

Le Réseau  
des Missions  
Locales

BILAN  
2017

# RÉUSSITE *alternance*

RESTEZ CONN@CTÉ - [WWW.MLRENNES.ORG](http://WWW.MLRENNES.ORG)

# LE CONTEXTE

En 2016, l'Etat a décidé la mise en place de l'expérimentation « Réussite apprentissage » pour permettre l'accompagnement vers l'apprentissage de 10 000 jeunes, dont 40% issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). En complément d'autres dispositifs existants, l'objectif du parcours « Réussite apprentissage » est de contribuer à lever les difficultés d'insertion professionnelle que peuvent rencontrer les jeunes. Malgré des résultats intéressants, l'expérimentation n'a pas été reconduite en 2017.

Avec la contribution du Fonds Social Européen, la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes a tout de même pérennisé l'action en élargissant le périmètre aux contrats de professionnalisation.

L'action se compose en 3 phases :

- Phase 1 : élargir le vivier des jeunes prêts à s'investir dans l'apprentissage
- Phase 2 : préparer les jeunes à intégrer des entreprises en contrat d'apprentissage
- Phase 3 : accompagner des jeunes et des employeurs dans les premiers mois du contrat d'apprentissage pour faciliter l'accueil de l'apprenti et prévenir les ruptures anticipées de contrat

En 2017, 260 jeunes ont été reçus en entretien avec l'équipe de « Réussite Apprentissage », 111 sont entrés dans l'action.



# RAPPEL

## du circuit de mise en œuvre de l'accompagnement

Depuis mai 2017, 1,5 Equivalent Temps Plein (ETP) sont consacrés à l'action. Fabrice Anguenot, Conseiller Emploi, intervient à mi-temps en complément de Guillaume Gessen, Chargé de projet « Réussite Apprentissage ».

Leur rôle est :

- d'accompagner les bénéficiaires sur une durée maximale de 12 mois. Cette durée comprend l'accompagnement en cours d'emploi.
- de mettre en place des actions de partenariats avec les acteurs de l'alternance : employeurs, OPCA, CFA et organismes de formation

L'étape suivante consiste à accompagner les participants dans les démarches alternance : cet appui peut être réalisé de manière collective ou individuelle, suivant le contexte, avec le cas échéant, l'intervention d'un partenaire.

La dernière phase vise à assurer l'intégration et le maintien en formation et/ou en entreprise jusqu'à la validation de la période d'essai.

### LE PUBLIC

**IL S'AGIT D'ACCOMPAGNER DES JEUNES DE 16 À 25 ANS, EN RECHERCHE ACTIVE D'UN CONTRAT EN ALTERNANCE.**

### COMMENT LES JEUNES INTÈGENT « RÉUSSITE ALTERNANCE »

**LES JEUNES SONT ORIENTÉS PAR LEUR CONSEILLER RÉFÉRENT. ILS SONT REÇUS EN ENTRETIEN INDIVIDUEL PAR LES CONSEILLERS EN ALTERNANCE. UNE PRÉSENTATION DE L'ACTION EST FAITE. CHACUN ÉVALUE ENSUITE LA PERTINENCE OU NON D'UN ACCOMPAGNEMENT.**

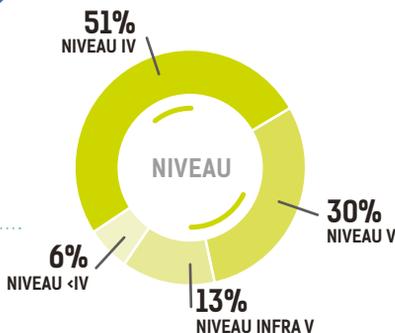
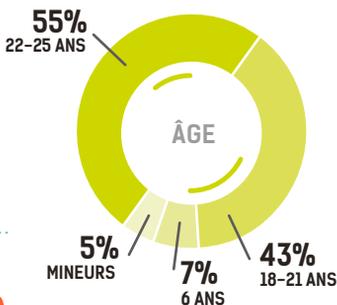


# CARACTÉRISTIQUES

111 jeunes sont entrés dans l'action en 2017

En 2017, deux évolutions notables :

- une part plus importante de jeunes âgés de 22 à 25 ans
- Une majorité d'hommes



Lieux d'habitation des bénéficiaires

70% RENNES VILLE

20% RENNES MÉTROPOLÉ (HORS RV)

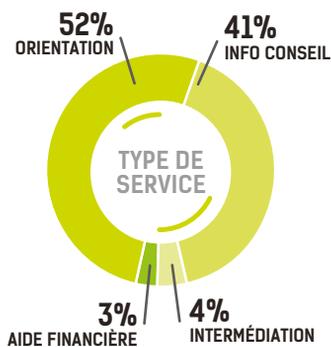
10% BASSIN D'EMPLOI



## Les services proposés

L'accès à l'emploi concentre une large majorité des services proposés dans le cadre de Réussite Apprentissage.

Il s'agit principalement d'information ou de conseil sur la recherche d'emploi. Lors de la phase de travail, les conseillers en charge du dispositif accompagnent les jeunes dans leur recherche, travaillent sur le CV, préparent les jeunes aux entretiens d'embauche. Ils utilisent également leur réseau professionnel pour mettre les jeunes en relation avec des entreprises et/ou organismes de formation.



### Accès à l'emploi

53%

### Citoyenneté

19%

### Formation

11%

### Logement

2%

### Projet professionnel

9%

### Projet professionnel

6%



# LA PRÉPARATION

## opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC est une action de formation qui permet à des demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle, sur un territoire défini.

La POEC vise l'accès rapide à un emploi durable, sans être soumise à l'obligation de dépôt d'une offre d'emploi préalable à sa mise en œuvre. Sa durée est de 400 heures maximum et comprend un tiers de temps en immersion en entreprise.

Florence DANVEAU,  
CHEF DE PROJET RH ET FORMATION À LA DÉLÉGATION RÉGIONALE BRETAGNE DE FORCO  
(OPCA DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION)



« Plusieurs entreprises qui recrutent des jeunes en contrat de professionnalisation BTS MUC, m'ont indiqué que le travail sur « la posture » et « la pratique en entreprise » faisait défaut au contenu de la formation. Nous avons donc mis en place une POEC Pré-alternance, en misant sur une formation très opérationnelle, dispensée par des consultants provenant du monde de l'entreprise.

Le projet a vu le jour grâce à la participation active des différents partenaires, à savoir, les financeurs : Pôle Emploi, le FORCO ainsi que la Mission locale, qui a mobilisé la plupart des jeunes inscrits dans ce projet, sans oublier l'organisme de formation Totem Développement retenu pour sa prestation sur-mesure, dispensée par des consultants complémentaires et experts. En nous appuyant sur un partenariat de qualité, nous avons su être créatifs, avec notamment des informations collectives « récréatives » autour d'ateliers atypiques (île déserte, guimauve spaghetti et Cie...). L'objectif étant de dédramatiser les entretiens de sélection parfois intimidants, à travers le jeu et le travail en équipe.

**13 candidats ont été retenus pour participer à la POEC pré-alternance BTS MUC et ont intégré ainsi, à l'issue, un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise de la Grande Distribution. »**



## LA POEC INDUSTRIE AVEC LE CFAI BRUZ

Partenaires de longue date, le Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie (CFAI) et la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes ont renforcé leur collaboration avec la mise en place d'une POEC Industrie. L'objectif est simple : permettre à des demandeurs d'emploi de découvrir des métiers peu connus du secteur d'industrie pour envisager une entrée en formation qualifiante, en alternance.

À travers l'action Réussite Alternance, la mission locale identifie des jeunes susceptibles d'être intéressés par ce secteur, soit parce qu'ils ont une première expérience dans l'industrie, soit parce qu'il ont manifesté, lors d'un entretien avec leur conseiller, le souhait de découvrir les métiers présentés.

Ce partenariat de proximité a vocation à établir un échange régulier entre les parties pour identifier et solutionner tout élément périphérique qui pourrait constituer un frein au bon déroulement de la POEC, puis de l'entrée en formation.



**Nelly FRANGEUL,**  
COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE  
CFAI BRUZ

« La POEC est un dispositif de formation qui porte sur la découverte de métiers parfois méconnus : la chaudronnerie, la maintenance et l'électrotechnique afin d'aider les entreprises industrielles locales à recruter. L'objectif pour les stagiaires est de définir ou de consolider un projet professionnel dans les métiers industriels et de préparer une entrée en formation qualifiante principalement dans le cadre de contrats en alternance. Sa mise en oeuvre a fait l'objet d'un échange préalable avec la région Bretagne et le Pôle emploi.

Compte-tenu du public visé, nous avons fait le choix de faire découvrir aux stagiaires les métiers en lien avec l'offre de formation du site de BRUZ afin de garantir un meilleur taux de placement en insertion professionnelle.



Le dispositif prévoit un programme en 3 phases :

- la phase 1 d'accueil et de positionnement ;
- la phase 2 de découverte et de construction du projet ;
- la phase 3 de consolidation et de validation du projet.

Un partenariat de proximité avec la Mission locale et le Pôle emploi pour le sourcing candidats est déployé en amont de la formation : informations collectives et entretiens individuels.

**La POEC 2017 a permis de former 21 stagiaires dont 4 jeunes de la mission locale de Rennes qui sont aujourd'hui en contrat alternance au Pôle Formation UIMM BRETAGNE... »**



# DES ACTIONS

## pour favoriser l'accès à l'alternance

### 3 SEMAINES 3 MÉTIERS

Maëlle PLOUZENNEC,  
DIRECTRICE DE LA FACULTÉ  
DES MÉTIERS

« Soutenue par la Région Bretagne, l'action 3 semaines 3 métiers permet à des jeunes accompagnés par la Mission Locale de venir à la Faculté des Métiers de Bruz afin de s'initier à 3 métiers sur un temps limité et en situation réelle d'apprentissage.

On propose des parcours de 3 semaines intégrant plusieurs métiers « connexes » pour consolider le projet et découvrir des métiers méconnus. Les participants sont mis situation réelle de pratique professionnelle sur les plateaux techniques de la Faculté des Métiers.

L'objectif est de profiter de ce temps de formation pour approfondir avec les jeunes la connaissance du secteur professionnel, de proposer un travail particulier sur les techniques de recherche d'emploi en alternance.

Chaque jeune avait la possibilité de s'inscrire sur l'un des trois parcours professionnels proposés : les métiers de l'alimentaire, de la vente et de l'assistant et les métiers techniques (Electricité, Maintenance des Véhicules, Très haut débit).

Au-delà de la découverte d'un métier ou d'un secteur professionnel, c'est avant tout l'environnement et le cadre de la formation par alternance avec lesquels les jeunes ont pu se familiariser. »

- 3 sessions d'une durée de 105 heures
- 38 jeunes participants
- 35% sont entrés en formation

FACULTÉ  
DES MÉTIERS  
FOURMIES | HENNES | ST-MALO

### LES MERCREDIS DE L'ALTERNANCE

Depuis plusieurs années, les partenaires de l'emploi du bassin d'emploi de Rennes se mobilisent autour de la thématique de « L'Alternance ». Dans ce cadre, la Mission locale et la MEIF ont renouvelé la campagne d'informations : « Les Mercredis de l'Alternance » avec le soutien de nombreux partenaires, notamment de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat et du C.R.I.J qui mettent à disposition leurs locaux. Cette opération vise à rapprocher organismes de formation, employeurs et publics en recherche d'un contrat en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation), informer sur l'offre de formation de notre territoire (du CAP au Master), favoriser la rencontre avec des employeurs qui recrutent

**L'édition 2017 a comptabilisé 352 participants dont 159 connus Mission locale sur les 3 dates proposées. 66 organismes de formation ont été conviés à cette édition, 14 entreprises ont participé avec une diversité des secteurs représentés.**

# PROPOSER

## aux salariés des temps d'immersion en CFA

La multitude de métiers référencés rend impossible une parfaite connaissance des métiers, ce qui contraint les Conseillers en Insertion Professionnelle à régulièrement s'informer afin de maintenir leur niveau de connaissances sur les métiers, ainsi que les évolutions connues par ces derniers. Cela passe par de la documentation, des temps d'échanges avec des professionnels, lors de visites d'entreprises ou d'organismes de formation.

Depuis deux ans, et plus particulièrement dans le cadre de Réussite Alternance, des temps d'immersion sont régulièrement proposés aux Conseillers. L'opportunité leur est donnée d'expérimenter des métiers, de mieux connaître le contenu des postes de travail et les compétences requises. Une excellente méthode pour faciliter l'information auprès des jeunes.

Anthony HOUQUET,  
CONSEILLER EN INSERTION PROFESSIONNELLE

« Les temps d'immersion en CFA m'ont permis et d'être, pour un instant, dans la peau d'un apprenti : pâtissier, boucher-charcutier, désosseur, agent de maintenance, chaudronnier... C'est le meilleur moyen d'avoir une réelle connaissance des métiers, notamment sur les conditions de travail, l'environnement, les qualités et les compétences requises... Mais également de faire tomber certains a priori !

Je n'avais pas imaginé à ce point l'aspect artisanal du métier de charcutier: les gestes sont très précis, d'une grande technicité. J'ai très vite oublié l'environnement du froid (4 degrés) et fait preuve de concentration pour découper les entrecôtes. J'ai été surpris par une grande rigueur sur l'hygiène et la sécurité : un tablier en cote de mailles sur tablier blanc, une paire de manchette, des gants anti-coupure sur des gants en vinyl, une charlotte, un masque et c'est parti pour la découpe ! Proposer un temps de présentation des formations dispensées par le centre et participer à des ateliers, nous permet de transmettre une information précise et plus proche de la réalité du métier auprès des jeunes lorsque l'on travaille sur le projet professionnel.

C'est également un temps où l'on sort du bureau et qui participe à la cohésion d'équipe dans une ambiance très sympathique. Voir ses collègues habillés en charcutier ficeler un rôti, je vous avoue que c'est un moment plutôt cocasse ! »



« Participer à des immersions nous permet de transmettre aux jeunes une information plus proche de la réalité du métier. »



# DÉVELOPPER L'ACCÈS à l'alternance par des recrutements en nombre

## RECRUTEMENTS EN NOMBRE

Depuis 2 ans, le service Relation Entreprises de la mission locale est régulièrement sollicité par des partenaires pour participer à des recrutements en nombre : ce fut le cas notamment avec Synergie pour le compte de PSA, pour lequel près de 200 jeunes ont été identifiés. L'équipe Réussite Alternance y aura largement contribué.

En 2016, une collaboration renforcée a été mise en place dans ce sens avec le centre de formation Lodima Ouest. Le principe est le suivant : Lodima transmet mensuellement à la Mission locale une liste de postes à pourvoir, les conseillers positionnent des jeunes qui sont reçus en information collective puis en entretien individuel pour un recrutement.



Delphine BERGER,  
CONSEILLÈRE EN FORMATION CHEZ LODIMA OUEST

*« Lodima Ouest est un organisme de formation spécialisé dans le Commerce et la Grande Distribution depuis 21 ans sur l'Ille et Vilaine.*

*Nous travaillons depuis de nombreuses années avec la Mission locale.*

*Depuis 2 ans, nous nous sommes rapprochés de la Mission locale afin d'améliorer nos recrutements en contrats de professionnalisation et avoir un meilleur suivi des jeunes.*

*D'où la collaboration mise en place avec Guillaume GESSEN, Chargé du projet alternance pour la Mission locale. Notre partenariat est basé sur une meilleure information/orientation et une sélection plus ciblée des jeunes.*

*D'après une liste de postes à pourvoir proposée par Lodima Ouest et diffusée par le biais de Guillaume GESSEN auprès des conseillers Mission locale, ces derniers effectuent une pré-sélection de candidats pour assister à une réunion d'information collective suivie d'un entretien d'embauche.*

*Ces réunions ont lieu 1 à 2 fois par trimestre et portent leurs fruits car régulièrement nous signons des contrats de professionnalisation ou permettent de mieux accompagner certains jeunes ».*

*En 2017, 7 réunions collectives ont lieu rassemblant 77 jeunes. Au total, 71 jeunes connus Mission locale de Rennes ont démarré un contrat de professionnalisation dans la Vente et le Commerce chez Lodima Ouest en 2017.*

*Faire intervenir les organismes de formation dans nos locaux est bénéfique pour nos jeunes. C'est l'occasion pour eux d'assister à une information sur les formations proposées. Après une présentation, des entretiens individuels ont lieu avec tests de positionnements. Ces étapes sont préalables à une mise en relation avec les employeurs. »*

# LES RÉSULTATS

La quasi-totalité (96%) des jeunes sortis en 2017 a été accompagnée sur une période inférieure à 6 mois, une durée d'accompagnement courte, mais en cohérence avec la saisonnalité des offres en alternance déposée.

Parmi les 111 jeunes entrés dans l'action en 2017, 52 ont signé un contrat de travail. Ils ont tous bénéficié d'un accompagnement dans l'emploi pendant la période d'essai. Au terme de celle-ci, 84% sont stabilisés dans une situation en alternance.



Guillaume GESSEN,  
CHARGÉ DE PROJET ALTERNANCE

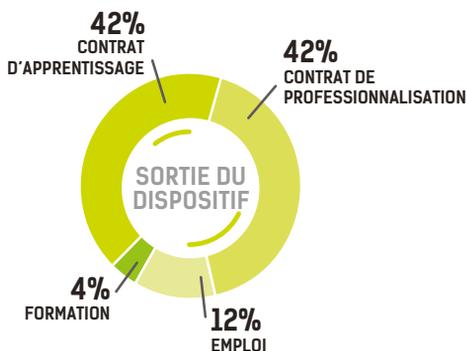
« Le nombre élevé de contrats d'apprentissage correspond aux attentes du disponible « Réussite apprentissage », qui a pris fin au premier trimestre 2017. Le contrat de professionnalisation est cependant fortement mobilisé par les entreprises et les jeunes pour sa plus grande souplesse, que ce soit en termes de durée du contrat mais aussi de durée de la formation (150 heures minimum).

Le moment de formation est également plus flexible car déconnecté du calendrier scolaire. Avec le contrat de professionnalisation, on peut donc envisager des entrées permanentes, soit une adaptabilité accrue par rapport aux besoins des entreprises.

Le taux élevé de contrats pérennisés au terme de la période d'essai valorise l'apport d'un accompagnement dans l'emploi. Les entreprises sont nombreuses à nous signifier la plus-value de cette phase ultime, sécurisante pour l'employeur et rassurante pour les jeunes. »

EN 2017

**96%**  
DES BÉNÉFICIAIRES  
ACCOMPAGNÉS SUR  
UNE PÉRIODE  
INFÉRIEURE À 6 MOIS



# PERSPECTIVES

Stabiliser une action spécifique  
« Alternance » au sein de We-Ker

Proposer des PMSMP  
au sein des CFA

RESTEZ CONN@CTÉ - [WWW.MLRENNES.ORG](http://WWW.MLRENNES.ORG)



Le Réseau  
des Missions  
Locales

Directeur de la publication : P. Jourdan  
Analyses, rédaction : Y-M. Droual (Observatoire)  
Conception : autrement.bzh - 02 99 78 09 09  
Crédits photos : Mission locale  
CRT : ©Y. LE GAL, ©A. LAMOUREUX,  
©J. PIRIOU, ©Y. BOELLE, ©R. MICAULT

7, rue de la Parcheminerie  
BP 30244 - 35102 RENNES Cedex 3  
Tél. 02 99 78 00 78  
[contact@mlrennes.org](mailto:contact@mlrennes.org)



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020