicateurs
Engagement de la parité et de l'égalité en interne	• Inscription de la parité dans les statuts de la Mission locale	Taux de féminisation du CA
Le P.A.S. (Projet Associatif de Structure)	• Réalisation d'un diagnostic	Etat d'avancement du P.A.S.
	• Elaboration du référentiel de l'action des services	
	• Rédaction de propositions d'action	
Engagement en matière d'administration dite de qualité	• Mise en œuvre de la qualité de service - Accueil du public sur les deux sites - Agenda partagé	Taux de satisfaction des usagers
	• Acheminement du courrier	Délai moyen de réponses aux courriers
Amélioration dans le domaine du management	• Communication interne : - Bulletin d'information - Guide à l'usage du nouvel arrivant - Agenda partagé - Ordre du jour annoncé et compte rendus pour toutes les réunions internes	
	• Consolider les liens entre les salariés et renforcer notre solidarité - Rendez-vous participatifs et conviviaux : - Repas annuel - Journée au « vert »	
	• Prise en compte de la parentalité tout en assurant une continuité de service	

Volet à l'externe

Axe 1 : Responsabilité Sociale

Objectifs	Actions	Indicateurs
Promouvoir l'égalité professionnelle et agir contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser à la mixité et à l'égalité les usagers. • Accessibilité des locaux 	Locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite
Réduire la fracture numérique	• Mettre à disposition des usagers des ordinateurs	Nombre d'ordinateurs à disposition des usagers
Formation au Développement Durable	• Présenter les métiers de l'environnement lors d'une PPE	Nombre d'usagers formés au Développement Durable
	• Présenter des modules citoyenneté et actions solidaires en partenariat avec le CRIJ par exemple	

Axe 2 : Responsabilité Economique

Objectifs	Actions	Indicateurs
Sensibiliser les usagers aux achats éco-responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendre aux usagers à être acteur de leur consommation - Faire évoluer les comportements par plus de responsabilité et plus de solidarité. 	

Axe 3 : Responsabilité Environnementale

Objectifs	Actions	Indicateurs
Sensibiliser les usagers aux éco-gestes	• Favoriser l'éducation au développement durable de tous nos usagers	Nombre d'ambassadeurs formés
	<ul style="list-style-type: none"> • Créer un projet participatif pour former des usagers à la fonction d'ambassadeur des Eco-gestes - Projet en partenariat avec une école d'Ingénieurs en environnement par exemple, 	

Axe 4 : Responsabilité en termes de gouvernance

Objectifs	Actions	Indicateurs
Créer un Conseil Consultatif des jeunes	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte de la parole des usagers, l'utilisateur devient acteur - Amener les jeunes à s'engager concrètement pour leur ouvrir la voie de la citoyenneté active et participative. 	

ANNEXE

GLOSSAIRE

Ce glossaire ne reprend que les termes utilisés dans ce document, il n'est donc pas exhaustif tant au niveau des acteurs et des organismes en lien avec l'insertion des jeunes que des mesures et dispositifs existants ou ayant existés.

AEE0 : voir Compétences Clés
AGEFOS : OPCA des PME
AI : Association Intermédiaire (dans le cadre de l'IAE, fait l'intermédiaire entre les entreprises ou les particuliers et les demandeurs d'emploi pour du prêt de main d'œuvre)
ALI : Animateur Local d'Insertion
API : Allocation de Parent Isolé (remplacée par le RSA)
ANDML : Association Nationale des Directeurs de Mission Locale
APP : voir Compétences Clés
APRAS : Association pour la PRomotion de l'action et de l'Animation Sociale
ARCA : Action de Recherche de Contrat en Alternance
ARC'Emploi : GEIQ multi sectoriel
ARML : Association Régionale es ML (regroupe les présidents des ML en Région)
ASI : Appui Social Individualisé
ASS : Allocation de Solidarité Spécifique
AUDIAR : Agence d'Urbanisme et de Développement Intercommunal de l'Agglomération Rennaise
BAQ : Bourse d'Accès à la Qualification (CRB)
BDD : Base De Données
CAE : Contrat d'Accès à l'Emploi
CAE Passerelle : CAE pour les jeunes de 18 à 25 ans
CAF : Contrat d'Accompagnement Formation
CAO : Centre d'Accueil et d'Orientaion (accueil pour personnes sans domicile fixe)
CE : Conseiller Emploi
CEF : Conseiller Emploi-Formation
CES : Contrat Emploi Solidarité
CESER : Conseil Economique, Social et Environnemental Régional
CFA : Centre de Formation des Apprentis
CFI : Crédit Formation Individualisé
Chèque-Formation : dispositif de financement individuel de formations diplômantes (CRB)
Chèque-Force : dispositif de financement individuel de formation professionnelle courte (CQP par exemple) (CRB)
Chèque Mobilité : aide financière individuelle pour la mobilité dans le cadre d'une formation ou un contrat en alternance (CRB)
CHGR : Centre Hospitalier Guillaume Rénier (spécialisé en psychiatrie)
CHRS : Centre d'hébergement et de Ré-insertion Sociale
Cible Emploi : accompagnement individualisé d'un demandeur d'emploi par un prestataire externe conventionné par Pôle Emploi

CIE : Contrat Initiative Emploi
CIF : Congé Individuel de Formation (pour salariés en CDI ou CDD)
CIREF : Centre International Rennais d'Etudes de Français pour Etrangers
CIVIS : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CMU : Couverture Maladie Universelle
CNML : Conseil National des Missions Locales, représente les élus locaux (régionaux, départementaux, locaux et présidents de ML) auprès de l'Etat
CODESPAR : Conseil de Développement Economique et Social du Pays et de l'Agglomération Rennaise
Compagnons Bâisseurs : association intermédiaire oeuvrant dans le secteur du Bâtiment
Compétences Clés : dispositif de formation regroupant des actions de mise à niveau : ateliers pédagogiques personnalisés, illettrisme, alphabétisation (CRB)
Contrat d'Avenir : contrat de travail à temps partiel de droit privé pour les allocataires de minimas sociaux (RMI, ASS, API)
CPO : Convention Pluriannuelle d'Objectifs
CRB : Conseil Régional de Bretagne
CRE : Contrat de Retour à l'Emploi
CRUI(B) : Centre d'Information Jeunesse (Bretagne)
CSP : Catégorie Socio-Professionnelle
CREF : Centre de Ressources Emploi-Formation
CUCS : Contrat Urbain de Cohésion Sociale, certains quartiers urbains sont classés pour des actions prioritaires pour l'emploi des jeunes en particulier
CUI : Contrat Unique d'Insertion
DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (du ministère du Travail)
DEFM : Demandeur d'Emploi en Fin de Mois
DELD : Demandeur d'Emploi de Longue Durée
DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIJ : Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes
DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ex. DRTEFP)
DRIP : Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (Région Bretagne)
DRTEFP : Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DSQ : Développement Social des Quartiers
DUDE : Dossier Unique du Demandeur d'Emploi (informatisé)
ECCP : Evaluation de Compétences et des Capacités Professionnelles
EI : Entreprise d'Insertion
EMT : Evaluation en Milieu de Travail
EPIDe : Etablissement Public d'Insertion de la Défense
ETTI : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion
Etudes et Chantiers : association intermédiaire oeuvrant dans le secteurs de l'aménagement paysagers
FACE : Fondation Agir contre l'Exclusion
FAJ : Fonds d'Aide aux Jeunes

ANNEXE PRINCIPAUX TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Ordonnance du 26 mars 1982 créant les Missions locales

Charte de 1990 du Conseil national des Missions locales (CNML), *Construire ensemble une place pour les jeunes*(.cnml.gouv.fr)

Protocole 2000 (CNML, Etat, ARF) : une mission de service public. « *Les Missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes et les PAIO remplissent une mission de service public pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes partagée entre l'Etat, les régions et les autres collectivités territoriales.* »

Circulaire DGEFP n°2004/024 du 18 août 2004 relative au financement du réseau des Missions locales.

Protocole 2005 (CNML, Etat, ARF, ADF, AMF) : droit à l'accompagnement (article 13 de la loi de cohésion sociale de 2005). « *A cet égard la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue un droit à l'accompagnement, pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus. En outre, les jeunes les plus éloignés de l'emploi bénéficient d'un accompagnement renforcé et personnalisé. L'État confie la mise en œuvre de cette mission de service public que constitue cet accompagnement, aux Missions locales et aux PAIO.* »

Circulaire DGEFP no2007-26 du 12 octobre 2007 relative au financement du réseau des Missions locales et PAIO

Convention pluriannuelle d'objectifs 2008 (Etat)

Circulaire DGEFP n° 2010-04 du 21 janvier 2010, relative à la mise en œuvre du droit à l'accompagnement vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans dans le cadre du CIVIS.

Feuille d'Erable : association intermédiaire oeuvrant dans le secteur de la récupération des déchets (papiers, déchets verts)

GEIQ : Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification

GREF Bretagne : Gip Relation Emploi Formation Bretagne

IAE : Insertion par l'Activité Economique

IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande (sous-entendu d'Emploi) se prononce

IODé

JAPD : Journée d'Appel et de Préparation à la Défense

JTM : Jeunes à Travers le Monde

MEIF : Maison pour l'Emploi, l'Insertion et la Formation

MGI : Mission Générale d'Insertion (Education Nationale publique)

MIJEN : Mission Insertion Jeunes de l'Education Nationale (ex. MGI)

MIJEC : Mission Insertion Jeunes de l'Enseignement Catholique

OF : Organisme de Formation

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

PAE : Point Accueil Emploi, lieu d'accueil unique des demandeurs d'emploi sur le Bassin d'Emploi de Rennes (hors Rennes Ville)

PAQUE : Programme d'Accès à la QUALification

P3 ou Parcours 3 : système d'information du réseau national des Missions locales ; base de données informatisée permettant le pilotage de l'activité et le suivi des jeunes (« 3 » pour 3ème version)

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Economie

PMP : Prestation en Milieu Professionnel

PPAE : Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi, programme d'actions défini entre le demandeur d'emploi et un conseiller de Pôle Emploi (ou de la Mission locale s'il s'agit d'un jeune dans le cadre d'une convention de partenariat)

PPAE : Prestation Préparatoire d'Accès à l'Emploi (CRB)

PPS : Prestation Préparatoire Sectorielle (CRB)

POP : Prestation d'Orientation Professionnelle (CRB)

PRS : Programme Régional des Stages (Bretagne) se dit souvent PRF (F=Formation)

Puzzle : lieu d'accueil de jour de personnes sans domicile fixe

RMI : Revenu Minimum d'Insertion (voir RSA)

RSA : Revenu de Solidarité Active (remplace le RMI)

SAE : Stage d'Accès à l'Emploi

SVE : Service Volontaire Européen

SNML : Syndicat National des Missions locales, aujourd'hui UNML

SPIP : Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

TRACE : Trajectoire d'Accès à l'Emploi

Trajectoire : accompagnement des jeunes dans le cadre d'un parcours de formation (Dispositif Région Bretagne)

TRE : Techniques de Recherche d'Emploi

UNML : Union Nationale des Missions Locales (regroupe les présidents des Missions locales, syndicat « employeurs », interlocuteur des pouvoirs publiques)

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience



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