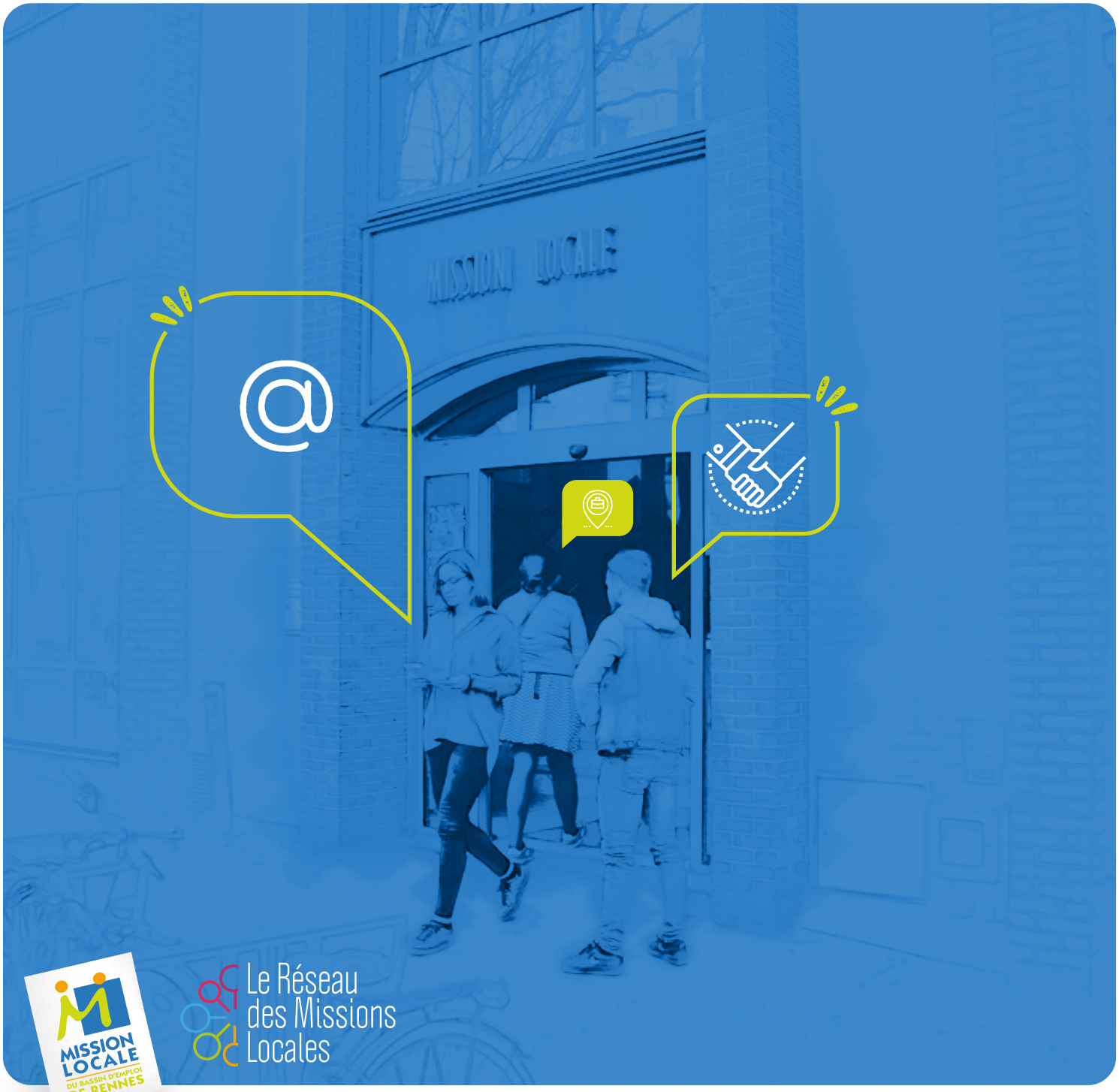


MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI DE RENNES

Le Réseau des Missions Locales

BILAN d'Activité 2017

RESTEZ CONN@CTÉ - WWW.MLRENNES.ORG

EDITO

« Avec We-Ker nous faisons le pari et de la complémentarité et de la lisibilité de nos politiques publiques pour l'emploi. »

Nous avons en 2017 consacré beaucoup de temps et d'énergie à l'émergence de We-Ker dans ses dimensions juridique, financière et fonctionnelle. J'y reviendrai, mais cette démarche fondatrice ne doit pas reléguer l'accompagnement des jeunes qui demeure la raison d'être de notre association et l'activité principale des professionnels qui y travaillent.

L'environnement économique s'est éclairci au cours de l'année 2017 au point que le taux de chômage dans notre territoire est désormais inférieur à 7 %. Les jeunes bénéficient de cette reprise. Pourtant, le nombre de ceux que nous avons accueillis la première fois est stable. Je souligne ces chiffres de fréquentation de la Mission Locale du Bassin d'emploi de Rennes qui nous distingue de la tendance nationale, plutôt à la baisse. Nous expliquons cette singularité par le dynamisme de la Métropole qui attire des populations nouvelles mais aussi par la qualité du travail de nos équipes.

Rappelons quelques repères de l'année passée :

- Suppression des Emplois d'avenir au second semestre. Qu'un nouvel exécutif infléchisse les politiques antérieures est dans l'ordre des choses mais il y a la manière... non pas pour la forme mais pour l'effet produit sur les personnes directement concernées par ces décisions prises bien loin d'elles.
- Introduction du PACEA en lieu et place du CIVIS. Cette évolution traduit la volonté des Pouvoirs Publics de renforcer la notion de parcours contractualisé dans le travail d'accompagnement. C'est aussi la logique du CEP et nous y souscrivons. Mais pour entrainer l'adhésion du bénéficiaire, il faut le convaincre de notre utilité dans les moments les plus difficiles, ce à quoi servait l'allocation CIVIS déjà modeste, mais quasiment supprimée dans le PACEA. Nous avons alerté fortement sur les dangers d'effets d'annonce sans moyens associés.
- Généralisation de la Garantie jeunes qui n'est donc plus un dispositif expérimental. Six cent cinquante jeunes en ont bénéficié l'an passé. À l'unisson de notre réseau, nous soulignons la réelle plus-value de ce dispositif qui lui, permet aux jeunes de percevoir une allocation toute la durée de cet accompagnement exigeant pour eux... mais aussi pour les conseillers qui l'assurent.

Voilà quelques-uns des faits marquants, d'autres jalonnent ce rapport d'activité.

J'en viens maintenant à We-Ker.

Le savoir-faire de la MEIF est connu et reconnu dans la conception et l'animation d'événements en lien avec l'emploi : semaines thématiques, jobs dating, forums emploi, l'Exploratoire. Cependant, conformément au cahier des charges, l'évaluation de ces brillantes manifestations mesure le nombre de participants, leur satisfaction mais non l'effet produit sur l'accès à l'emploi ou à la formation.

Inversement, la Mission locale dispose d'un savoir-faire non contesté et d'une mission de service public pour l'accompagnement des jeunes. C'est donc naturellement que les collectivités lui demandent de mettre en œuvre les dispositifs d'accompagnement qu'elles conçoivent pour ce public. Les professionnels déplorent souvent cette superposition de commandes publiques rarement coordonnées. La pression qui s'exerce sur eux n'a pas toujours permis à la structure de valoriser ses compétences au-delà des jeunes qui la fréquentent.

Avec We-Ker, nous faisons le pari et de la complémentarité et de la lisibilité de nos politiques publiques pour l'emploi. C'est un message qui s'adresse aux usagers, mais aussi aux entreprises.

La diminution du chômage accroît mécaniquement la tension sur de nombreux métiers. We-Ker se pose résolument en partenaire des entreprises pour chercher avec elles les pistes nouvelles qui donneront envie de mieux connaitre ces métiers et les moyens d'y accéder.

La taille de We-Ker, son effectif, son budget ne doit cependant pas restreindre notre faculté à inventer et à mettre en œuvre des réponses nouvelles aux besoins des entreprises et des personnes qui aspirent à être insérées dans la vie économique et sociale de notre territoire.

Nous lancerons à la rentrée une démarche de co-construction de la feuille de route de We-Ker pour les deux prochaines années. Chacun y sera associé.

N'hésitons pas à souhaiter longue vie à We-Ker car notre ambition est de répondre à un besoin qui traverse toutes les conjonctures. ●

Gaëlle ANDRO
PRÉSIDENTE

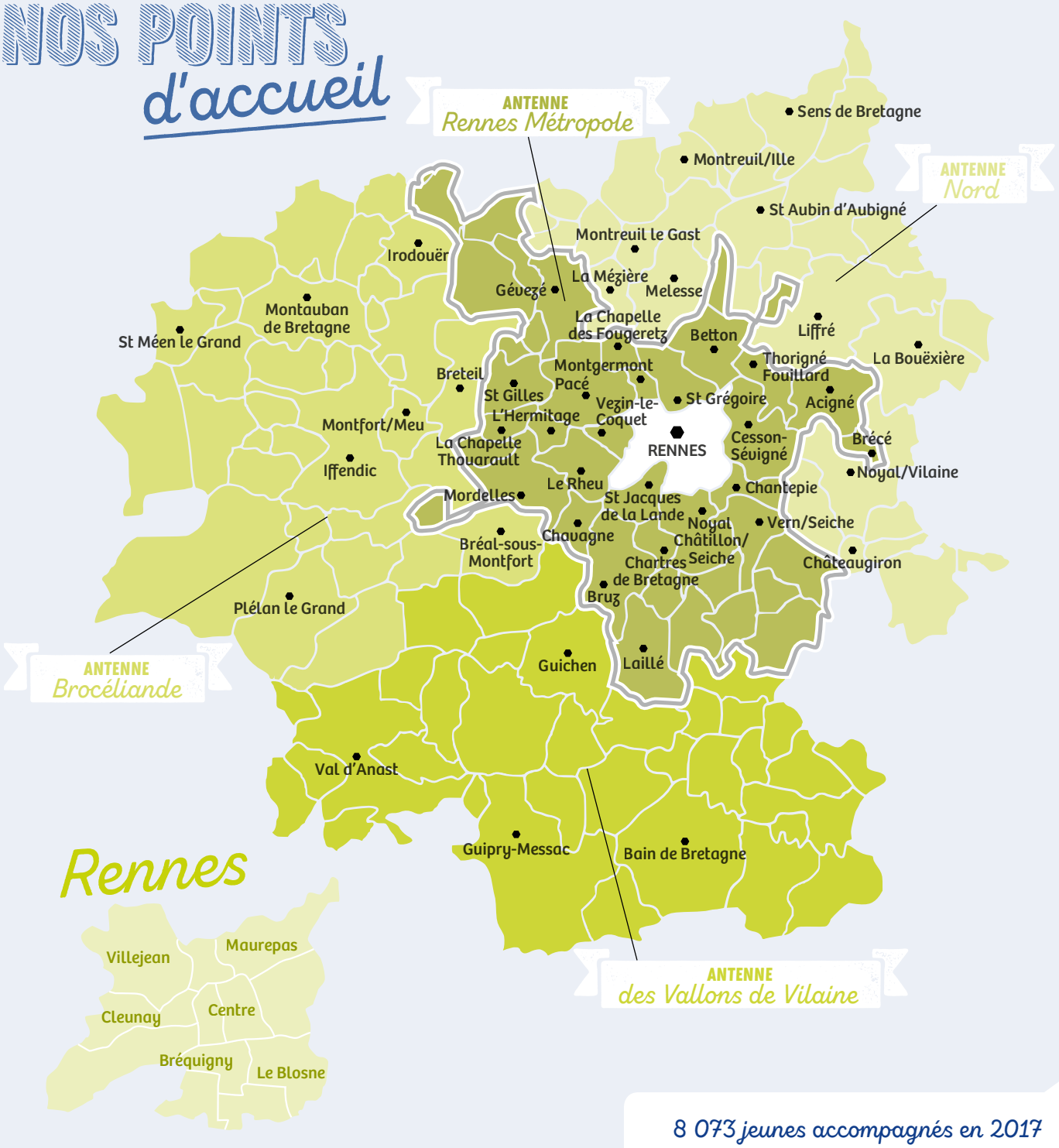
SOMMAIRE

- LES JEUNES ACCOMPAGNÉS P. 4
- QUI SONT LES PRIMO-ACCUEILLIS ? P. 6
- EN AMONT DE LA QUALIFICATION P. 8
- L'ENTRÉE EN QUALIFICATION P. 10
- L'ACCÈS À L'EMPLOI P. 12
- LES EMPLOIS AIDÉS P. 14
- LA GARANTIE JEUNES P. 16
- LA SANTÉ P. 18
- LES RESSOURCES DES JEUNES P. 20
- LES AIDES ATTRIBUÉES P. 21
- L'HÉBERGEMENT P. 22
- LA MOBILITÉ P. 23
- RÉSULTATS COMPTABLES P. 30
- BILAN SOCIAL P. 32
- LA FORMATION DES SALARIÉS À LA MISSION LOCALE P. 33
- LA FUSION MEIF - MISSION LOCALE P. 34

L'ACTIVITÉ EN 2017 : BILANS DE SECTEUR

ANTENNE BROCÉLIANDE P. 25
ANTENNE NORD-EST P. 26
ANTENNE PAYS DE VALLONS DE VILAINE P. 27
ANTENNE RENNES MÉTROPOLE P. 28
ANTENNE RENNES VILLE P. 29

NOS POINTS d'accueil



8 073 jeunes accompagnés en 2017

LES JEUNES accompagnés

Parmi les 8 073 jeunes accompagnés en 2017 :
- les hommes sont majoritaires (51%)
- 49% ont un niveau égal ou supérieur au Bac

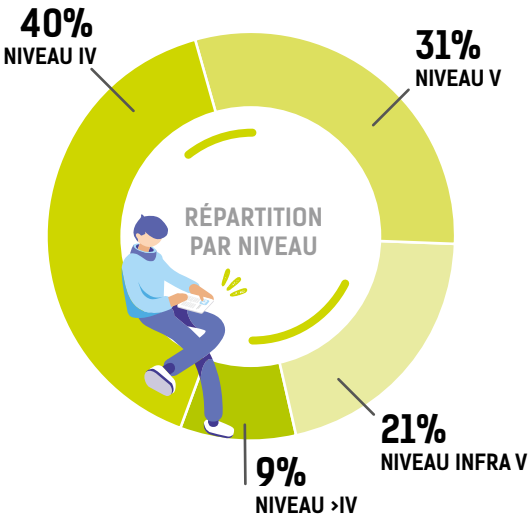
Le nombre de jeunes accompagnés diminue : -6%

AVANT 2014	2015	2016	2017
34%	12%	21%	43%

ANNÉE DE 1ER ACCUEIL

51%

49%



" Jeune accompagné " :
Jeune ayant eu au moins un entretien, un atelier ou une information collective avec la Mission locale au cours de l'année (définition de la charte nationale de saisie des Missions locales)

" Jeune en Demande d'Insertion " (JDI) :
Jeunes ayant bénéficié d'au moins un entretien individuel, d'une information collective ou d'un atelier au cours des cinq derniers mois.

Un DEFM :
Demandeur d'Emploi en Fin de Mois (inscrit à Pôle Emploi)

LA RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

47% 22-25 ANS

42% 18-21 ANS

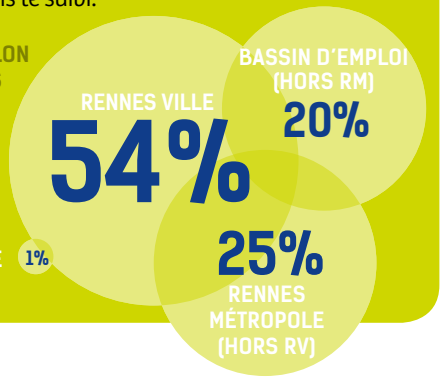
7% 25 ANS ET +

4% MINEURS

52% DES JEUNES ACCOMPAGNÉS SONT RENNAIS, PARMI LESQUELS 30% RÉSIDENT DANS UN QUARTIER PRIORITAIRE

Les « Hors BE » sont des jeunes qui ont déménagé pour un emploi ou une formation mais pour lesquels nous poursuivons le suivi.

RÉPARTITION SELON LES TERRITOIRES



DONNÉES DE PÔLE EMPLOI

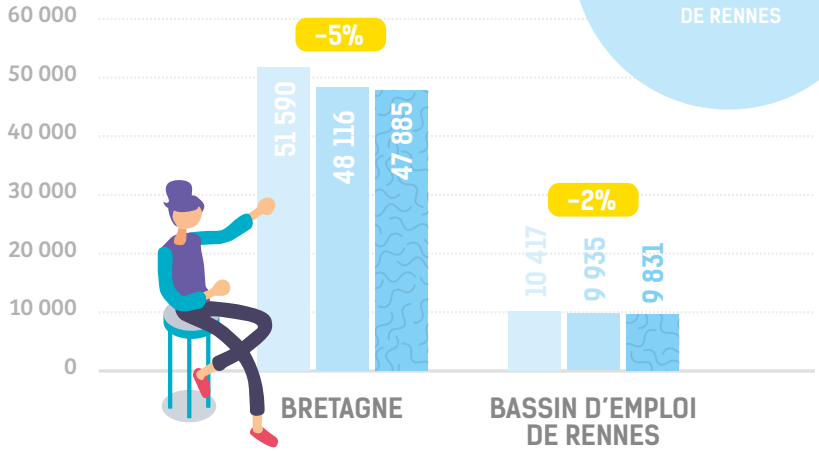
L'embellie sur le marché de l'emploi profite aux jeunes. Dans notre Bassin d'emploi, 19% des demandeurs d'emploi ont moins de 26 ans, une part légèrement supérieure à la moyenne régionale.

PART DES JEUNES PARMI LES DEFM

BRETAGNE 18%

19% BASSIN D'EMPLOI DE RENNES

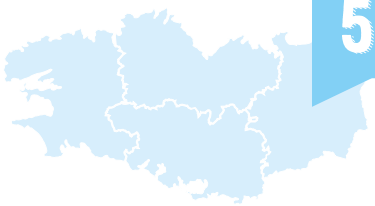
FRANCE 16%



DONNÉES DU RÉSEAU BRETON DES MISSIONS LOCALES

La baisse du nombre de jeunes accompagnés est générale : 46 241 jeunes ont été accompagnés par le réseau breton des Mission locale en 2017, une baisse de 7% par rapport à 2016.
Le nombre de Jeunes en Demande en d'Insertion (JDI) diminue dans des proportions similaires en Bretagne. Ce n'est pas le cas dans notre Mission locale (+1%). Comment interpréter cette donnée ? Il s'agit de la « file active », c'est-à-dire les jeunes en cours d'accompagnement au 31 décembre. Cette hausse peut traduire un rallongement de la durée de l'accompagnement, une régularité plus accrue du nombre de contacts entre les jeunes et leurs conseillers.
Le nombre des primo-accueillis dans notre Mission locale diminue de 1%. Cette baisse est relative en comparaison à celle de 7% constatée dans le réseau breton.

8 073 -6%
JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR LA MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI DE RENNES
DONT
3 472 PRIMO-ACCUEILLIS -1%
5 238 JDI AU 31/12 1%



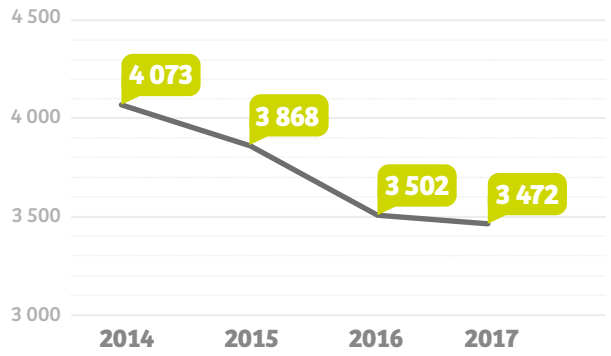
46 241 -7%
JEUNES ACCOMPAGNÉS BRETONS
DONT
18 750 PRIMO-ACCUEILLIS -6%
28 436 JDI AU 31/12 -7%

LÉGENDE EVOLUTION PAR RAPPORT À 2016

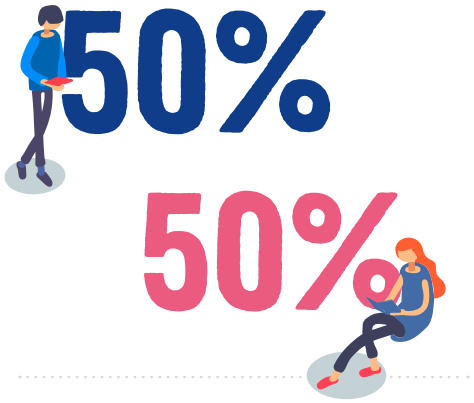
QUI SONT les primo-accueillis ?

Le nombre de primo-accueillis diminue : -1%

ÉVOLUTION DU PRIMO-ACCUEILLIS

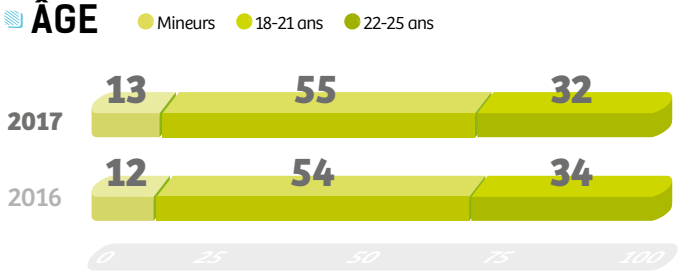


- La baisse annuelle est inférieure à celle des années précédentes.
- 60% des nouveaux inscrits ont un niveau égal ou supérieur au BAC.
- 55% ont entre 18 et 21 ans.

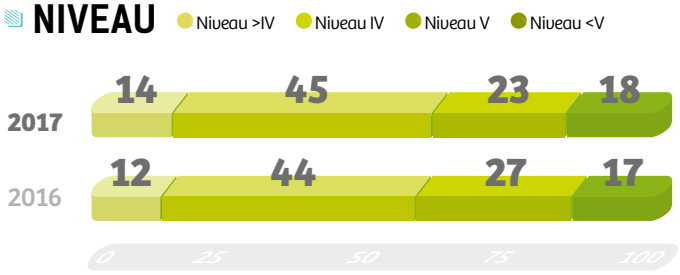


Primo-accueillis :
Jeunes accueillis pour la première fois dans l'année

ÂGE



NIVEAU



LA JOURNÉE DÉFENSE CITOYENNETÉ (JDC)

En 2010, la Mission locale du bassin d'emploi a établi un partenariat avec l'Établissement du service national nord-ouest. Cette collaboration a pour objet d'identifier, lors des Journées Défense et Citoyenneté, des jeunes pour lesquels un accompagnement par la Mission locale pourrait être utile.

Yasser-Noël AHMED
SERVICE CIVIQUE

Pendant des tests de français réalisés lors de la Journée Défense Citoyenneté, je recense tous les jeunes sortis du système scolaire et sans situation. Je les reçois en entretien pour leur présenter les différents dispositifs d'insertion dont ils peuvent bénéficier, notamment les services proposés par la Mission locale. À la fin de l'entretien, je donne les coordonnées à ceux qui souhaitent obtenir un rendez-vous. Je vérifie au préalable s'ils sont déjà connus dans le logiciel I-MILO. Un compte-rendu des entretiens est transmis à la Mission locale après chaque session.
Un mois après leur passage à la JDC, je les recontacte pour faire un point sur leur démarche et m'assurer qu'ils ont bien pris contact avec les structures relais.
Par rapport aux tests de Français, pour les jeunes qui ne les ont pas validés, je donne systématiquement les coordonnées de l'UDAF, notre partenaire compétent sur le sujet de l'illettrisme.

UN NOUVEAU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT : LE PACEA

Créé dans le cadre de la Loi Travail de 2016, le PACEA répond à un objectif de lisibilité et de simplification et à la volonté des jeunes « d'arrêter de nous mettre dans des cases ». L'ambition est de sécuriser les parcours, de rénover le droit à l'accompagnement des jeunes. Depuis le 1er janvier 2017, il devient le nouveau cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes par les missions locales. La Garantie Jeunes, dispositif expérimental est généralisé, et devient une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).
Il est signé pour une durée maximale de 24 mois consécutifs. En fonction de la situation et des besoins, les jeunes peuvent bénéficier d'une allocation pour les soutenir dans leurs démarches.

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) remplace le CIVIS.

Une réalité bien différente...
Changement de critères d'éligibilité (tout jeune prêt à s'engager dans un parcours contractualisé d'accompagnement), de durée (24 mois renouvelable), le PACEA n'ouvre pas droit à des outils spécifiques mobilisables... Ce dispositif, dont la cible est très large, ne remplace donc pas le CIVIS dans les modalités d'accueil.
La quasi-disparition des emplois aidés, et la réduction drastique de l'enveloppe allouée aux allocations ont fini de vider le PACEA de son sens initial, le réduisant ainsi à une simple contractualisation de l'accompagnement.

EN AMONT de la qualification

ENTRÉES EN PHASE D'ORIENTATION

		Total
Mobilisation	Action Territorialisée Expérimentale	83
	Compétences clés	94
	DRIP	545
	Autres prestations*	599
		1321
Pré formation	Conseil Régional	9
	Autres prestations	19
		28
Immersion en entreprise	PMSMP	1 064
	Service civique	168
		1232

*** Autres prestations de mobilisation :** Il s'agit des prestations proposées en amont de la qualification dans le cadre du Plan 500 000.

Autres prestations de mobilisation : les AFC (Actions de Formation Financées par Pôle Emploi), Déclic action (Ensemble de prestations proposée par l'AFPA), Epide (Établissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi), les POE (collectives ou individuelles)

WELCOME to Roazhon

À l'initiative des organismes paritaires FAFIH et FORCO, et en collaboration avec les centres de formation CLPS, Faculté des métiers et AFPA, "Welcome to Roazhon" a pour objectif de préparer des demandeurs d'emploi à l'accueil de touristes d'affaire et de loisirs dans les commerces d'hôtellerie et de restauration du centre de Rennes.

Cette formation répond aux besoins en personnel engendrés par les grands projets urbains de Rennes Cité internationale : la LGV, l'ouverture du Centre des congrès des Jacobins, la seconde ligne du métro ainsi que le nouveau quartier Eurorennes...
D'une durée 2 mois, ce module est co-financé par la Région Bretagne, le Fafih, le Forco et le FPSPP. Les participants bénéficient d'une rémunération de Pôle emploi.

Fabrice ANGUENOT
CONSEILLER EMPLOI

« C'est une démarche de mobilisation nouvelle, et innovante. Nous avons été sollicités en direct par des OPCA pour mobiliser notre public, ce que nous avons réussi en un délai très court. Pour cette action particulière, il n'y avait de prérequis imposés, n'importe quel jeune pouvait en bénéficier, ce qui a permis à plusieurs jeunes de la Garantie Jeunes de se positionner et de décrocher des contrats. »

L'ÉLARGISSEMENT DES CHOIX PROFESSIONNELS ET MIXITÉ DES MÉTIERS POUR TOUS

La Région Bretagne mobilise les professionnels sur le thème de la mixité.
En novembre 2017, dans le cadre de l'animation du Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (DRIP), la Région Bretagne a convié ses partenaires, dont la Mission locale, à un temps d'échanges de pratiques sur le thème de l'Elargissement des choix professionnels. Ce temps a pour objectif d'outiller les professionnels sur la notion de mixité, de renforcer l'interconnaissance, mais également de favoriser la circulation de l'information entre les professionnels concernés par les prestations du DRIP.
Lors de ce rassemblement, ils ont pu s'interroger, à partir de situations concrètes, sur leurs pratiques relatives à la question de la mixité et de la diversification des choix professionnels sur les réflexes et les outils utilisés par chacun.

Nathalie HUBERT
CONSEILLÈRE EN INSERTION PROFESSIONNELLE
RÉFÉRENTE DRIP

Comment amener un(e) jeune à l'élargissement des choix professionnels ?
Nous devons déjà le/la convaincre qu'une orientation se travaille dans la durée, qu'un projet demande de passer par une étape de validation, puis de mise en œuvre. Les professionnels de l'insertion sont sensibilisés à la prise en compte des questions d'égalité professionnelle, et d'élargissement des choix. Spontanément, un(e) jeune en recherche d'orientation ira, en fonction de ses intérêts et goûts, se renseigner sur les métiers qu'il/elle connaît. Or, il existe plus d'un millier de métiers répertoriés. Nous cherchons à éveiller sa curiosité, et à élargir son horizon professionnel par la découverte de secteurs d'activités et de métiers qu'il/elle ne connait pas, par la rencontre des professionnels qui pratiquent un métier auxquels il/elle n'aurait pas pensé. Expérimenter des activités nouvelles participe également à l'élargissement des choix d'orientation. Lorsqu'une jeune femme, ou un jeune homme s'oriente vers un métier traditionnellement occupé par le sexe opposé, il est important de l'encourager, et de lui apporter un accompagnement renforcé. Il reste du chemin à parcourir sur la question de la mixité des métiers car elle demande de modifier ce qu'il y a de profondément ancré dans notre société.

Les moyens/outils à notre disposition ?
Nous accompagnons les jeunes dans leur démarche d'orientation professionnelle, en entretien individuel en nous appuyant sur une palette d'outils. Nous leur proposons, en fonction de leur profil, du temps qu'ils ont, de leurs besoins, de leurs envies... un accompagnement collectif ou individuel.
La Mission locale a développé son offre de service interne sur l'orientation. Nous pouvons proposer de passer des tests d'aide à l'orientation, de suivre un module, de faire des stages en entreprise et de rencontrer des employeurs. Nous les orientons vers des lieux ressources comme l'exploratoire, le CRIJ... Et bien sûr, nous orientons les jeunes vers les formations proposées par le Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle, l'action de l'AFPA, Déclic...

Y a t-il de grandes tendances sur les choix d'orientation des jeunes ?
Les métiers visés par les jeunes en sortie de formation DRIP se concentrent sur un nombre limité de secteurs d'activité : le commerce, l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, le secteur administratif. Leurs choix d'orientation restent "genrés" pour la plupart. L'important, c'est la méthodologie pour apprendre à s'orienter, à définir, à valider un projet, et à construire un plan d'action. Elle servira, par la suite, pour éventuellement changer de métier, ou évoluer professionnellement. Et les compétences acquises sont transférables à d'autres métiers.

Comment en tant que CIP, on s'ouvre aux nouveaux métiers ?
Nous devons, comme les jeunes, nous informer sur les métiers et leurs évolutions. Cela passe par des visites d'entreprises et d'organismes de formation, par des rencontres avec des professionnels. Il nous ait proposé de plus en plus souvent de les expérimenter, ce qui facilite notre travail d'informations auprès des jeunes. On ne peut pas être expert sur tous les métiers. Le secteur du Web en pleine évolution, dont les appellations métiers (traffic manager, community manager...) ne servent pas toujours à la compréhension, me demande, par exemple, un effort supplémentaire de recherche d'information. Le numérique crée de nouveaux métiers, mais il transforme aussi les anciens.

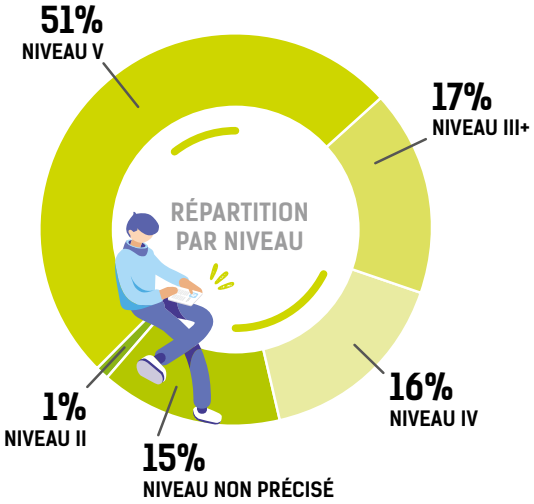
L'ENTRÉE en qualification

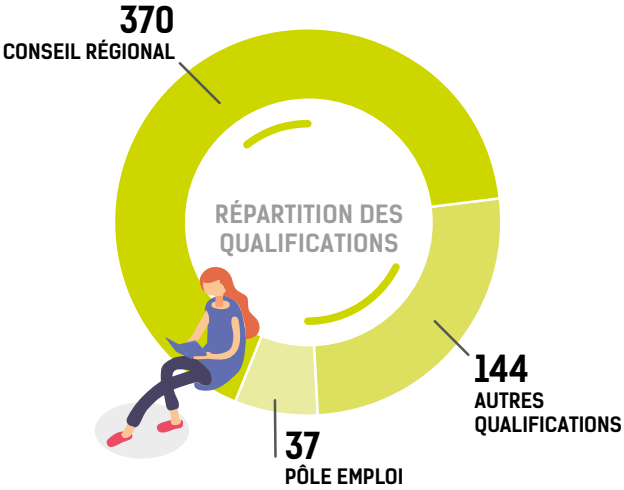
PART DES FORMATIONS FINANCÉES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL

67%

SECTEURS VISÉS

	%
Santé - Social	23 %
Hôtellerie - Restauration	16 %
Transport - Logistique	13 %
Commerce - Vente	12 %
BTP	12 %
Industrie	10 %
Support à l'entreprise	8 %
Agriculture - Pêche - Espaces Verts	4 %
Art - Spectacle	2 %

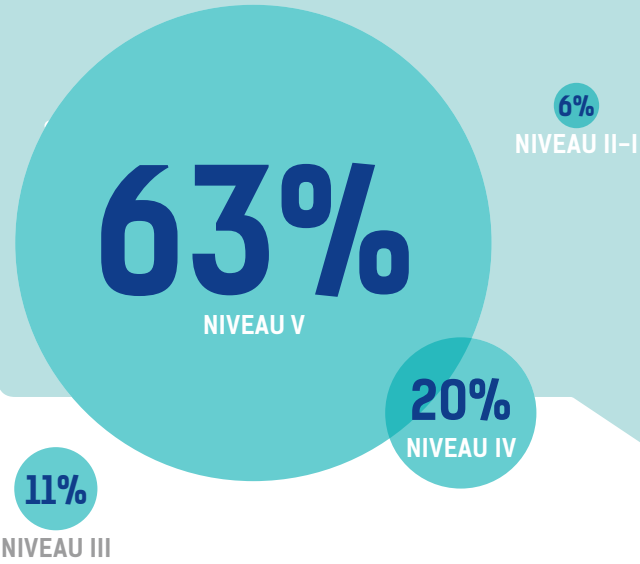




742 JEUNES ONT OBTENU UN DIPLÔME EN 2017

Une large majorité (63%) a validé un niveau BEP-CAP, 17% un niveau supérieur au Bac.

53% d'entre eux ont validé leur diplôme dans le cadre de l'alternance, les autres, par le biais de la formation Continue (33%) ou à la suite d'un retour en formation initiale (14%).
Les secteurs visés : 26% dans le commerce, 16% dans l'Hôtellerie-Restauration, 11% dans le BTP



Le CEP

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités dont la Mission locale.

Christian GIBOIRE
CONSEILLER FORMATION

« Nous avons sensibilisé les conseillers sur le contenu du dispositif. A la suite de ces ateliers, certains ont manifesté le souhait d'aller plus loin dans la démarche de professionnalisation. Les volontaires ont bénéficié de formations par la Région.
Récemment nous avons mis en place un groupe d'analyse de pratiques pour échanger sur des situations, développer nos outils, harmoniser nos réponses. »

Valérie BÉCHU
CONSEILLÈRE GARANTIE JEUNES

« Nous avons mis en place un atelier thématique sur le CEP. Nous informons le groupe sur ses droits et sur les démarches concrètes à mettre en œuvre pour bénéficier du CEP. A l'ouverture du compte CPA, ils sont surpris lorsqu'ils découvrent leur compteur d'heures disponibles ! Certains reviennent après l'atelier parce qu'ils souhaitent avoir des réponses plus précises sur leur propre projet de formation, notamment en termes de financements possibles. »

QUI ?

Toutes les personnes engagées dans la vie active, notamment :
- Les salariés du privé
- Les personnes en recherche d'emploi
- Les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme

DE QUOI S'AGIT-IL?

Gratuit et accessible à toute personne active, le CEP comporte différents types de prestations cumulables successivement:

Niveau 1 : un accueil individualisé doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'aider.

Niveau 2 : un conseil personnalisé, qui s'inscrit dans une démarche dynamique, doit permettre au bénéficiaire :
- de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- d'identifier ses compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées (stratégie).

Niveau 3 : un accompagnement personnalisé à la concrétisation de son projet qui consiste à établir et suivre un plan d'action. La personne active bénéficie de l'**appui pédagogique d'un conseiller qui doit lui permettre de faire des choix professionnels éclairés et autonomes**. Il est son référent de parcours.

Bénéficier d'un accompagnement dans le cadre du CEP est réalisé sur le temps libre. Toutefois, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.

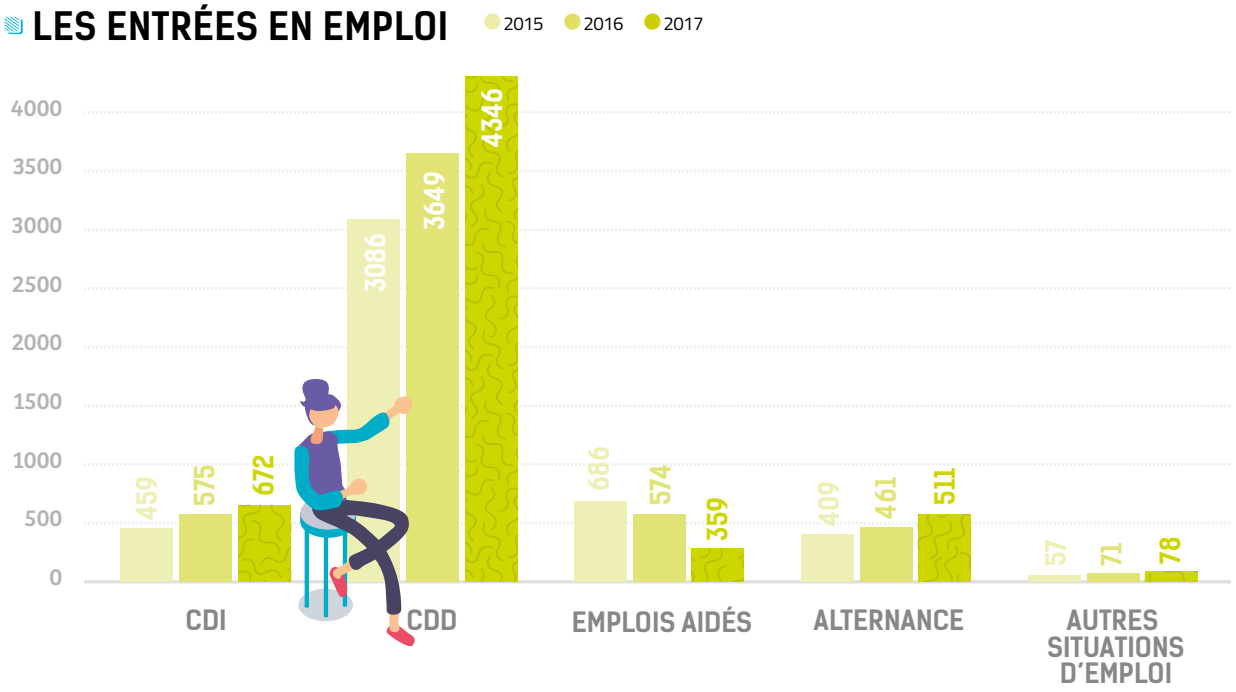
COMMENT FAIRE ?

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, bénéficier d'un CEP.
La première étape consiste à s'adresser à l'un des organismes habilités.

L'ACCÈS à l'emploi

Près de la moitié des recrutements se concentre dans 3 secteurs :
- le service à la personne (16%),
- l'hotellerie restauration (16%),
- le transport (15%)

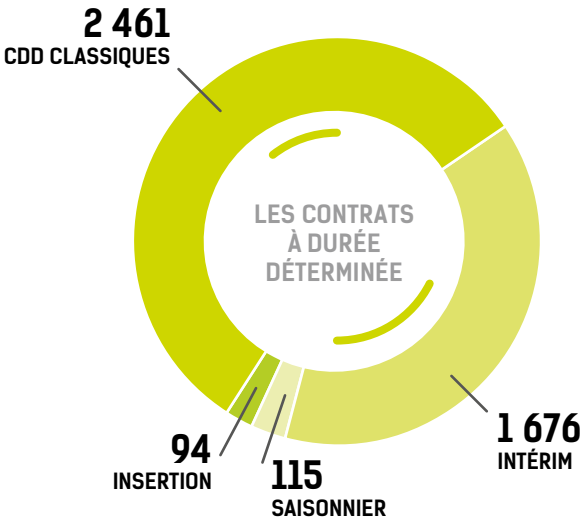
LES ENTRÉES EN EMPLOI



59% +23%
TEMPS PLEIN

LE CDI

41% +9%
TEMPS PARTIEL



+12% EN 2017 DE CONTRATS SIGNÉS

- La hausse des CDI (+17%), principalement à temps plein, et des CDD (+19%), en grande partie liés à la reprise de l'intérim.
- La baisse des emplois aidés s'explique par une diminution du nombre d'Emplois d'avenir engagés.
- La hausse des contrats en alternance liée à la mise en oeuvre du dispositif "Réussite alternance" en mars 2017.

Retrouvez plus d'infos sur le Bilan Alternance.

95% DES ALTERNANTS AVAIENT UNE SITUATION POSITIVE UN MOIS APRÈS LE TERME DE LEUR CONTRAT, 100% À 6 MOIS.

Jean-François DEVELEY
DÉLÉGUÉ EMPLOI & RESPONSABILITÉ SOCIALE BRETAGNE, GROUPE EDF

Comment est née l'action EDF - Alternants ?

A la genèse de cette action, il y a la volonté de répondre à la problématique de l'emploi de nos alternants en fin de contrat. Après un plan massif d'embauche pour anticiper les départs en retraite, nous avons réduit notre besoin en recrutement. En parallèle nous avons accru notre ouverture à l'alternance puisqu'aujourd'hui, nous accueillons des alternants à hauteur de 5% de nos effectifs. Plus d'alternants, moins de possibilités d'embauches internes... Il fallait faire quelque chose pour les accompagner vers l'emploi en dehors de nos structures. Il y a quelques années, EDF, dans le cadre de sa politique RSE, avait signé une convention nationale avec Pôle Emploi pour, entre autres, accompagner vers l'emploi nos alternants sortants, notamment en les sensibilisant aux services de Pôle Emploi. En Région Bretagne, nous avions la volonté d'aller plus loin et de développer de nouveaux partenariats. C'est ce que j'ai fait avec la Mission locale de Rennes. EDF ne dispose pas de compétences affirmées sur le champ de l'emploi. Nous sommes donc allés chercher les compétences auprès de ceux qui sont les experts du sujet, nous les avons écoutés, et nous avons co-construit le dispositif. C'est également le partage d'une philosophie d'action : ne pas faire à la place de... mais donner les clés d'une recherche d'emploi réussie : des outils, des méthodes, de l'envie...

Pouvez-vous nous présenter le contenu de l'action ?

L'expérimentation 2017 a porté sur 40 jeunes et repose sur 4 étapes :

- **Identifier des profils :** Nous avons dans ce vivier, 20 diplômes différents, du CAP au Bac+, des Services à l'industrie...
- **Etre efficace** dans sa recherche d'emploi : pendant deux ans, ils ont été en alternance, dans un certain confort, puis l'avenir s'assombrit, ni eux ni leur tuteur ne sont en mesure de rédiger une lettre et un CV. On est sur de la technique de recherche d'emploi. C'est pour cette raison que nous avons cherché un partenaire, expert de la question de l'emploi.
- **Se mobiliser** pour sa recherche d'emploi. Ce n'est pas une situation confortable car, en Juin, les alternants doivent combiner recherche d'emploi et préparer leurs examens de fin de cycle. Par le passé, nous avons constaté, avec la charge des examens et les vacances d'été, qu'ils débutaient leur recherche en Septembre, c'est trop tard. Il faut anticiper.
- **Être visible :** Il faut des opportunités pour être vu, donner l'opportunité aux jeunes de présenter leur CV et de le valoriser.

Nous avons ensuite décliné un programme pour les bénéficiaires :

- Une journée régionale des alternants pendant laquelle une trentaine de partenaires s'est mobilisée pour animer des ateliers à destination des alternants sur les thèmes de la recherche d'emploi, du droit, du marché du travail...
- Un accompagnement personnalisé vers l'emploi par les conseillers de la Mission locale.

La mise en place de groupes de Recherche d'emploi Alternants pour booster la dynamique.

Votre relation avec la Mission locale ?

C'est une histoire humaine d'abord, nous avons partagé le même présupposé fort : que les jeunes trouvent et s'épanouissent dans un métier. J'ai rencontré des personnes qui ont accueilli mon idée, avec un positionnement de partenaire, nous avons co-construit l'action dans sa forme actuelle. Je dois saluer l'esprit d'entreprendre de la direction de la Mission locale de Rennes ainsi que le professionnalisme et l'efficacité de l'équipe des conseillers. La présence d'une interlocutrice unique, Madame Plourdeau, a grandement contribué à la réussite de cette action.

La mission locale a amené sa plus-value en nous proposant d'accompagner les alternants vers l'emploi mais également au-delà de la signature.

Notre satisfaction est d'avoir réuni au cœur de ce dispositif des grands groupes, des petites PME, les partenaires du Service Public de l'Emploi, du secteur de l'intérim, et tous nous ont fait un retour positif de l'action. En interne du groupe EDF SA également... C'est la première fois que je vois des managers s'exprimer spontanément, et de façon positive, sur une action RH.

Et nous avons remporté le Trophée de l'Alternance 2017 du Groupe EDF ! Cela prouve la qualité de ce dispositif.

LES CONTRATS *aidés*

359
CONTRATS AIDÉS EN 2017

TYPE DE CONTRATS AIDÉS

			Nombre
Contrat Unique d'Insertion	CDI	Secteur marchand	10
		Secteur non marchand	2
	CDD	Secteur marchand	8
		Secteur non marchand	105
			125
Emploi d'Avenir	CDI	Secteur marchand	6
		Secteur non marchand	7
	CDD	Secteur marchand	9
		Secteur non marchand	171
			193
Autres	CDD Association intermédiaire		41
			41
			359

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) :
Il associe formation et accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi. Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) s'adresse au secteur non marchand. Le contrat initiative emploi (CUI-CIE) concerne le secteur marchand.

L'emploi d'avenir :
C'est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

LES CONTRATS AIDÉS EN 2017

91% DANS LE SECTEUR NON MARCHAND

54% D'EMPLOIS D'AVENIR

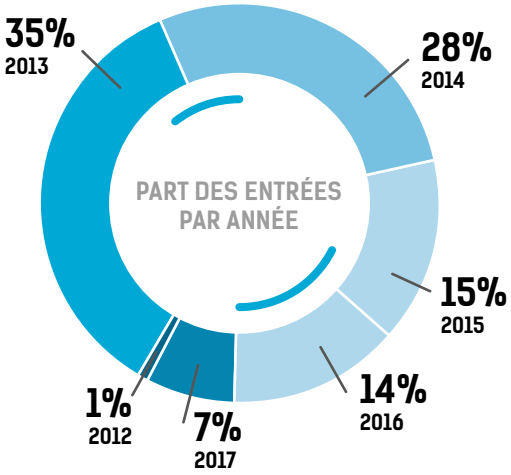
2 SECTEURS CONCENTRENT 57% DES CONTRATS AIDÉS ENGAGÉS EN 2017

- **35%** SANTÉ – SOCIAL
- **22%** HÔTELLERIE – RESTAURATION
- **14%** SUPPORT À L'ENTREPRISE
- **13%** AGRICULTURE – PÊCHE – ESPACES VERTS

LES EMPLOIS D'AVENIR

Retour sur un dispositif dont auront bénéficié 1 276 jeunes

Initié en 2012, l'Emploi d'avenir est un contrat aidé destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur bas niveau de formation ou de leur lieu d'habitation. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics.
Depuis le 1er janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir. Les contrats engagés iront à leur terme, mais ne seront pas renouvelés.

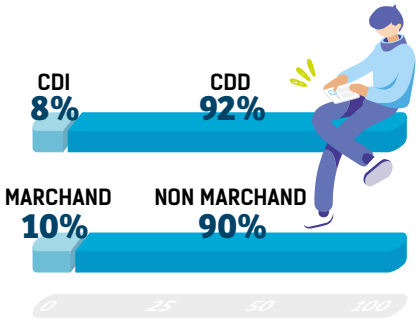


Il faut souligner l'engagement de notre équipe Emploi auprès des jeunes recrutés et des employeurs, la charge administrative qu'a induit ce dispositif, notamment dans le suivi du respect des engagements.

DEPUIS 2012

Les contrats engagés : 53% en contrat initial, 90% dans le secteur non marchand, 8% en CDI.
Les secteurs visés : 21% dans le services à la personne, 20% l'Hôtellerie, 15% dans les Espaces verts.

32% DE SORTIES EN EMPLOI DURABLE



MOTIFS DE SORTIE

		Nb de jeunes	%
Sorties pour emploi durable	CDD chez l'employeur EAV	91	9%
	CDD chez un autre employeur	34	4%
	CDI chez l'employeur EAV	129	13%
	CDI chez un autre employeur	30	3%
	Formation	25	3%
Autres sorties	Rupture anticipée	256	27%
	Rupture anticipée (pour reprise emploi/formation)	22	2%
	Reprise d'accompagnement	377	39%

QUE DEVIENNENT LES JEUNES QUI NE SONT PAS SORTIS POUR UN EMPLOI DURABLE ?

Parmi les 655 jeunes qui ont débuté un Emploi d'Avenir, mais n'ont pas tranformé le contrat par une situation durable, 118 sont encore accompagnés par notre Mission locale en 2017.

32% d'entre eux sont, au 31 décembre, en situation d'emploi ou de formation.

LA GARANTIE *jeunes*

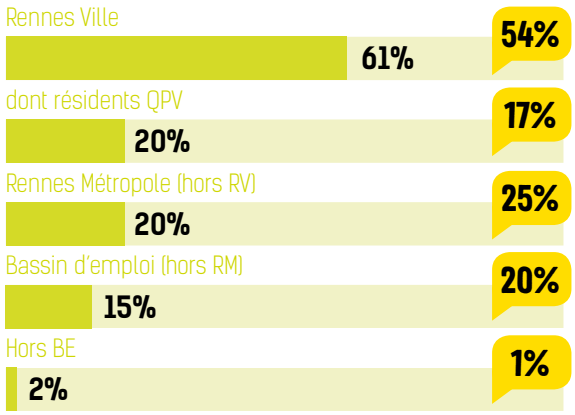
Les bénéficiaires de la Garantie Jeunes représentent 15% des jeunes accompagnés par notre Mission locale en 2017.

LÉGENDE : **EN JAUNE > LE % DE LA MISSION LOCALE**

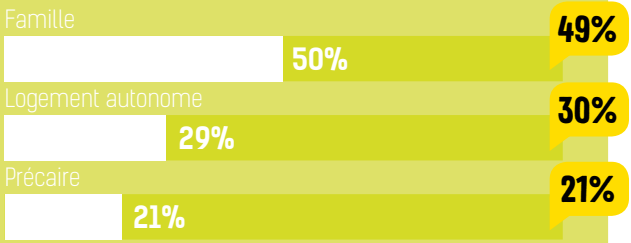
642 jeunes (52% des jeunes accompagnés dans la Garantie jeunes) sont entrés dans le dispositif en 2017.
Les caractéristiques des jeunes qui accèdent à la Garantie jeunes laissent entrevoir la complexité du travail à réaliser. Ils sont majoritairement :

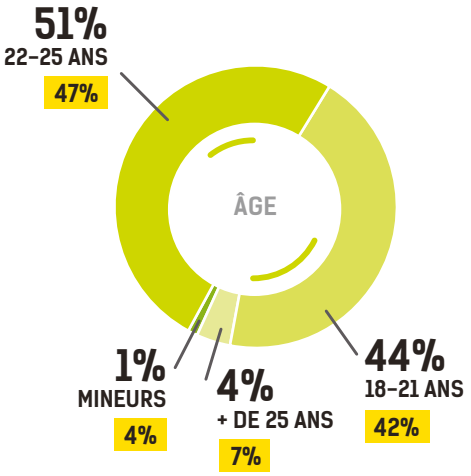
- plus jeunes
- d'un niveau de qualification moins élevé
- sans ressources
- sans permis de conduire
- sans moyen de locomotion personnel
- souvent confrontés à une problématique logement

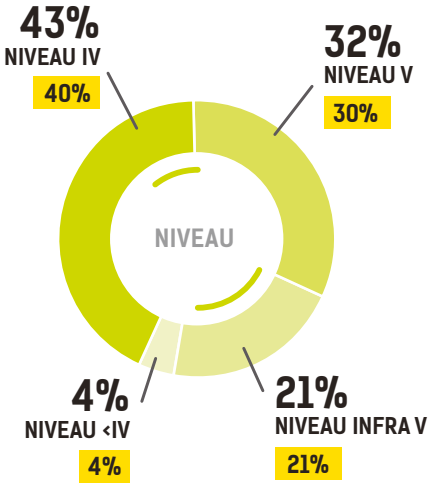
LIEU D'HABITATION



HÉBERGEMENT







Retrouvez plus d'infos sur le Garantie Jeunes.

ZOOM SUR... Les motifs de sorties

En 2017, 632 jeunes sont sortis de la Garantie Jeunes, dont 519 au terme de la durée d'accompagnement définie dans le cadre de la Loi. Parmi eux :
• 50% ont accédé à l'emploi ou la formation.
• Les autres n'ont pas validé leur sortie par la signature d'un contrat, mais nombreux sont ceux qui ont réalisé une avancée significative dans leur parcours d'insertion

MOTIFS DE SORTIE

	Nombre de jeunes	%
Accès à l'autonomie "avec situation active"	257	50%
Accès à l'autonomie "sans situation active"	262	50%
Total général	**519**	**100%**

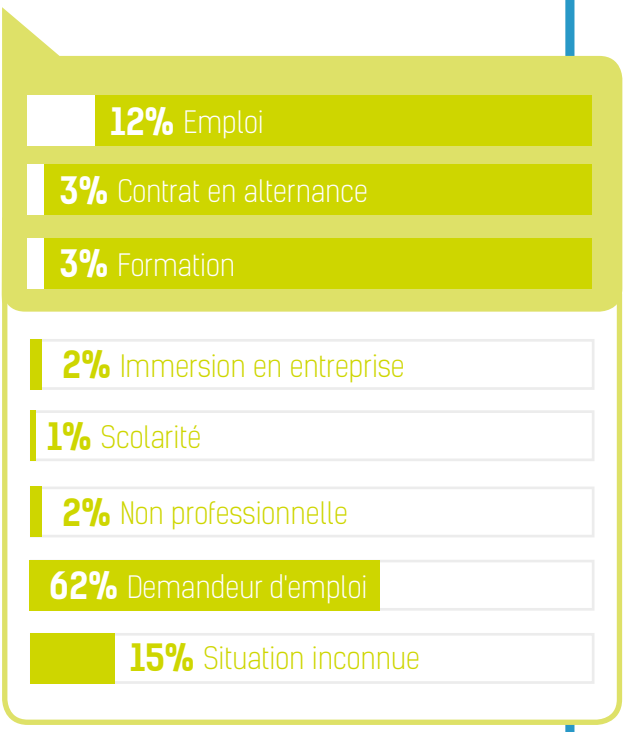
ACCÈS À L'AUTONOMIE « AVEC SITUATION ACTIVE » :

- une situation d'emploi ou de formation le jour de la sortie du dispositif
- la création d'une entreprise le jour de la sortie du dispositif
- 80 jours (en cumul) de mises en situations professionnelles (emploi CDD, Intérim, contrat en alternance, PMSMP...)

DES RÉSULTATS POST-ACCOMPAGNEMENT GARANTIE JEUNES...

La réelle plus-value de ce dispositif, ainsi que la qualité du travail réalisé par l'équipe des conseillers, ne se mesurent pas uniquement par le pourcentage de sorties positives.

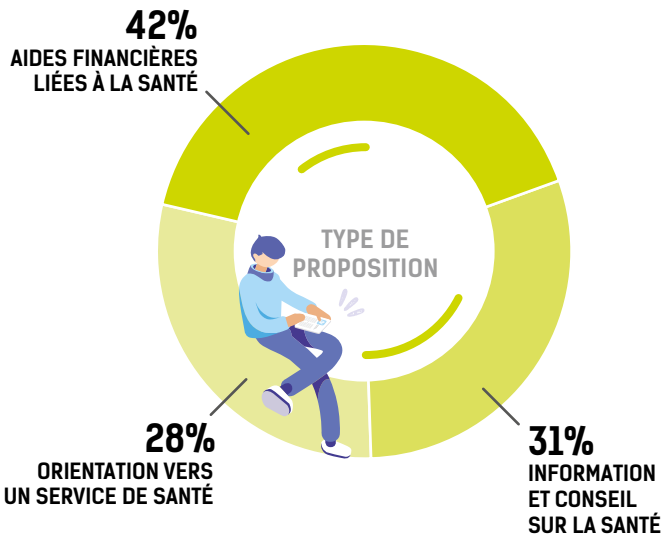
- **Une démarche pro-active :** l'accès à l'emploi est la finalité de la Garantie Jeunes. Par conséquent, il occupe une large partie du contenu pédagogique proposé aux bénéficiaires, 56% des services proposés dans la Garantie Jeunes concernent l'accès à l'emploi, dont plus de 2/3 relèvent de l'orientation vers partenaires.
- **La poursuite de l'accompagnement :** 72% des jeunes sortis sans situation de la Garantie Jeunes sont en cours d'accompagnement avec un conseiller de la Mission locale au 31 Décembre. Ce pourcentage élevé témoigne de la dynamique instaurée lors du passage dans la Garantie Jeunes, y compris pour les jeunes sortis sans situation.
- **Les résultats pour les jeunes :** parmi les 248 jeunes sortis de la Garantie jeunes sans situation active, 20% était en contrat ou en formation au 31 Décembre.



LA SANTÉ

ZOOM SUR LES AIDES FINANCIÈRES LIÉES À LA SANTÉ

La quasi-totalité (98%) des aides en lien avec la santé relève du FAJ.
Les autres relèvent du FIPJ (Chèque Santé), fonds dédié au règlement des frais de consultation ou liés aux soins (pharmacie, laboratoire...). Ce fonds a été supprimé en juin 2017.



INFORMATION ET CONSEIL SUR LA SANTÉ...

Il peut s'agir de prévention santé, ou d'informations sur les droits et aides mobilisables dans le domaine de la santé.

L'ORIENTATION VERS UN SERVICE SANTÉ ?

Parmi les nombreux partenaires santé de la Mission locale, nous trouvons la CPAM, des médecins, différents centres hospitaliers (CHU, CHGR...) mais également le centre de bilan de santé, le planning familial, la MDPH.

Anne-Yvonne GOBY
SOPHROLOGUE

Peux-tu nous décrire le contenu et l'objectif de ton partenariat avec la Mission locale ?

L'objectif de l'atelier de sophrologie est de permettre à des jeunes en parcours d'insertion de mieux gérer leur stress, leur sommeil, leurs angoisses et de renforcer la confiance en soi.
A partir d'exercices de respiration, de mouvements simples favorisant la détente musculaire, d'exercices de concentration et d'évocations positives, les jeunes acquièrent progressivement une détente physique et psychique favorisant une meilleure appropriation de leurs projets. Cet atelier apporte une réponse complémentaire pour la préparation aux entretiens d'embauche, d'entrée en formation ou au passage du permis de conduire.

Peux-tu nous parler des difficultés évoquées/vécues par les jeunes que tu reçois ?

Très majoritairement, les jeunes expriment leur difficulté à gérer leur stress et leur sommeil. Ils parlent d'un état de stress permanent qui altère progressivement leur vie sociale et professionnelle. Les problèmes de sommeil sont bien sûr liés à cet état de stress mais aussi au respect des règles d'hygiène de vie inhérente à la gestion du sommeil.
Les jeunes évoquent régulièrement la perte de confiance en eux et leur difficulté à se projeter dans l'avenir.

Ce partenariat implique t'il une modification de ta pratique ? de ta perception auprès du public que l'on accompagne ?

Ce partenariat est source d'ouverture de ma pratique de sophrologue. La diversité du public accueilli ainsi que le fonctionnement avec entrées et sorties permanentes impliquent une adaptation systématique du contenu de chaque séance en direct.
Je suis très agréablement surprise par l'implication de nombre de jeunes dans ces ateliers. Malgré la situation de groupe, ils s'expriment assez spontanément sur leur ressentis personnels et font preuve de beaucoup de bienveillance à l'égard des autres participants.

L'ÉQUIPE MOBILE du CHGR

« Tous les mois, nous intervenons, en binôme, pendant 2 heures, auprès d'un groupe de conseillers, présents sur la base du volontariat. Il n'y a rien de mieux que d'être en contact avec les professionnels... La démarche consiste à partir de situations concrètes, chacun vient avec une situation (trois sujets par séance), l'objectif est de mettre en commun nos compétences. On ne vient surtout pas en experts, mais on apporte notre analyse. »

Philippe FERRAND
MÉDECIN CLINICIEN, ÉQUIPE MOBILE, CENTRE HOSPITALIÉ GUILLAUME RÉNIER (CHGR)

La notion de Santé Mentale est large. Elle dépasse le champ de la psychiatrie car elle concerne le bien être de l'individu dans son environnement. La psychiatrie n'est qu'une partie du champ de la santé mentale.
La santé mentale explore l'individu dans son contexte. Quand ce dernier change, il peut provoquer une souffrance sociale ou psycho-sociale.
La souffrance sociale peut se manifester par exemple à l'occasion d'un évènement (la perte d'un emploi, une rupture familiale, la migration) mais aussi lorsque le lien social globale se délite.
Pour beaucoup d'individus qui présentent une fragilité psychique, le contexte social peut rester suffisamment porteur pour que la personne puisse rester à flot et ne présente pas de troubles psychiques. Lorsque ce contexte social sécurisant bascule, un déséquilibre psychique, et donc une souffrance, peut apparaitre. Parfois, il y a des symptômes visibles, et d'autres non visibles, des symptômes primaires, d'autres secondaires qui témoignent d'un équilibre de survie.
On ne peut faire abstraction de l'histoire de l'individu : la précarité sociale peut faire écho à une précarité psychologique, développée dans un environnement insécurisant psychique, dès la petite enfance comme en témoigne le fait que beaucoup de personnes à la rue ont été prise en charge par l'ASE dans leur enfance.

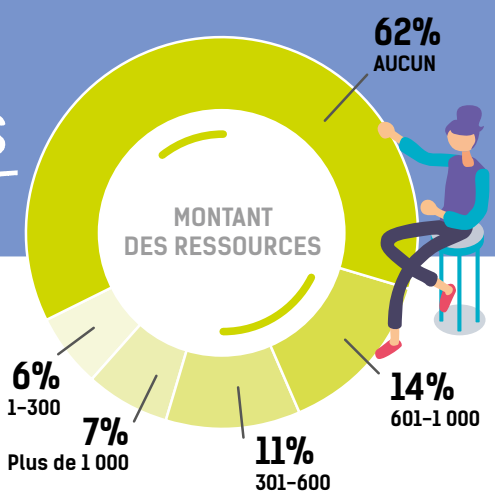
Sur la précarité sociale ?

La précarité est avant tout un processus et non un état, une spirale dans laquelle l'individu peut être plongé. Notre société est très précarisante. Mais attention, on peut être pauvre sans être précaire, car il y a des soutiens : la solidarité familiale, des circuits d'entraide organisés. Dans ce cas il n'y a ni exclusion, ni précarité. On peut observer ce phénomène social en milieu rural par exemple. A l'inverse dans les grandes villes, il y a du monde, mais les personnes peuvent être vraiment seules. Aucun environnement stimulant, pas d'amis, une véritable disqualification sociale qui peut induire un déséquilibre d'ordre psychosocial.
La disqualification sociale peut être liée au métier, au niveau de diplôme, au lieu d'habitation, au mode d'expression : un individu peut souffrir d'exclusion passive, par la réalisation d'un métier à faible valorisation sociale.
Pauvreté - précarité - exclusion... C'est sous ce triptyque que nous observons les individus que nous recevons, parmi lesquels nous comptons des jeunes.

Votre intervention auprès des équipes de la Mission locale ?

L'équipe mobile n'a pas vocation de soin. Elle a deux missions : d'une part, aller au-devant des personnes en situation de précarité et proposer une stratégie de changement et de soin au sens de « care », d'autre part, intervenir en soutien des équipes par différentes actions (analyse de situations, formation, l'analyse de pratique, du partage de savoir). C'est le cas pour la Mission locale du bassin d'emploi de Rennes.
Tous les mois, nous intervenons, en binôme, pendant 2 heures, auprès d'un groupe de conseillers, présents sur la base du volontariat. Il n'y a rien de mieux que d'être en contact avec les professionnels... On ne vient surtout pas en experts, mais on apporte notre analyse.
Pour les personnes en souffrance psycho-sociale, comme pour les professionnels, on peut observer parfois des situations de détresse psychologique (dépression, burn-out). Le schéma est le même : précarité, stress, on ne pense plus. L'individu s'enferme dans un schéma négatif où il ne pense plus. Notre travail d'équipe consiste à remettre ça en marche.

LES RESSOURCES des jeunes



LES TYPES DE RESSOURCES

		%
Revenus issus du travail	Salaires	14%
	Allocations Retour à l'Emploi	11%
		25%
Revenus issus de la solidarité	Allocations Adulte Handicapé	1%
	Revenu de Solidarité Active	7%
	Pension alimentaire	1%
	Autres allocations*	2%
Revenus issus de la solidarité		11%
Aucun		62%
Autres revenus		2%
Total général		100%

CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ ET SÉCURISÉ (CARS 35)

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

93 JEUNES ONT ÉTÉ ACCOMPAGNÉS DANS LE CARS 35 EN 2017

93% DE FEMMES

77% DE RENNAIS

53 JEUNES SORTIS DU DISPOSITIF : 41% EN EMPLOI OU FORMATION

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

Le revenus issus du travail : La majorité des revenus issus du travail dépendent des salaires.

« Les associations caritatives viennent en soutien des jeunes, en complément des aides facultatives ou légales »

Sandrine LE GOFF,
CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

À quelles occasions orientes-tu le jeune vers les associations caritatives ?
Les aides légales et facultatives, que sont le FAJ ou le FSL par exemple, ne peuvent pas répondre à toutes les besoins pour diverses raisons...

Quelles sont les raisons ?
Les aides financières ne peuvent satisfaire toutes les demandes, parce que les jeunes ont des besoins spécifiques, ou sont en dehors des critères. Quelques exemples : un jeune qui a l'attribution de son premier logement a besoin de vaisselle, de linge de maison ; un jeune qui a plus de 605 € de ressources (plafond du FAJ) peut tout de même avoir besoin d'une aide alimentaire...

Quelles sont les Associations que tu sollicites régulièrement ?
Je sollicite le Secours Populaire, le Secours Catholique et la Fondation Abbé Pierre le plus souvent. Certains jeunes vont aussi aux Restos du Cœur.

LES AIDES *attribuées*

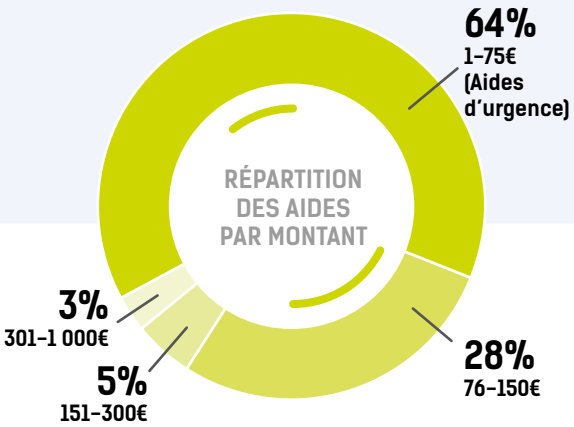
LÉGENDE : **EN JAUNE > LE % DE LA MISSION LOCALE**

FONDS GÉRÉS POUR LE COMPTE DE :	TYPES D'AIDES	NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	MONTANT EN €
Etat	Allocations GJ	1 137	**2 433 465 €**
	Allocations PACEA	2 251	**180 190 €**
Conseil Régional de Bretagne	Chèque Formation	39	**126 944 €**
	FIPJ (aides directes)	24	**1 398 €**
Conseil Départemental 35	Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ)	103	**18 253 €**
Rennes Métropole	Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ)	1 064	**247 012 €**
TOTAL			**3 007 262 €**

ZOOM SUR LE FONDS D'AIDE AU JEUNES

Qu'est-ce que le Fonds d'aide aux jeunes (FAJ) ?
C'est une aide destinée aux jeunes rencontrant des difficultés particulières pour accéder à l'autonomie, à la formation professionnelle et à l'emploi. Il est financé par le Département et/ou certaines métropoles ou villes. Les Missions locales sont chargées de sa mise en œuvre.
Depuis le 1er Janvier 2017, dans le cadre de la Loi NOTRe, Rennes Métropole gère le FAJ pour les jeunes qui y résident.

Qui peut en bénéficier ?
Tout jeune de 18 à 25 ans, français ou étranger en situation régulière de séjour, en difficulté d'insertion socio-professionnelle (rupture familiale/sociale, situation de précarité...), peut bénéficier d'une aide financière ponctuelle sous certaines conditions, notamment de ressources.



45%	120 624,40€	Santé - Subsistance
24%	63 303€	Mobilité
14%	36 445,42€	Recherche d'emploi
10%	25 916,65€	Attente rémunération
6%	15 789,99€	Formation
1%	2 220,40€	Logement
0%	965€	Budget

CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES DU FAJ

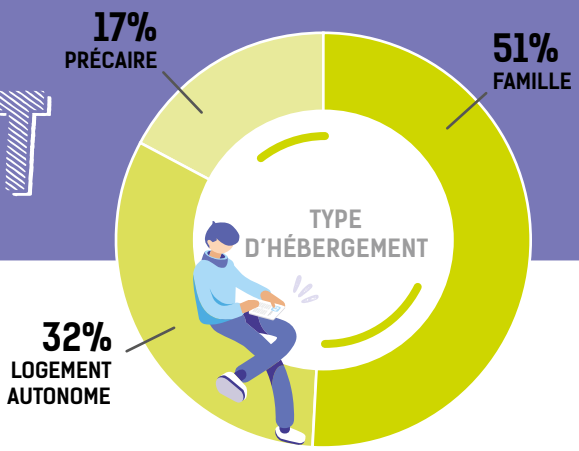
73% — 54% RENNAIS

58% — 51% HOMMES

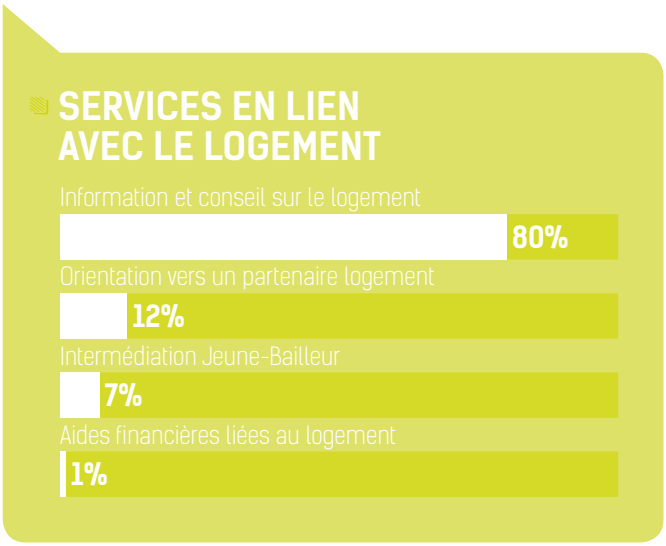
55% — 47% 22-25 ANS

57% — 51% NIVEAU V INFRA V

L'HÉBERGEMENT



SERVICES EN LIEN AVEC LE LOGEMENT



QUELS SONT LES LOGEMENTS PRÉCAIRES ?

HEBERGÉS PAR DES AMIS : 45%
CHRS, FOYER OU HÔTEL : 15%
FJT : 15%
AUTRE : 11%
SANS HEBERGEMENT : 10%
HÉBERGEMENT NOMADE : 4%

LE DISPOSITIF APPEL DE DÉTRESSE (FONDATION ABBÉ PIERRE)

Marylène DELANOË-BLAISE

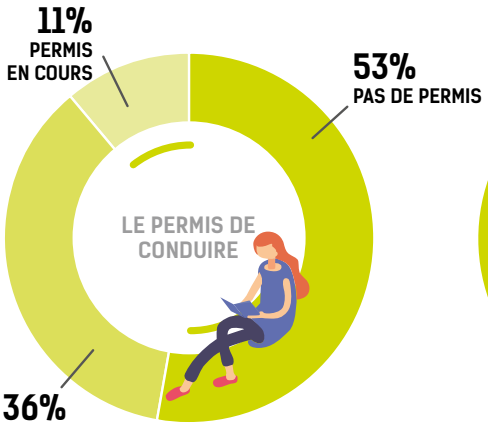
C'est un dispositif mobilisable par des ménages modestes, qui rencontrent une difficulté passagère en lien avec le logement. Le montant moyen de l'aide est de 300€. C'est une aide financière, non remboursable et mobilisable une seule fois, car l'objectif est de venir en aide à un plus grand nombre de ménages.

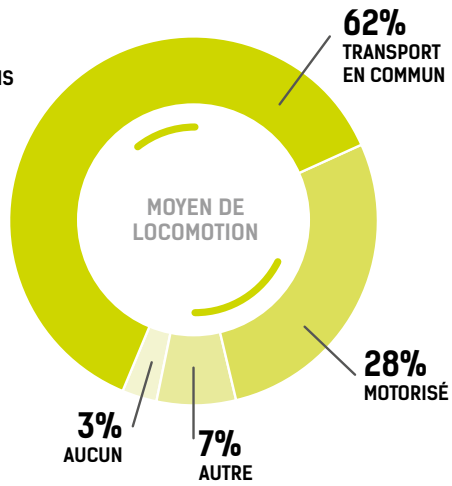
Nous intervenons en dernier recours : les aides publiques doivent être mobilisées en premier lieu. L'aide " appel de détresse " est mobilisée en complément, ou en remplacement, du FSL, lors de l'accès au logement (premier loyer, dépôt de garantie, mobilier de première nécessité), pour un maintien dans le logement (le règlement de dette de loyer, l'achat de combustibles, les impayés d'énergie pour éviter les coupures) ou dans le cas d'interventions d'urgence d'habitat indigne (mise aux normes, réparations). On dispose d'une grille d'évaluation pour valider les demandes. Les motifs de refus sont rares : publics non prioritaires, absences de justificatifs, non mobilisation d'aides publiques...

Vos partenaires ?
Dans ce dispositif, la Fondation Abbé Pierre joue un rôle de conseil et d'orientation vers des structures partenaires. Nous venons en aide, financièrement, mais nous aiguillons vers les structures de Microcrédit avec lesquelles nous collaborons. Depuis un an, nous définissons les termes d'une collaboration avec le CCAS de Rennes, pour permettre aux plus démunis de bénéficier de l'aide de notre Fondation.

Votre collaboration avec la Mission locale ?
On évite de trop communiquer sur le dispositif pour ne pas être submergé par les demandes. On note toutefois une augmentation du nombre de dossiers qui nous sont transmis par la Mission locale. Il s'agit majoritairement de personnes seules, pour de l'aide au loyer.
Sandrine Le Goff, avec qui nous travaillons régulièrement, connait parfaitement le dispositif. Nous avons bien conscience qu'elle a utilisé tous les leviers possibles avant de solliciter notre aide. Les dossiers sont rarement refusés, car le cadre d'intervention est respecté.

LA MOBILITÉ





ZOOM SUR... *La mobilité internationale*

LE DISPOSITIF « PAS À PAS »

En partenariat avec Jeunes à Travers le Monde (JTM), notre Mission locale a mis en place, une action de mobilité internationale entre septembre et décembre 2017. Ce dispositif répond à plusieurs objectifs :

- Développer la mobilité internationale comme vecteur de mobilisation et de construction personnelle dans le cadre de son parcours professionnel ;
- Vivre une première expérience à l'étranger sécurisante (collective, accompagnée et de courte durée) en tant que jeune adulte ;
- Utiliser le support de l'interculturel et du collectif pour se questionner sur son vécu, son orientation, son choix de vie.

L'action s'est déroulée en 2 étapes : un premier séjour sur une période courte (3 jours) à Jersey, afin de créer une cohésion de groupe, échanger sur leurs attentes et « désacraliser » en proposant un parcours « hors bureaux ». 7 jeunes ont participé à ce premier séjour.
Deux mois plus tard, encadrés par une accompagnatrice de JTM et un partenaire lisboète, 10 jeunes ont fait un second séjour d'une durée plus longue (15 jours) à Lisbonne avec pour objectif de réaliser des périodes d'immersion dans un domaine choisi.

UNE FERME ENVIE DE BOUGER

Pour sa seconde édition, le projet « une ferme envie de bouger » a permis à des jeunes des Quartiers Prioritaires de vivre une première expérience de travail à l'étranger : Dans un cadre de wwoofing, des jeunes ont été accueillis pendant 8 jours dans une ferme biologique de Babbinswood dans le Shropshire au nord de l'Angleterre. Les propriétaires leur ont confié la remise en état d'une salle de stabulation pour préparer l'arrivée d'une trentaine de bovins le mois suivant. Le travail réalisé par les jeunes sur place est valorisé par la mise en place d'un contrat impliquant une rémunération.
Ce séjour constituait une première expérience à l'étranger pour ces jeunes.

Au-delà du contrat passé avec les propriétaires, ce séjour a transformé le regard des jeunes sur les institutions, en côtoyant des professionnels dans un contexte alternatif.

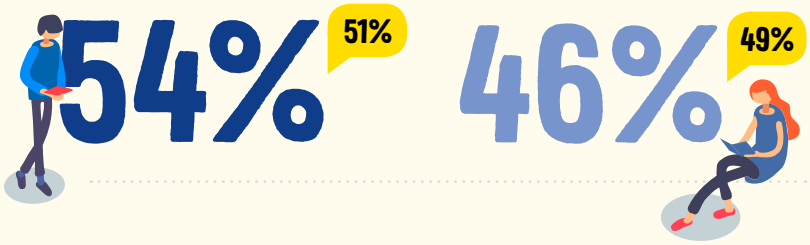
ÉVOLUTION PAR SECTEUR

	JEUNES ACCOMPAGNÉS			JEUNES EN 1ER ACCUEIL		
	2017	Rappel 2016	Evolution 2016/2017	2017	Rappel 2016	Evolution 2016/2017
P.29 **Antenne Rennes**	**4 385**	**4 583**	**-4%**	**1 799**	**1 705**	**6%**
Centre	730	772	-5%	360	375	-4%
Cleunay	544	533	2%	231	215	7%
Bréquigny	672	688	-2%	270	232	16%
Le Blosne	882	1 005	-12%	334	332	1%
Maurepas	738	790	-7%	265	257	3%
Villejean	819	795	3%	339	294	15%
P.28 **Antenne Rennes Métropole**	**2 040**	**2 168**	**-6%**	**932**	**950**	**-2%**
Commune de Cesson-Sévigné	73	95	-23%	32	40	-20%
Commune de St Grégoire	53	64	-17%	23	32	-28%
Commune de St Jacques de la Lande	264	281	-6%	101	115	-12%
Secteur Acigné-Brécé-Thorigné	106	153	-31%	45	65	-31%
Secteur de Bécherel	40	51	-22%	16	27	-41%
Secteur de Betton	121	109	11%	48	44	9%
Secteur de Bruz	510	488	5%	250	210	19%
Secteur de Mordelles	247	275	-10%	120	124	-3%
Secteur de Syrenor	371	428	-13%	183	196	-7%
Secteur de Vern	255	224	14%	114	97	18%
P.25 **Antenne Brocéliande**	**541**	**595**	**-9%**	**246**	**258**	**-5%**
CC de Brocéliande	137	142	-4%	59	59	0%
CC de St Méen Montauban	178	163	9%	99	85	16%
Montfort Communauté	226	290	-22%	88	114	-23%
P.26 **Antenne Nord-Est**	**451**	**512**	**-12%**	**215**	**248**	**-13%**
CC du Val d'Ille Aubigné	163	203	-20%	79	98	-19%
CC du Pays de Châteaugiron	174	198	-12%	78	99	-21%
Liffré-Cormier Communauté	114	111	3%	58	51	14%
P.27 **Antenne Vallons de Vilaine**	**560**	**667**	**-16%**	**247**	**297**	**-17%**
Bretagne Porte de Loire Communauté	230	264	-13%	102	122	-16%
Vallons de Haute Bretagne Communauté	330	403	-18%	145	175	-17%
Hors BE	**96**	**90**	**7%**	**33**	**44**	**-25%**
Hors BE	96	90	7%	33	44	-25%
Total général	**8 073**	**8 615**	**-6%**	**3 472**	**3 502**	**-1%**

L'ACTIVITÉ EN 2017
Bilans de secteurs

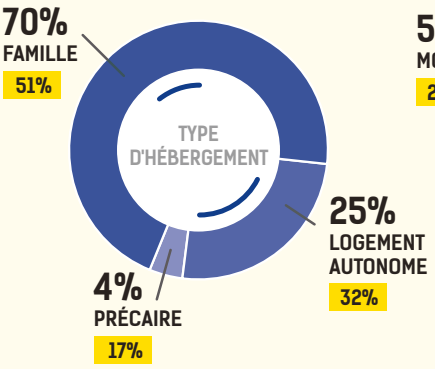
ANTENNE Brocéliande

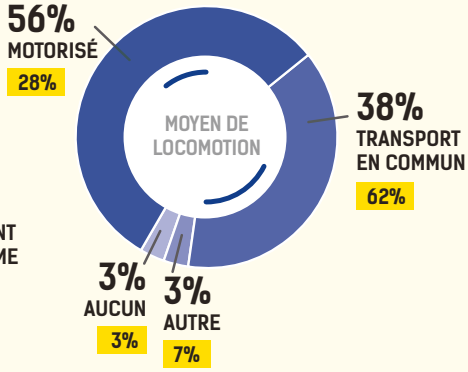
LÉGENDE **% ENSEMBLE MISSION LOCALE**



AGE

	%	
Mineurs	4%	4%
18 – 21 ans	47%	42%
22 – 25 ans	44%	47%
+ de 26 ans	4%	7%
Total général	100%	





NIVEAU

	%	
Niveau III-II-I	11%	9%
Niveau IV	43%	40%
Niveau V	28%	30%
Niveau Infra V	19%	21%
Total général	100%	

MB WAY : DU CONSEIL PAR LES PAIRS

Dans le cadre d'une action en faveur de l'emploi des jeunes, une vingtaine d'étudiants en Master Ressources Humaines de la business school MBway ont organisé un atelier de perfectionnement aux techniques de recherche d'emploi auprès d'une douzaine de jeunes de la Mission Locale en démarche active de recherche d'emploi ou de formation en alternance.

Cette rencontre porte un double objectif : conforter les premiers dans leur rôle de futurs recruteurs en les exerçant à travailler la conduite d'entretien, et leur posture professionnelle.
Pour les jeunes de la Mission Locale, il s'agit de bénéficier de conseils par des pairs et d'une mise en réseau indispensable pour se faire connaître.

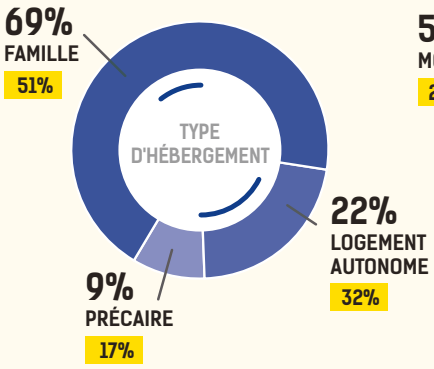
ANTENNE *Nord-Est*

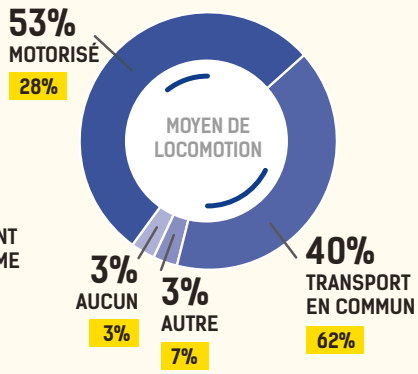
LÉGENDE **% ENSEMBLE MISSION LOCALE**

50% 51%

50% 49%

AGE	%	
Mineurs	6%	4%
18 – 21 ans	49%	42%
22 – 25 ans	41%	47%
+ de 26 ans	4%	7%
Total général	100%	





NIVEAU	%	
Niveau III-II-I	11%	9%
Niveau IV	40%	40%
Niveau V	31%	30%
Niveau Infra V	18%	21%
Total général	100%	

LES CAFÉS CONSEIL : PROPOSER DES FORMES INNOVANTES DE RENCONTRE ENTRE CANDIDATS ET EMPLOYEURS

Chacun sait que les recrutements sont facilités quand les candidats sont en lien avec des réseaux professionnels. C'est en ce sens que les Cafés conseil ont été créés.

L'objectif est de faciliter le rapprochement entre employeurs et candidats, de permettre aux employeurs de repérer des candidats potentiels. Pour cette rencontre avant tout conviviale, chaque participant se voit proposer aux demandeurs d'emploi un entrainement à l'entretien d'embauche.
Les Cafés conseils sont pilotés par les Points Accueil Emploi, coordonnés par la MEIF et mobilisent l'ensemble des partenaires du territoire : CDAS, CIDFF, Mission Locale, PAE Val d'Ille-Aubigné, PAE Liffré-Cormier Communauté et Pôle emploi.

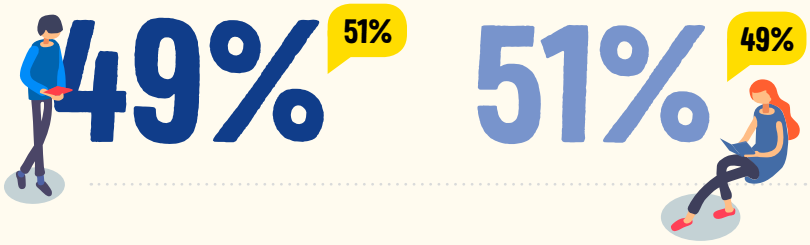
3 DATES PROGRAMMÉES EN 2017

64 DEMANDEURS D'EMPLOI À PARTICIPER

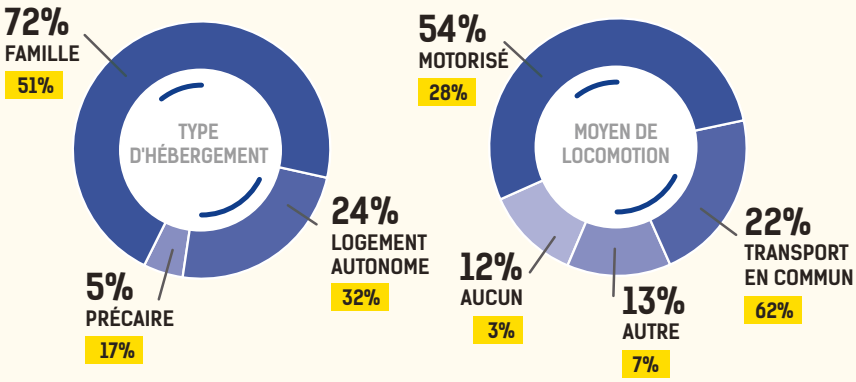
22 ENTREPRISES MOBILISÉES

ANTENNE Pays Vallons de Vilaine

LÉGENDE **% ENSEMBLE MISSION LOCALE**



AGE	%	
Mineurs	5%	4%
18 - 21 ans	54%	42%
22 - 25 ans	35%	47%
+ de 26 ans	5%	7%
Total général	100%	



NIVEAU	%	
Niveau III-II-I	6%	9%
Niveau IV	41%	40%
Niveau V	32%	30%
Niveau Infra V	21%	21%
Total général	100%	

« NAVETTE VAL » : UNE NAVETTE SOLIDAIRE POUR ACCÉDER À LA FORMATION DANS LES VALLONS DE VILAINE

La Mission locale expérimente un service de navette solidaire afin de répondre aux besoins des demandeurs d'emploi (jeunes Mission locale, bénéficiaires du RSA) du Pays des Vallons de Vilaine rencontrant des difficultés de mobilité pour se rendre sur les lieux de formation.

Lancé à la fin de l'année 2017 en partenariat avec le Conseil Départemental d'Ile et Vilaine et le Garage solidaire de Guichen, ce service navette assure des trajets quotidiens à destination des lieux de formation du territoire (Guichen à l'IBEP, Guipry-Messac pour la Garantie jeunes, Grand Fougeray pour compétences clés) afin de permettre aux personnes d'y accéder.

Le véhicule 807 mis à disposition par le Garage solidaire de Guichen réalise les déplacements à destination des lieux de formation en complémentarité des transports en commun existants, sur prescriptions des professionnels de l'insertion du Pays des Vallons de Vilaine.

La plateforme Mobiliclés du Bassin d'emploi de Rennes assure la coordination du dispositif avec l'objectif de pérenniser ce service en 2018.

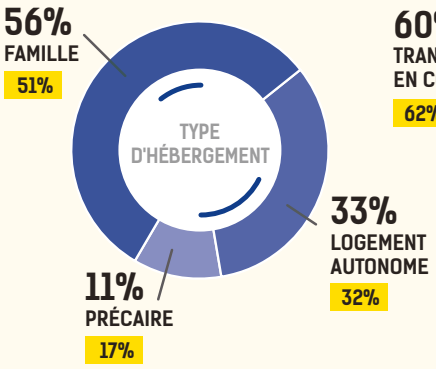
ANTENNE Rennes Métropole

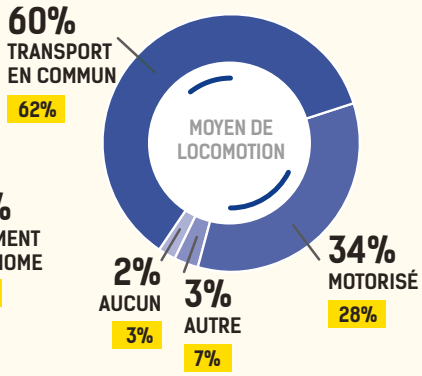
LÉGENDE **% ENSEMBLE MISSION LOCALE**

50% 51%

50% 49%

AGE	%	
Mineurs	5%	4%
18 – 21 ans	42%	42%
22 – 25 ans	46%	47%
+ de 26 ans	7%	7%
Total général	100%	





NIVEAU	%	
Niveau III-II-I	9%	9%
Niveau IV	41%	40%
Niveau V	31%	30%
Niveau Infra V	20%	21%
Total général	100%	

UN RALLYE POUR DÉCOUVRIR LES ENTREPRISES ET MÉTIERS DU TERRITOIRE

Cette action est à l'initiative des partenaires de l'emploi de la couronne Est de la métropole (les conseillers de l'ensemble des PAE présents sur ce territoire, les ALI du CDAS de la couronne Rennaise Est, la Mission Locale, l'association intermédiaire Start'Air) et coordonnée par la MEIF.
L'objectif est de permettre à des demandeurs d'emploi d'élargir leur champ de recherche par la découverte de nouveaux secteurs d'activités (métiers, conditions de travail, modalités de recrutement) et par la même occasion, de mieux faire connaitre les entreprises locales : activités, postes, compétences recherchées.
L'identification des candidats est assurée par les partenaires en fonction des entreprises engagées.

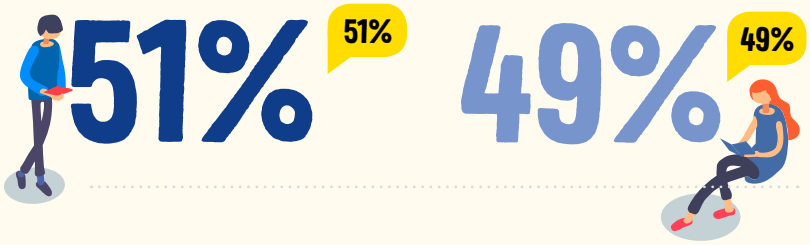
14 ENTREPRISES ENGAGÉES DANS L'ACTION

4 CIRCUITS DE VISITE PROPOSÉS

28 PARTICIPANTS

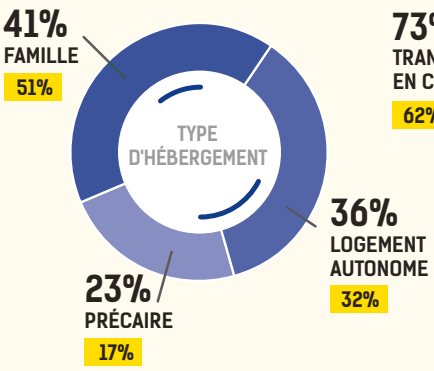
ANTENNE Rennes Ville

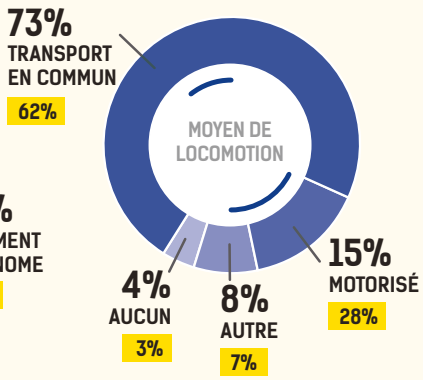
LÉGENDE **% ENSEMBLE MISSION LOCALE**



AGE

	%	
Mineurs	3%	4%
18 - 21 ans	39%	42%
22 - 25 ans	50%	47%
+ de 26 ans	8%	7%
Total général	100%	





NIVEAU

	%	
Niveau III-II-I	9%	9%
Niveau IV	40%	40%
Niveau V	29%	30%
Niveau Infra V	22%	21%
Total général	100%	

AIMÉ CÉSAIRE@ CONNECT : INNOVER POUR ACCOMPAGNER LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE (ESPACE SOCIAL CULTUREL CHAMPS MANCEAUX)

Le numérique : sommes-nous tous vraiment connectés ?
Fracture et inclusion numérique, démarches en ligne, non recours, ...autant de mots qui font désormais partie du quotidien des individus qui s'adressent à nos structures. Des pratiques nouvelles apparaissent. Face à ces nombreuses questions, les partenaires de l'ESC Aimé Césaire (CDAS, CCAS, Centre Social, bibliothèque et Mission locale) ont souhaité réfléchir ensemble afin de structurer une offre de service pour y répondre.
En mars 2017, ils ont constitué un groupe projet (« GT numérique »), regroupant des professionnels issus des différentes équipes, sur la base du volontariat. L'objectif était de s'informer tout d'abord, de concevoir un diagnostic, mais également de se former et envisager des partenariats avec différentes structures compétentes sur le sujet du Numérique. Après 12 mois de réflexion et d'exploration sur le sujet, le groupe a validé la mise en œuvre de différentes actions.

Des projets adaptés aux besoins des usagers et des professionnels

- Une informaticienne présente 1 journée par semaine pour accompagner les usagers (tablettes, smartphone, ordinateur...).
- Une semaine du numérique à l'ESC Champs Manceaux du 22 au 25 mai 2018.
- Ouverture d'un ESPACE NUMÉRIQUE (projet second semestre 2018) : les habitants pourront bénéficier de la présence d'un animateur et d'un accès libre guidé.

RÉSULTATS comptables

DES ÉVOLUTIONS IMPORTANTES DANS NOTRE MODÈLE ÉCONOMIQUE CES TROIS DERNIÈRES ANNÉES

- "Paiement à l'acte" : l'attribution de 25% des subventions en 2017 était conditionnée par le nombre d'entrées et sorties positives, principalement la Garantie Jeunes et les emplois d'avenir. Nous rencontrons une réelle difficulté à corréler les résultats obtenus aux moyens déployés (notamment humains).
- Des contrôles de services faits pour l'obtention des subventions FSE de plus en plus exigeants : Nous devons produire de pièces de plus en plus nombreuses pour prouver l'éligibilité des bénéficiaires et la réalisation de l'opération. La nouvelle programmation des obligations FSE, publiée fin 2016 avec effet rétroactif, nous conduit à un niveau d'exigences tel qu'il nous devient difficile de répondre aux attentes du FSE pour les dossiers de subventions 2015 et 2016. Alors que notre application métiers I-MILO est développée par la DGEFP, les contrôleurs ne considèrent pas comme preuves probantes de réalisation les données qui en sont issues. Cette complexité augmente la part de travail administratif de nos conseiller.e.s au détriment du temps d'accompagnement des bénéficiaires.
- Des difficultés de trésorerie, liées principalement aux délais de versement des subventions FSE (24 à 36 mois). En 2017, le FSE représente 9,5% de la totalité des subventions perçues. Il est important de rester en deça des 10% de FSE pour conserver notre capacité d'autofinancement. Dans une moindre mesure, le versement de la subvention Garantie Jeunes entraîne un décalage de trésorerie : le solde de la part liée aux résultats "Sorties positives" intervient en fin N+1.

CHARGES EN €	Mission Locale 2017	We Ker 2018
Charges d'exploitation	5 607 552	6 161 881
Achats	85 655	135 420
Services extérieurs	337 844	429 912
Sous traitance générale	6 300	6 500
Domiciliation	172 763	223 132
Locations diverses	23 392	27 780
Maintenance et entretien	119 313	150 500
Assurances	13 595	18 000
Documentation, colloques et divers	2 481	4 000
Autres Services extérieurs	200 954	309 400
Personnel intérimaire et détaché	3 910	48 400
Honoraires	15 996	30 000
Communication	17 889	40 000
Aides versées aux jeunes (dernier écrou et sesame)	11 148	13 000
Déplacements, restauration jeunes GJ	4 405	4 000
Déplacements, missions et réception	68 246	85 000
Affranchissement, téléphone, internet	48 960	53 500
Adhésions, cotisations diverses	25 863	28 000
Divers	4 537	7 500
Fonds gérés pour le compte d'autrui	170 863	164 100
Impots et taxes	298 674	310 667
Impôts et taxes sur les rémunérations	293 474	305 477
Autres impôts	5 200	5 190
Personnel	4 421 449	4 684 382
Salaires bruts	2 921 153	3 087 582
Charges sociales	1 301 534	1 368 695
Variation Provision Congés Payés	32 781	39 000
Comité d'entreprise	21 542	22 500
Autres charges du personnel	144 439	166 605
Autres charges gestion courante	1 017	1 000
Amortissements et Provisions	91 096	127 000
Charges financières	7 456	12 000
Charges Exceptionnelles	168 870	0
Total charges	**5 783 878**	**6 173 881**
Engagements à réaliser	142 651	130 000
Excédent	4 825	-
Total Compte de résultat	**5 931 354**	**6 303 881**
Evaluation des contributions volontaire en nature	**120 891**	**80 594**
Mise à disposition de personnel	120 891	80594
Mise à disposition de locaux	-	-
Total Général	**6 052 245**	**6 384 475**

PRODUITS EN €	Mission Locale 2017	We Ker 2018
PRODUITS D'EXPLOITATION	4 974 805	5 962 780
Crédits d'Etat déconcentrés	2 765 872	3 107 841
DIRECCTE - Convention Pluriannuelle d'Objectifs	1 240 722	1 253 628
DIRECCTE - CAOM	-	200 000
DIRECCTE - Emplois d'avenir	49 818	-
DIRECCTE - Garantie Jeunes	820 480	960 000
DIRRECTE UT 35 - Parrainage	30 500	30 500
CGET - Parrainage	14 030	14 030
DRDFE - Mixité	2 500	5 000
Contrat de Ville Etat - Repérage dans les QPV	16 000	19 000
Contrat de Ville Etat - Animation club jeunes diplômés	-	15 000
Contrat de ville Etat - Emploi en proximité	-	12 000
Contrat de Ville - Citelab	-	15 000
POLE EMPLOI	447 531	455 498
ARS - Prévention santé	13 000	13 000
MILDECA - Prévention des addictions	4 200	6 000
FIPD – dernier écrou	15 000	15 000
FIPD – Référent de justice	12 906	-
DRJSCS - Sortir de la rue	60 000	60 000
DRJSCS - Hébergement Sortir de la rue	3 385	3 385
DDCSPP - Jeunes sous protection internationale	22 800	22 800
DDCSPP - Sesame	13 000	8 000
Fonds Social européen	449 319	579 324
Accès à l'emploi des jeunes	318 839	263 710
Emplois d'avenir	59 188	-
Création d'activité	-	32 704
Mixité	-	14 968
P.L.I.E. Accompagnement	34 292	53 190
P.L.I.E. Dernier Ecrou	37 001	47 805
Coordination des acteurs de l'emploi		166 947
FEDER INTERREG	-	120 000
Increase	-	120 000
Collectivités territoriales	1 408 713	1 808 015
Rennes Métropole	646 600	890 800
Fonctionnement	639 600	852 800
Etude Coopérative Maurepas	7 000	-
Contrat de Ville - Citélab	-	5 000
Contrat de Ville - Actions emploi en proximité	-	33 000
Autres EPCI	180 699	246 824
Adhésions	180 699	246 824
Conseil Départemental	208 152	213 255
Dispositif CARS 35	79 000	79 000
Action sur public en grande difficulté - FAJ collectif	25 500	25 500
Prévention santé - FAJ collectif	12 000	12 000
Ateliers Sophrologie - FAJ collectif	4 000	-
PSC1 - FAJ collectif	1 755	1 755
Rémunération FAJ	70 897	70 000
Mobilité (FAJ actions innovantes)	5 000	5 000
Exploratoire	-	20 000
Coopérative Maurepas - Fonds de confiance	10 000	-
Conseil Régional	365 262	449 136
Fonctionnement	341 262	344 636
Contrat Accès à la qualification (CAQ)	24 000	39 500
Exploratoire	-	65 000
Ville de Rennes	8 000	8 000
Dernier écrou	6 000	6 000
Soutien par les pairs	2 000	2 000
Subventions contrats aidés	122 704	85 000
AGEFIPH - GPECT	-	1 400
AGEFOS PME - Exploratoire	-	10 000
Banque Postale - Souffle de smiles	2 045	-
CCAS - Parcours solidaire	-	4 500
CDC - Citélab	-	10 000
CEF - Centre Educatif Fermé	5 000	5 000
CMA 35 - Exploratoire	-	18 000
CPAM - Mois sans tabac	8 560	5 000
EDF/ENEDIS - Accompagnement des alternants	6 650	8 000
La France s'engage/PIA - Groupement des créateurs	-	20 000
Mecenat - Exploratoire	-	2 000
MEIF - Commission gestion MaD	5 280	-
Taxe d'apprentissage	10 606	11 500
Autres produits	**38 141**	**95 400**
Total fonds gérés pour autrui	**184 968**	**164 100**
Fonds sécurisations CARS - Département	10 125	10 125
Permis Plus - Département	7 975	7 975
FAJ actions ind. et collectives - Département	40 738	45 000
FAJ actions ind. et collectives - Rennes Métropole	126 130	101 000
Autres produits de gestion courante	2 089	100
Reprises sur amortissements et provisions	3 000	3 000
Produits financiers	5 005	1 000
Produits exceptionnels	22 189	110 788
Transferts de charges	619 389	107 560
TOTAL PRODUITS	**5 621 388**	**6 182 128**
Report des ressources non utilisées	309 966	94 211
Déficit	-	27 542
TOTAL COMPTE DE RÉSULTAT	**5 931 354**	**6 303 881**
Evaluation des contributions volontaire en nature	120 891	80 594
Mise à disposition de personnel	120 891	80594
Mise à disposition de locaux	-	-
Total Général	**6 052 245**	**6 384 475**

BILAN social

	FEMME	HOMME	TOTAL	RAPPEL 2016
Effectifs				
Effectif total au 31/12/2017	70	35	105	105
Effectif en CDI au 31/12/2017	62	28	90	87
Nombre de CDD au 31/12/2017	8	7	15	18
Effectif mensuel moyen 2017	67,08	33,37	100,45	97,44
Moyenne âge				
Age moyen au 31/12/2017	43,89	38,82	42,20	42,23
Ancienneté moyenne				
Ancienneté moyenne au 31/12/2017	9,93	6,93	9,06	8,67
Répartition par emploi repère au 31/12/15 (en ETP) (*)				
Directeur.trice	1,00	2,00	3,00	
Reponsable de secteur	2,95	2,00	4,95	
Chargé.e de projet	10,65	3,00	13,65	
Conseiller.es niveau 2	35,04	15,00	50,04	
Conseiller.es) niveau 1	5,00	5,00	10,00	
Chargé.e d'accueil			-	
Chargé.e de documentation		1,00	1,00	
Assistant.e informatique		1,00	1,00	
Assistant.e financier.e	1,00	1,00	2,00	
Assistant.e de direction	2,00		2,00	
Chargé.e d'information et de documentation		1,00	1,00	
Assistant.e de gestion	9,45	3,00	12,45	
Assistant.e administratif		3,00	3,00	
Effectif mis à disposition			-	
Embauches				
Embauches en CDI	2	2	4	0
Embauches en CDD	3	3	6	14
Embauches salariés de - de 26 ans		2	2	1
Embauches salariés de + de 55 ans			-	3
Départs				
Démission	-	1	1	
Rupture conventionnelle	1		1	2
Fin de CDD	6	3	9	8
Licenciement	-	-	-	1
Retraite	1	-	1	1
Handicapés				
Nombre de travailleur.es handicapé.es	2	2	4	5
Montant des rémunérations				
Masse salariale totale/effectif mensuel moyen	28 612	29 014	28 746	28 779

(*) non inclus les salariés détachés dans d'autres structures

LA FORMATION des salarié.e.s à la Mission locale

UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE QUI PRIVILÉGIE LA FORMATION DE SES SALARIÉS :

TAUX CONVENTIONNEL DE PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE =

2,27%

CONTRE UN TAUX LÉGAL DE 1%

LE FINANCEMENT DES FORMATIONS

	TOTAL
Coût total en €	173 736
Couts pédogogiques	39 372
Coûts annexes	17 444
dont Transport	6 811
dont Hebergement	4 499
dont Repas	6 134
Coûts salariaux :	116 920
Rbt Uniformation	74 517

	FEMME	HOMME	TOTAL
Par type de formation			
Bilan compétences	10	3	12
Contrat de professionnalisation		58	58
Compte Personnel de Formation	41		41
Fonds propres	60	14	74
Période de professionnalisation		170	170
Plan	102	62	164
Plan Régional de Formation	212	80	292
Total en jours ouvrés	424	387	810

Les coûts salariaux ne sont pas remboursés par notre OPCA Uniformation. Seuls les coûts pédagogiques, frais de transports, de repas et d'hébergement sont remboursés. Les formations sur fonds propres sont des formations uniquement financées par la Mission locale.

LE PLAN RÉGIONAL DE FORMATION :

Un catalogue riche d'une cinquantaine de formations. En plus de l'offre régionale, la Mission locale construit son propre plan de formation en concertation avec les représentants du personnel. Répartition des bénéficiaires des formations :

	FEMME	HOMME	TOTAL
Par type de contrat			
CDI	407	144	550
CDD Professionnalisation		59	59
CDD CUI EAV		46	46
CDD CUI CAE	7	84	91
CDD	10	54	64
Total en jours ouvrés	424	387	810

	FEMME	HOMME	TOTAL
Par emploi repère			
Assistant.e Administratif		46	46
Assistant.e de gestion	24	84	108
Assistant.e financier.ère	23		23
Assistant.e informatique		38	38
Assistant.e de direction	3		3
Chargé.e de documentation		28	28
Chargé.e de projet	43	11	54
Chargé.e d'information&commun		8	8
Conseiller.ère niveau 1	11	78	89
Conseiller.ère niveau 2	305	88	393
Directeur.trice		2	2
Responsable de secteur	15	4	19
Total en jours ouvrés	424	387	810

PLUS DE 89% DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE FORMATION EN 2017

	FEMME	HOMME	TOTAL
Nbre de salarié.e.s formés selon ancienneté			
Inférieure à 2 ans	8	3	11
Entre 2 et 5 ans	19	16	35
Entre 6 et 10 ans	10	6	16
Entre 11 et 15 ans	7	5	12
Entre 16 et 20 ans	12	3	15
Supérieure à 20 ans	7	1	8
Total général	63	34	97

	FEMME	HOMME	TOTAL
Nbre de salarié.e.s formés selon âge			
Inférieur à 26 ans	0	3	3
Entre 26 et 35 ans	12	12	24
Entre 36 et 45 ans	27	12	39
Entre 46 et 55 ans	14	4	18
Plus de 55 ans	10	3	13
TOTAL	63	34	97

LA FUSION
MEIF-Mission locale

LE PROCESSUS EN QUELQUES DATES...

2017

06.01 Restitution de l'étude ALGOE aux partenaires (Etat/Région/EPCI/ML)

2017 23.01, 10.07, 13.11 / **2018** 15.01, 26.03 — 5 réunions d'information sur l'état d'avancement du dossier auprès des salariés

09.03 Adoption par RM du « Manifeste pour l'emploi »

DE MAI À DÉCEMBRE 4 réunions de consultations des 8 autres EPCI

JUILLET Rencontre individuelle des principaux partenaires et financeurs

10.10 Rapport du Conseil de développement (saisi en juin)

17.10 CA de la MEIF groupes de travail sur les perspectives

28.11 Commission développement économique (Rennes métropole)

19.12 CA de la MEIF pour restitution des groupes

2018

DE MARS À AVRIL
- Tansformation du GIP en association
- Adoption du traité de fusion et arrêté des comptes par les deux associations

18.06 AG de dissolution de la MEIF et AG Extraordinaire pour modification des statuts de la Mission locale élargissant son objet social

« À l'heure où les politiques territoriales d'emploi, de formation et de développement économique connaissent des mutations profondes (Loi NOTRe et demande de prise de la délégation de la coordination des acteurs de l'emploi par la Région Bretagne, loi sur la formation professionnelle de Mars 2014), et où les moyens se raréfient la métropole de Rennes, attachée à ses valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes, de lutte contre les discriminations a souhaité s'interroger sur ses orientations stratégiques en matière d'emploi et l'organisation territoriale de ses outils. Dans ce paysage institutionnel non stabilisé, et dans un contexte marqué de mutations économique, sociétale, numérique, la volonté des élu-e-s est de réaffirmer le couplage essentiel de la politique de développement économique et de celle de l'emploi. Cette volonté d'articuler au mieux ces deux politiques publiques suppose une gouvernance resserrée sur la métropole de ses outils territoriaux pour l'emploi. Par ailleurs, l'intervention de la métropole en faveur de l'emploi doit répondre à des exigences de lisibilité et d'efficience mais aussi d'équité territoriale et de capacité d'innovation. »
(Manifeste pour l'emploi – Février 2017)

Dans cette perspective, Rennes Métropole a œuvré au rapprochement de la Maison de l'emploi (MEIF) et de la Mission locale afin de réunir leurs compétences dans une même structure, d'apporter une réponse la plus complète possible à leur usagers.

UNE DÉMARCHE ENTAMÉE DEPUIS DEUX ANS

La fusion entre deux structures de cette importance est un long cheminement, à la fois politique, juridique, financier et fonctionnel. Chacun de ces volets reposent sur une large concertation des acteurs.

Il nous aura fallu deux ans pour y aboutir, gardant constamment à l'esprit l'objectif de cet ambitieux projet : rendre plus lisible et plus efficiente l'intervention publique en faveur de l'insertion et de l'emploi.

WE-Ker est l'aboutissement de cette démarche mais surtout le point de départ d'une nouvelle approche professionnelle qui prend en compte les évolutions de notre territoire et de notre société.

La nouvelle GOUVERNANCE

We-Ker est une association administrée majoritairement par Rennes Métropole et les huit autres EPCI adhérents. Les partenaires financiers, État, Région, Département, Pôle Emploi y sont associés.

La dimension du territoire et la volonté des élus nous a conduits à proposer une gouvernance spécifique pour les antennes Ouest (Pays de Brocéliande), Sud (Pays des Vallons de Vilaine), Nord-Est (Communauté de communes de Châteaugiron, Liffré-Cormier Communauté, Communauté du Val d'Ille-Aubigné) et Rennes Métropole. Le conseil d'administration de We-Ker se nourrira des apports de ces instances territoriales.

ORGANIGRAMME DE LA FUTURE ASSOCIATION

D.A.

PÔLE ANIMATION TERRITORIALE

Accompagnement Public & entreprises

PAR ANTENNE

- 1 responsable *(organisation & animation territoriale)* + 1 équipe de conseillers.ères
- 1 CIP / EPCI
- 1 binôme Garantie jeunes
- 1 conseiller.ère entreprise
- 1 assistant.e administratif.ive

PÔLE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Orientation
- Décrocheurs
- Formation
- CEP
- L'Exploratoire
- Création d'activité
- Increase

PÔLE RELATIONS ENTREPRISES

- Pilotage fonctionnel des conseillers entreprise *répartition des conseillers RM par secteur professionnel*
- Encadrement de référents des dispositifs Emploi *Alternance, GPECT, Parrainage, IAE...*

PÔLE DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES

Environnement social des jeunes

- Encadrement de référents
  - Mobilité
  - Sortir de la Rue
  - Dernier écrou
  - Jeunes RSA
  - Santé
  - Economie sociale & familiale
  - PLIE
- Pilotage interne de dispositif
  - Handicap
  - Illettrisme

PÔLE RESSOURCES

- Service Information & Communication
  Veille
  Observatoire
- Démarche Qualité
- Finances comptabilité
- RH
- Encadrement de l'équipe administrative

PLUS D'INFOS ?

CONSULTEZ

les bilans spécifiques

RESTEZ CONN@CTÉ - WWW.MLRENNES.ORG

MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI DE RENNES

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