MISSION LOCALE
réseaux pour l'emploi
Pays de Lorient

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2017

SOMMAIRE

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE 4

8 LES JEUNES ACCOMPAGNÉS

LES NOUVEAUX INSCRITS 10

12 LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

CHOISIR UN MÉTIER, SE FORMER 22

26 LE CHOIX DE L'ALTERNANCE

L'ACCÈS À L'EMPLOI 30

36 L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

FACILITER LA MOBILITÉ SUR LE TERRITOIRE 38

40 L'ÉQUIPE ET LES INSTANCES

LES BILANS TERRITOIRES 44

62 LES COMPTES

LE MOT DU PRÉSIDENT

L'ACCÈS À L'EMPLOI DES JEUNES : UNE MISSION

Il n'est pas aisé de rapporter l'ensemble de l'activité annuelle de la Mission Locale.

Malgré la qualité de synthèse et de graphisme de notre rapport d'activité, l'exercice nous laisse toujours quelques insatisfactions.

Au travers des chiffres et des témoignages, nous voulons aussi dire en quoi notre activité au quotidien est en totale conformité avec la définition que donne le Larousse à ce terme de mission.

Celui-ci en effet évoque une **« charge donnée à quelqu'un d'accomplir une tâche définie »** mais aussi **« une fonction temporaire et déterminée dont un gouvernement charge un groupe »**. Il évoque aussi **« un ensemble de personnes ayant reçu cette charge »** et surtout **« un but élevé inhérent à une fonction, une profession, à une activité et au rôle social qu'on lui attribue »**.

Si nous complétons par quelques chiffres, nous pouvons alors donner encore un peu plus de sens et de profondeur à notre action pour témoigner des difficultés des parcours d'accès à l'emploi des jeunes :

> Plus de 3 600 jeunes ont été accompagnés

> 60 % sont inscrits depuis plus d'un an

> Deux tiers d'entre eux ont un niveau scolaire inférieur au niveau BEP/CAP

> Plus de la moitié vivent chez leurs parents ou les solidarités familiales s'exercent

> 15 % résident dans les quartiers dits « prioritaires »

Dominique Le Vouëdec
Président de la Mission Locale,
Vice-président de Lorient Agglomération

Directrice de la publication : Fabienne Canut • **Analyses** : Yann Kerviel
Graphisme et mise en page : Com-K Créations • **Impression** : Concept Imprimerie (papier PEFC)
Crédits photos : Mission Locale réseaux pour l'emploi - Pays de Lorient, Fotolia, Freepik, Thierry Creux/Ouest-France

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Sources : Pôle emploi et Direccte Bretagne

Le taux de chômage

Le taux de chômage est une donnée INSEE publiée chaque trimestre. Il est disponible par zones d'emploi INSEE, découpage géographique dont le périmètre diffère des Zones SPEL (Service Public de l'Emploi Local) et des bassins d'emploi (définis par Pôle emploi). Le dénominateur du taux de chômage, qui représente la population active en âge de travailler, est obtenu via l'enquête emploi menée par l'INSEE.

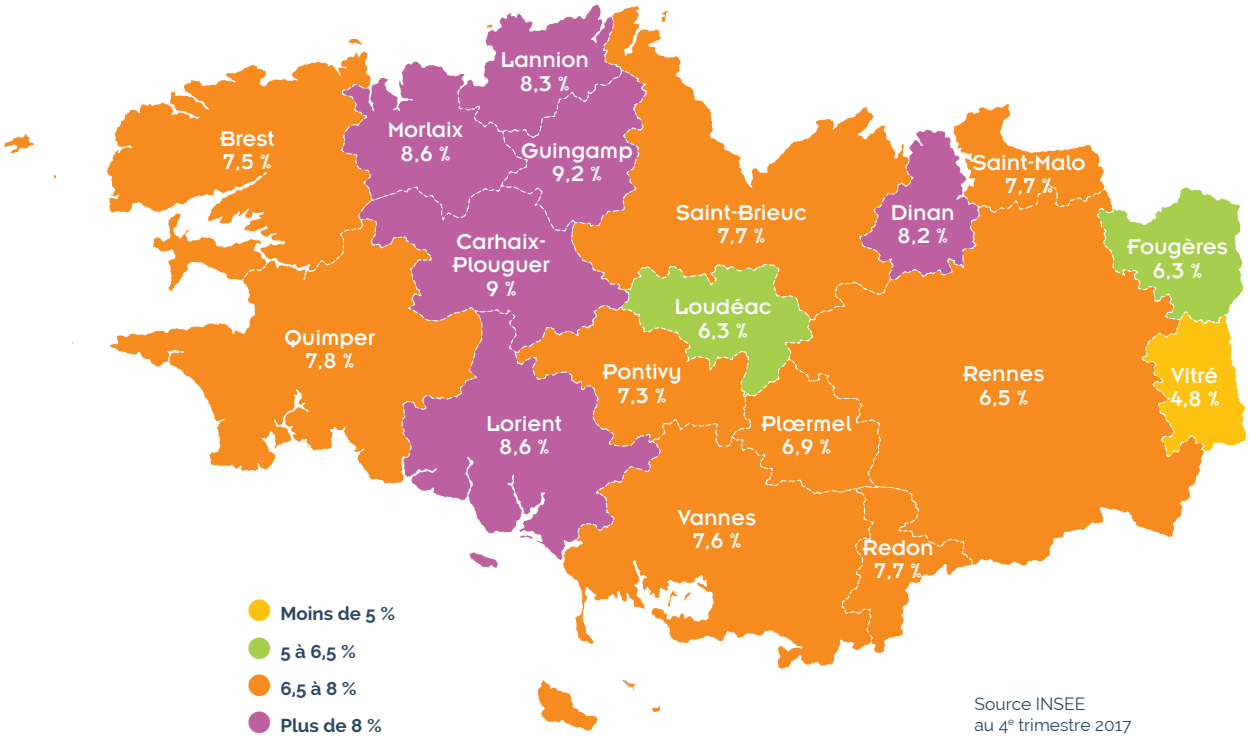
À la fin du 4e trimestre 2017, le taux de chômage en Bretagne est de 7,4 %. Il enregistre une baisse annuelle de -1,1 point (8,5 % au dernier trimestre 2016), soit une baisse enregistrée pour la seconde année consécutive. Parallèlement, le taux de chômage en France métropolitaine se situe à 8,6 %, soit une baisse de -1,1 point similaire à la baisse observée sur le territoire breton.

Les différentes zones d'emploi affichent des taux de chômage très variés. La moins touchée reste la zone de Vitré (4,8 %) quand la plus exposée est, comme en 2016, la zone de Guingamp (9,2 %). Nous pouvons noter que toutes les zones d'emploi bretonnes affichent désormais un taux de chômage bien inférieur à 10 %.

TAUX DE CHÔMAGE PAR ÉCHELON TERRITORIAL

4e trimestre 2017	Taux de chômage (en %)	Évolution sur 1 trimestre (en points)	Évolution sur un 1 an (en points)
ZONE D'EMPLOI DE LORIENT	**8,6 %**	**-0,9**	**-1,3**
Côtes d'Armor	7,9 %	-0,7	-1,1
Finistère	7,7 %	-0,8	-1,2
île et Vilaine	6,6 %	-0,7	-1,2
Morbihan	7,9 %	-0,8	-1,1
BRETAGNE	**7,4 %**	**-0,7**	**-1,1**
France Métropolitaine	8,6 %	-0,7	-1,1

TAUX DE CHÔMAGE EN BRETAGNE PAR ZONES D'EMPLOI



Source INSEE
au 4e trimestre 2017

Avec 8,6 %, le taux de chômage sur le bassin de Lorient reste un des plus importants de la région mais affiche néanmoins **une baisse significative de -1,2 point**. Il reste plus important que le taux de chômage breton mais est identique au taux de chômage observé en France métropolitaine.

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Sources : Pôle emploi et Direccte Bretagne

Demande d'emploi au pays de Lorient

+ 1,2 % DE LA DEMANDE D'EMPLOI CAT. ABC* EN UN AN

Fin 2017, la zone couverte par la Mission Locale réseaux pour l'emploi du pays de Lorient (Lorient Agglomération et Communauté de Communes Blavet Bellevue Océan) compte 20 527 demandeurs d'emploi de catégories A, B ou C**, soit 948 demandeurs d'emploi inscrits supplémentaires (+1,2 %) malgré un taux de chômage en baisse. À l'échelle du Morbihan, ils sont +2,1 % et en Bretagne +1,9 %. À l'inverse, fin 2016, la demande d'emploi affichait une baisse de -3,7 % par rapport à 2015.

-0,4 % DE LA DEMANDE D'EMPLOI CAT. A* EN UN AN

Fin 2017, la zone d'emploi de Lorient dénombre 11 674 demandeurs d'emploi inscrits en cat. A**. Cela représente 64 demandeurs d'emploi sans activité en moins depuis un an sur le territoire. À l'échelle du Morbihan, la baisse est de -1,2 % et de -1,6 % sur le territoire breton.

Données CVS	Cat. A	Part %	Évolution annuelle	Cat. ABC	Part %	Évolution annuelle
Hommes	5 969	51,1%	- 1,5%	9 702	47,3 %	+ 0,1%
Femmes	5 705	48,9%	+ 0,5%	10 825	52,7 %	+ 2,3%
- 25 ans	1 654	14,2%	- 1,9%	2 976	14,5 %	- 1,8%
25-49 ans	6 704	57,4%	- 1,6%	12 267	59,8 %	+ 0,8%
50 ans et +	3 316	28,4%	+ 2,3%	5 284	25,7 %	+ 4,0%
DELD*	3 378	28,9%	+ 7,8%	9 336	45,5 %	- 0,9%
TOTAL	11 674	-	- 0,5%	20 527	-	+ 1,2%

ÉVOLUTION ANNUELLE DEFM* (CAT. ABC**)

Décembre 2017 par rapport à décembre 2016

-1,8% jeunes

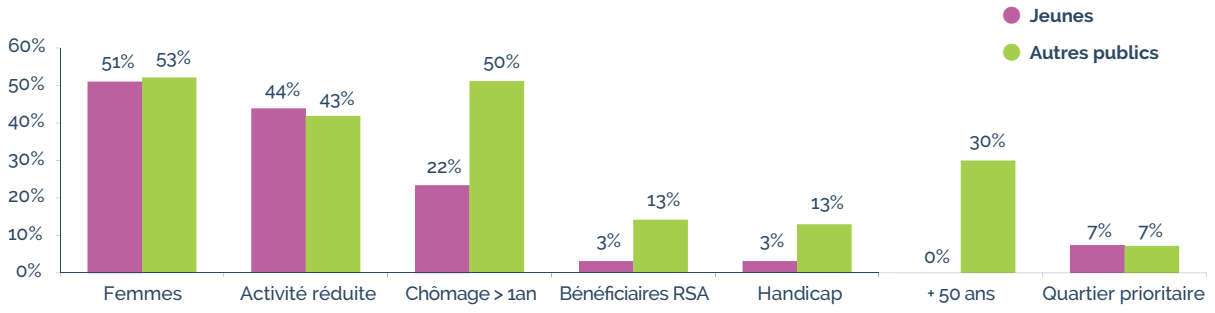
+1,7% autres publics

UNE BAISSE CHEZ LES JEUNES DE MOINS DE 25 ANS : -1,8 %

Sur les catégories ABC**, les jeunes inscrits sont moins nombreux fin 2017, contrairement aux autres publics. Ils représentent 14 % de la DEFM* cat. ABC** de la zone d'emploi, soit 2 976 jeunes (3 032 fin 2016). La durée moyenne d'ancienneté au chômage des jeunes est de 236 jours.

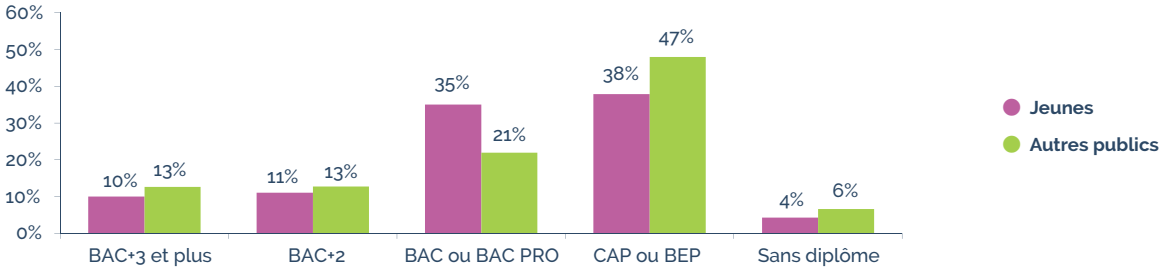
Qui sont les jeunes demandeurs d'emploi ?

TYPOLOGIE DE LA DEFM* (CAT. ABC**)

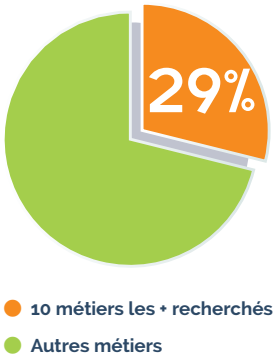


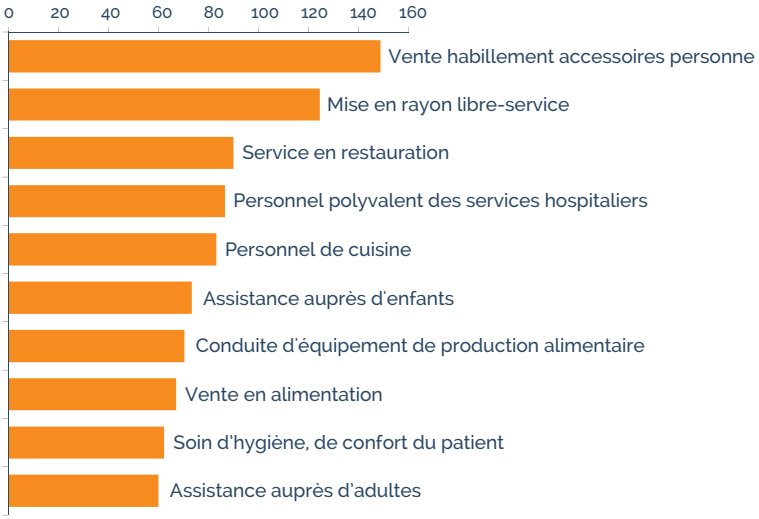
Guide de lecture : en décembre 2017, 44 % des jeunes du bassin de Lorient sont en activité réduite contre 43 % pour le reste de la population du bassin.

NIVEAU DE FORMATION DE LA DEFM* JEUNES (CAT. ABC**)



LES 10 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES JEUNES DEFM* (CAT. ABC**)





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

LES JEUNES ACCOMPAGNÉS

50 000
contacts avec les jeunes

3633

JEUNES ACCOMPAGNÉS*

(-3,6 %/2016) (-6,7 % en région Bretagne)

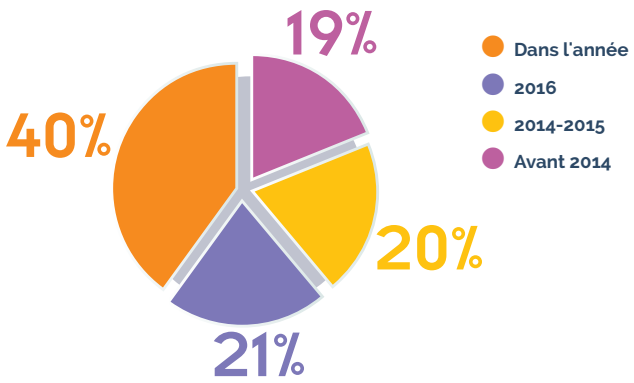
dont 1454 primo-accueillis**

(-1 %/2016) (-5,9 % en région Bretagne)

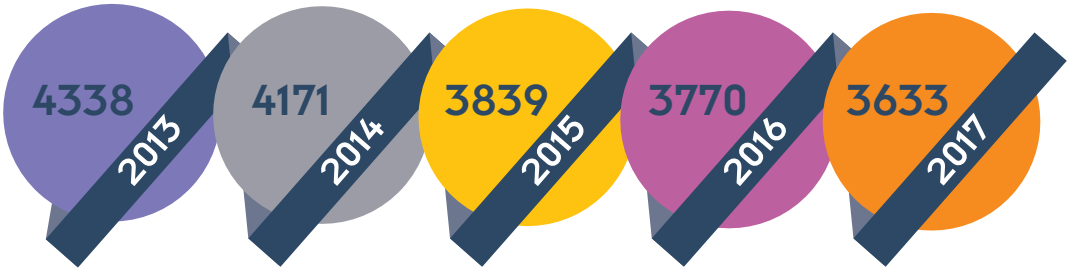
18 000
entretiens individuels réalisés

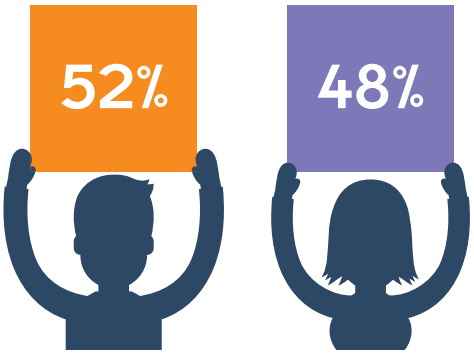
*Jeune accompagné : jeune ayant eu au moins un entretien individuel ou collectif dans l'année.
**Nouveaux inscrits : jeune inscrit à la Mission Locale dans l'année. Focus page 10.
NB : les données par territoire sont disponibles à partir de la page 44.

RÉPARTITION PAR ANNÉE D'INSCRIPTION À LA MISSION LOCALE



ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JEUNES ACCOMPAGNÉS SUR LES 5 DERNIÈRES ANNÉES





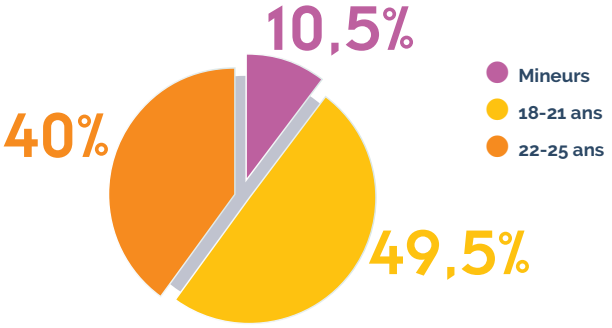
RÉPARTITION PAR GENRE

La répartition par genre est stable par rapport à 2016.

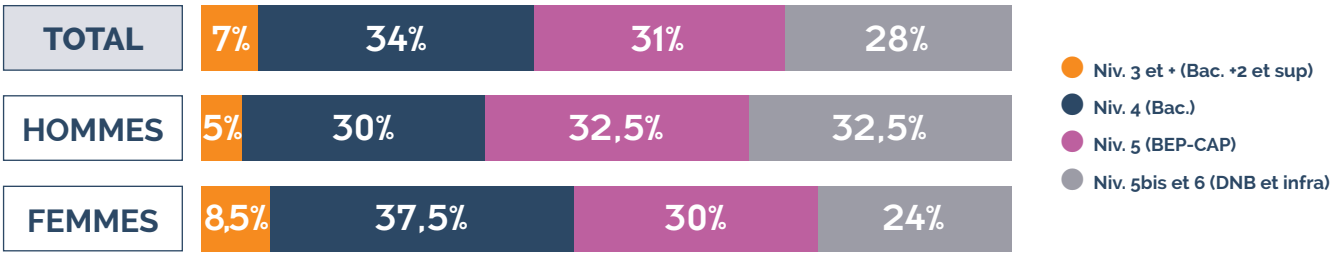
RÉPARTITION PAR ÂGE*

En 2017, nous avons accompagné un peu plus de jeunes mineurs (+1,5%). Au global, un jeune sur deux a entre 18 et 21 ans et un jeune sur dix est mineur.

*L'âge est calculé au 01/07/2017.



RÉPARTITION PAR NIVEAU & GENRE



Au global, la répartition par niveau est très similaire à 2016. Nous notons une très légère baisse de 1,5 % des jeunes de niveau 5.

Les femmes sont plus qualifiées que les hommes : 46 % des femmes ont un niveau équivalent ou supérieur au Bac. contre 35 % pour les hommes.

AUTRES CARACTÉRISTIQUES

56%
des jeunes vivent chez leurs parents
28 % en logement autonome
15 % en logement temporaire
1,5 % en hébergement précaire

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

10%
des jeunes sont parents

37%
des jeunes possèdent le permis B

LES NOUVEAUX INSCRITS

1454

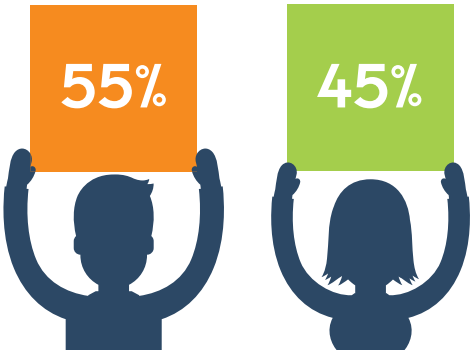
JEUNES ACCUEILLIS POUR LA PREMIÈRE FOIS

(-1 %/2016) (-5,9 % en région Bretagne)

En 2017, le nombre de jeunes fréquentant la Mission Locale pour la première fois est très proche de 2016 (écart de 15 jeunes à l'échelle du territoire).

FILIÈRES SCOLAIRES :
> PLUS D'UN JEUNE SUR 3 ISSU D'UNE FILIÈRE GÉNÉRALE

	FEMMES	HOMMES	TOTAL JEUNES	ÉVOLUTION
Filière générale	32,2%	43,2%	37,8%	+2,2 pts
Commerce, vente et grande distribution	16,4%	10,9%	13,4%	-1 pt
Support à l'entreprise	15,4%	7,1%	10,9%	+2,2 pts
Services à la personne et a la collectivité	16,7%	2,7%	9,1%	-1,8 pt
Industrie	3,1%	10,2%	7%	+1 pt
Installation et maintenance	0,5%	9,7%	5,5%	-0,3 pt
Hôtellerie-restauration, tourisme, loisirs et animation	5,8%	4,6%	5,1%	=
Construction, bâtiment et travaux publics	1,3%	6,9%	4,4%	-0,4 pt
Agriculture, pêche, espaces verts et soins aux animaux	2,8%	2,2%	2,5%	-1 pt
Autres filières (communication, médias, transport, santé, banque arts et spectacle)	6,3%	2,7%	4,4%	-1,7 pt

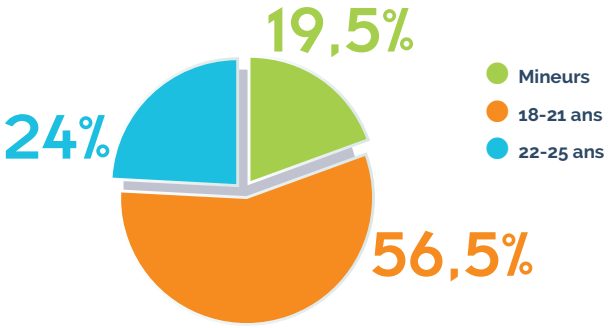


RÉPARTITION PAR GENRE

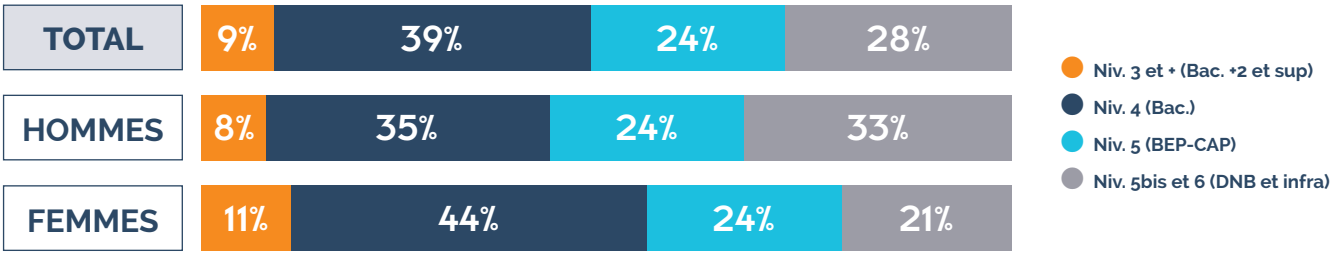
Cette année, les hommes ont été plus nombreux à s'inscrire à la Mission Locale, avec une part en augmentation de 4 points par rapport à 2016.

RÉPARTITION PAR ÂGE

Plus d'un jeune sur deux s'inscrivant à la Mission Locale est âgé de 18 à 21 ans. La part des mineurs est en augmentation de 3,5 points.



RÉPARTITION PAR NIVEAU & GENRE



Au global, la répartition par niveau au premier accueil reste proche de l'année passée hormis pour les jeunes de niveau 6 et 5 bis (DNB et infra) qui voient leur part augmenter de 5 points. Si nous observons la répartition par niveau selon le genre, les femmes de niveau 4 ou supérieur (Bac. et +) sont moins représentées qu'en 2016 : 55 % contre 59 %. Chez les hommes, l'évolution principale observée porte sur la baisse des jeunes de niveau 5 (CAP-BEP) : 24 % contre 30 % en 2016.

55%
des jeunes nouveaux inscrits sont diplômés (CAP à Bac. +5)

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

L'accompagnement contractualisé

58%
des jeunes sont accompagnés dans le cadre d'un dispositif

En 2017, **2096 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé** dans le cadre d'un ou plusieurs dispositifs spécifiques d'accompagnement. Parmi eux, le **Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)** a été mis en œuvre début 2017 par l'État et devient le cadre contractuel de l'accompagnement des jeunes, unique et adaptable à leurs besoins. Obligatoirement précédé d'un diagnostic approfondi, le PACEA comporte des phases d'accompagnement successives qui peuvent s'enchainer pour une durée maximum de 24 mois consécutifs. La Garantie jeunes devient la phase la plus intensive de ce nouveau dispositif.

RÉPARTITION DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT PAR ÉCHELON TERRITORIAL

Échelon dispositif	Dispositif	Description	Année de lancement	Nb de jeunes accompagnés*	Dont jeunes entrés en 2017**
LOCAL	Accompagnement RSA	Accompagnement renforcé des jeunes bénéficiaires du RSA	2016	180	141
	Kart'Emploi	Accompagnement vers l'alternance ou l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires de Lorient	2013	61	44
	Libr'Emploi	Accompagnement spécifique des jeunes sous-mains de justice	2010	68	34
	Réussite Alternance	Accompagnement des jeunes en recherche de contrat en alternance	2017	48	48
RÉGIONAL	CAQ (Contrat d'accès à la qualification)	Accompagnement vers la qualification	2013	138	87
NATIONAL	CIVIS (Contrat d'insertion dans la vie sociale)	Accompagnement global vers l'emploi durable (fin de l'accompagnement au 31/12/2017)	2005	488	0
	Emploi d'avenir	Accompagnement mis en place simultanément au contrat pour assurer le maintien dans l'emploi et l'accès à la qualification	2012	259	33
	Garantie jeunes	Accompagnement collectif et individuel pour les jeunes en situation de précarité	2015	427	217
	PACEA (Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie)	Accompagnement global vers l'emploi et l'autonomie	2017	736	736
	Parrainage	Accompagnement des jeunes en recherche d'emploi par des professionnels bénévoles partenaires (dirigeants d'entreprises, responsables RH...) actifs ou retraités	1997	224	119
	PPAE (Projet personnalisé d'accès à l'emploi)	Accompagnement à la recherche d'emploi, délégué par Pôle emploi à la Mission Locale	2009	894	455
TOTAL				2096	1275

***Jeune accompagné dans un dispositif** : jeune accompagné dans un dispositif sur une période de l'année observée ou l'année entière. Son entrée dans le dispositif peut avoir été contractualisée l'année précédente.
****Jeune entré dans un dispositif :** jeune entré dans un dispositif l'année observée.
NB : Les totaux généraux ne sont pas des sommes car un jeune peut avoir été accompagné dans plusieurs dispositifs sur l'année 2017

LES GRANDS PRINCIPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

1/ **Une fréquence élevée d'entretiens individuels et collectifs.**
La moyenne d'entretien/jeune/an est de 6,2 entretiens individuels et 3 ateliers collectifs contre 2,6 entretiens individuels et 1,8 atelier collectif pour les jeunes non accompagnés.

19 000 entretiens individuels et collectifs

18 500 SMS, emails, appels et courriers

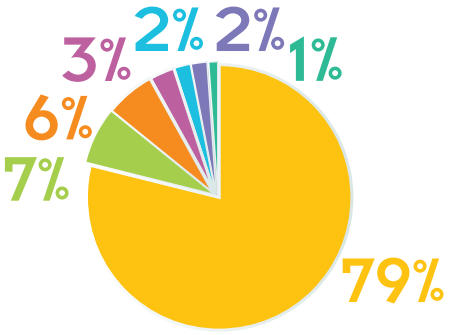
38 500 contacts en 2017

2/ **Une pédagogie d'accompagnement** basée sur le pouvoir d'agir du jeune pour qu'il accède à l'autonomie sociale et professionnelle.

3/ **Une valorisation de ses ressources, de ses potentialités**, plus qu'une identification de ce qu'il faut compenser.

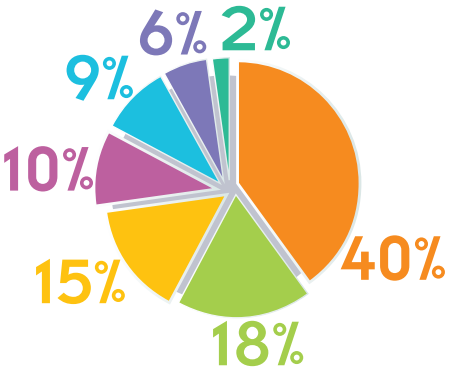
4/ **Un travail en réseau** (organismes de formation, acteurs économiques, acteurs locaux de l'insertion) pour co-construire les parcours et répondre au plus près des besoins et des réalités des jeunes.

5/ **Un appui spécifique et adapté** aux problématiques des jeunes dans leur parcours vers l'emploi ou la formation avec près de **25 000 propositions :**



Type de propositions

- Information, conseil, appui (emploi, formation, projet professionnel, vie quotidienne...)
- Mise en relation sur une offre d'emploi
- Demande d'aide financière
- Participation à un atelier, une information collective
- Intermédiation
- Mise en relation sur une offre de formation
- Stage



Thème des propositions

- Accès à l'emploi
- Citoyenneté
- Projet professionnel
- Loisirs, sport, culture
- Formation
- Santé
- Logement

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

La Garantie jeunes

611
jeunes accompagnés en Garantie jeunes depuis avril 2015 (au 31/12/2017)

427

JEUNES ACCOMPAGNÉS
dans le dispositif en 2017

dont 217 jeunes entrés en 2017
26,7% de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

L'objectif général de la Garantie Jeunes est l'insertion professionnelle et l'autonomie du jeune. Elle s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans en situation de précarité qui ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en études et dont les ressources ne dépassent pas le plafond du RSA.

LES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES JEUNES EN 2017

Catégorie situation	Nb de situations	Nb de jeunes
Contrat en Alternance	17	17
Emploi	417	175
Formation	44	38
Immersion en entreprise	159	117
Retour en formation initiale	6	6
TOTAL	643	261

Depuis le déploiement de la Garantie jeunes à la Mission Locale, 75,5 % des jeunes ont accédé à une situation professionnelle (emploi, formation, stage...).

L'ACCÈS AU DROIT DES JEUNES EN 2017

40 bilans de santé réalisés

49 jeunes ont eu un entretien avec les psychologues du Point accueil écoute jeunes

24 jeunes ont accédé à un logement autonome

5 jeunes ont débuté un parcours de soin « addictions »

116 situations étudiées par la CPAM pour l'accès à la sécurité sociale

41 jeunes reçus en entretien par la CPAM

Exposition photo réalisée par la GJ

ACTIONS RÉALISÉES PAR LES JEUNES

Chaque promotion Garantie jeunes développe **des projets collectifs** encadrés par les conseillers. Il s'agit de donner l'opportunité aux jeunes d'exprimer de multiples compétences sous une approche pluridisciplinaire individuelle et collective : travail en équipe, gestion de budget, planification, créativité…

2 DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN 2017

> La visite du musée de Port Louis et sa citadelle : organisation du déplacement en bateau-bus et bus, négociation des tarifs de groupe… Une découverte pour certains jeunes du bord de mer ou d'une traversée en bateau.

> La participation au Festival Eldorado avec une pièce de théâtre jouée par des jeunes scolaires de Lorient sur le thème de la vie des migrants. La majorité du groupe a tout simplement découvert le théâtre. Ils sont ressortis enjoués, remués, les yeux pétillants !

LA GJ SUR LE FESTIVAL INTERCELTIQUE

Festival INTERCELTIQUE Lorient

Les jeunes de la 33e promotion GJ ont collaboré pendant plusieurs semaines, afin de proposer au public du Festival Interceltique, des animations variées sur un stand nommé « Art & Récréation ». Chaque jour, des jeunes en cours d'insertion professionnelle ont pu exposer leurs créations, leurs œuvres ou faire la démonstration de leurs nombreux talents ! Objectif atteint pour la promotion GJ qui ressort véritablement satisfaite de l'expérience et des rencontres avec le public.

LES JEUNES EN FIN D'ACCOMPAGNEMENT EN 2017

Motif de sortie	Nb jeunes
Situations positives	61
- Dont Emploi	40
- Dont Formation	14
- Dont 80 jours d'immersions professionnelles	7
Accès à l'autonomie sans situation emploi-formation à la sortie	119
Sorties avant la fin des 12 mois (abandon, déménagement, non-respect des engagements, réorientation)	26
TOTAL	206

TÉMOIGNAGES

Que vous a apporté la Garantie jeunes ?

« J'étais déjà assez autonome concernant le logement, le transport et la sécurité sociale. Mais les 5 semaines de collectif m'ont permis d'apprendre pas mal de choses, d'être plus autonome dans la dimension professionnelle. Maintenant, je sais améliorer mes lettres et mes CV, parler de mes compétences et de mes qualités mises en avant avec mes expériences professionnelles. Aujourd'hui, j'ai terminé la GJ et je suis en train de voir pour un accompagnement RSA, et surtout pour poursuivre des stages dans le secteur de l'administration dans les mairies, à la CPAM, ou encore dans le secrétariat juridique et médical. Maintenant j'ai suffisamment confiance en moi pour poursuivre une formation de BTS en alternance. »

- Florine, sortie en mars 2018

« J'ai fait 5 stages et j'ai acquis de l'expérience. C'est ce que je voulais car mon CAP Paysagiste était insuffisant pour les employeurs. Je voulais plus d'expérience, pour plus tard monter ma boite de paysagiste. Au début, j'étais un peu timide et j'ai gagné en confiance au fur et à mesure. À la Mission Locale, ils m'ont aidé, ils étaient à l'écoute. »

- Erwan, sorti en février 2018

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

L'accompagnement des jeunes bénéficiaires du RSA

En 2017, le département du Morbihan et la Mission Locale ont reconduit l'action d'accompagnement des jeunes bénéficiaires du RSA et l'action complémentaire d'animation d'espaces d'interconnaissance avec les services de l'unité territoriale de Lorient et les partenaires concernés, pour renforcer le maillage territorial.

RENFORCEMENT DU PARTENARIAT AVEC L'UNITÉ TERRITORIALE :

> Participation de la Mission Locale au comité de suivi de la crèche solidaire.

> Organisation de temps de partage et de formation thématique autour des pratiques professionnelles avec l'unité territoriale et les services sociaux du département.

L'ANNÉE 2017 EN CHIFFRES

83% des jeunes peu ou pas qualifiés

1 conseillère dédiée à temps plein sur l'action

122 contrats d'engagement réciproque signés sur l'année

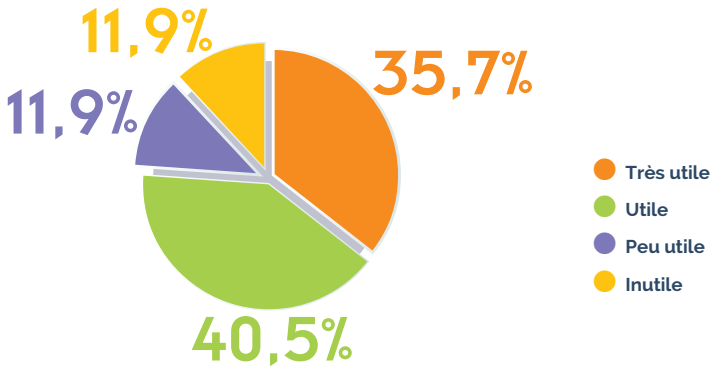
61% des jeunes résident sur Lorient

1 seul abandon

82% de femmes et 84% de parents

61% des jeunes ont débuté un emploi, un contrat en alternance ou une formation

L'AVIS DES JEUNES SUR L'ACCOMPAGNEMENT MISSION LOCALE



Libr'Emploi

Action mise en œuvre depuis 2010 par le Spip56 et La Mission Locale pour développer leurs capacités d'intervention auprès des jeunes sous-main de justice.

2017 : LE CONSEIL RÉGIONAL DE BRETAGNE SOUTIENT L'ACTION LIBR'EMPLOI

En 2017, l'action Libr'Emploi devient une Action territoriale expérimentale (ATE) financée par le Conseil régional de Bretagne, qui permet à 35 jeunes en aménagement de peine de bénéficier du statut et de la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle.

Il s'agit à la fois d'une reconnaissance du travail accompli et d'un cadre sécurisant pour prévenir la récidive de ces jeunes. Le versement d'une rémunération garantie l'engagement des jeunes dans l'action de formation et ouvre pour eux de nouvelles perspectives. Ils peuvent ainsi se projeter sur un projet de formation à long terme.

NOUVEL AXE DE TRAVAIL EN 2017, LA PRÉVENTION DE LA RADICALISATION

Initiée en détention sous la forme d'un atelier citoyenneté, l'action Libr'Emploi agit activement pour inscrire ces jeunes dans un processus actif de travail sur soi et de réflexion sur leurs représentations du monde et leur place dans la société. Ce cheminement vient prévenir les risques de basculement vers toutes formes de radicalisation.

LIBR'EMPLOI EN QUATRE PRINCIPES

1/ **Un accompagnement intensif sur mesure** alliant dynamique de groupe et prise en charge individuelle pendant et après l'incarcération pour éviter les ruptures dans le parcours.

2/ **L'accès à l'entreprise** pour capitaliser des expériences de travail (stages, visites, contrats de travail, alternance).

3/ **Des actions collectives** (atelier citoyenneté, art-thérapie, sport-santé…) pour agir sur la valorisation de soi et la réappropriation des valeurs et des règles sociales.

4/ **Un suivi psychologique** tout au long du parcours.

L'ANNÉE 2017 EN CHIFFRES

70 jeunes accompagnés dont 34 nouveaux entrants

39 placements en aménagement de peine (+45 %/2016)

20% seulement de récidive (65 % au niveau national)

2/3 des jeunes accèdent à l'emploi ou à la formation

36 contrats de travail signés (+65 %/2016)

9 permis B obtenus

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

Politique de la ville

Des actions spécifiques menées dans les quartiers de Lorient et une équipe dédiée pour faire évoluer nos modes d'accompagnement.

UNE NOUVELLE FORME D'INTERVENTION POUR LUTTER CONTRE LE NON-RECOURS DES JEUNES DES QUARTIERS

Au sein du quartier Frébault, le centre social du Polygone a inauguré en 2017 **« les rendez-vous des 16-25 ans »**, initiative qui se déroule 2 fois par mois, le vendredi après-midi. Ces rencontres sont co-organisées par l'animateur, la conseillère en économie sociale et familiale et la conseillère Mission Locale référente du quartier, avec la participation d'un membre du « chaudron numérique* ». Cette initiative a permis d'identifier certains jeunes qui ne seraient pas venus spontanément à la Mission Locale à travers :

> **une accroche différente** portée par le centre social dans le cadre d'une dynamique collective,

> **la connaissance des jeunes du quartier** et des modalités d'échange plus en phase avec leurs propres codes,

> **des temps de déambulation** sur les espaces publics,

> **une réponse de proximité** qui facilite l'inscription des jeunes dans le droit commun et lutte contre le non-recours.

*Espace numérique collaboratif, solidaire et partenarial sur le web visant à dynamiser, partager et valoriser les projets et les initiatives jeunesses du territoire.

50 bénéficiaires (46% de femmes)

L'ACTION « CHEMIN VERS L'EMPLOI »

Nous avons accompagné **6 collectifs (30 jeunes)** dans la découverte de l'entreprise et du monde économique, en les mobilisant avec un programme d'actions courtes, concrètes et d'ateliers sur mesure dispensés sur les quartiers de Kervénanec, Bois du château, Kerguillette-Petit Paradis et Frébault-Polygône.

> **Travail autour de la notion de compétence** qui permet à chacun de faire un état des lieux de ses acquis et de les traduire en compétences,

> **Construction du CV,** simulation d'entretien de recrutement, décryptage des offres d'emploi

> **Ateliers** « Savoir se présenter » et « Alternance »

> **Visites d'entreprises**

> **Accompagnement physique des collectifs** sur différents événements du territoire (Itinéraires métiers, Ticket pour l'emploi, Innov'emploi…)

Les jeunes n'étaient pas à l'initiative des actions mises en œuvre mais étaient très impliqués individuellement et collectivement. Des temps de débriefing systématiques entre conseillers et jeunes, ont permis de mettre en perspective des pistes d'emploi, des explorations de métiers ou des secteurs professionnels, repris dans l'accompagnement individuel.

45 bénéficiaires (44% de femmes) issus du quartier de Frébault

6 rencontres co-animées par l'animateur et la conseillère de la ML

Notre intervention dans les quartiers relevant de la politique de la ville s'inscrit dans une dynamique de développement vers plus de partenariats et vers de nouvelles modalités d'accompagnement des jeunes, en favorisant davantage leur participation et l'expérience collective.

L'ENGAGEMENT FORT DE LA MISSION LOCALE DANS LE PROJET « JEUNES EN TTTRANS »

(Transversalité/Transitions/Transformations)

La ville de Lorient s'est associée à l'École des hautes études en santé publique (EHESP) dans le cadre de la démarche « Jeunes en TTTRANS ». **Le projet « Jeunes en TTTRANS » vise au développement de politiques locales de jeunesse intégrées dans trois territoires bretons.** Deux quartiers lorientais sont ciblés : Kervénanec et Bois du Château.
Il s'agit de mettre en œuvre des politiques locales de jeunesse intersectorielles qui mettent en cohérence les différents échelons territoriaux pour mieux accompagner les transitions de la jeunesse vers l'âge adulte.
Pour cela, cette démarche s'appuie sur l'ensemble des acteurs publics, privés ou associatifs s'adressant à la jeunesse. Élus, professionnels et chercheurs s'appuient sur des principes d'actions partagés :

> Associer le plus possible les jeunes

> Simplifier les actions et les procédures pour innover

> Évaluer chemin faisant avec les acteurs du projet

> Lutter contre le non-recours des jeunes aux droits et dispositifs

La seconde année de mise en œuvre atteste de l'importante mobilisation des collectivités, des partenaires et des jeunes. Cette recherche-action reste un défi collectif car elle nécessite, de la part des institutions comme des professionnels, d'adapter les postures et modes de fonctionnement aux besoins et aux pratiques des jeunes.

« Notre voyage, c'est NOTRE projet que NOUS avons décidé… »

« Rencontrer et être avec des personnes qui sont dans la même situation que nous, ça donne du soutien ! »

« C'est valorisant en fait de se dire "je participe à des actions dans ma ville" »

« Au moins eux [les autres jeunes], ils comprennent tout… il n'y a pas de jugement »

« Maintenant, je sais parler face à un groupe »

Le projet « Jeunes en TTTRANS » est désormais entré dans sa phase opérationnelle, chaque maître d'ouvrage s'engageant à développer de nouvelles actions. La Mission Locale se consacre à la création d'une plateforme découverte de l'entreprise, des métiers et de l'entrepreneuriat, pour encourager la prise d'autonomie des jeunes et la relation directe à l'entreprise.

LA MÉTHODE : LE GROUPE COMME LEVIER DE MOTIVATION.

La Mission Locale a constitué deux collectifs de 8 jeunes pour expérimenter de nouvelles approches pédagogiques. Il importe de souligner la dimension socialisante de la démarche pour les jeunes, le groupe créant alors une émulation autour de l'action. La pédagogie développée se construit chemin faisant, prenant appui sur les envies et les besoins des jeunes dans leur environnement autour de trois axes :

> **L'axe relationnel** : revalorisation, estime de soi, retrouver la confiance dans le groupe et dans l'institution.
> **L'axe professionnel** : découverte du monde de l'entreprise, des métiers et de entrepreneuriat, accéder à des expériences professionnelles, développer des prises d'initiative, co-construire des projets collectifs.
> **L'axe participatif** : construire ensemble.

Un travail de coopération sur les parcours des jeunes avec l'ensemble des acteurs intervenants sur le quartier doit conforter ce travail d'accompagnement spécifique.

LES PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'AUTONOMIE

L'autonomie sociale et l'indépendance financière

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

LES PRINCIPALES AIDES ACCORDÉES EN 2017

Financeur	Type d'aide	Montant versé	Jeunes concernés
Conseil départemental	Fond d'aide aux jeunes	153 714 €	569
État	Allocation PACEA-CIVIS	80 807 €	436
	Allocation Garantie jeunes	947 016 €	401
Variable selon l'aide	ASIJ, aides liées à des actions spécifiques, aides locales…	31 702 €	140
TOTAL		1 213 239 €	

FOCUS SUR LE FONDS D'AIDE AUX JEUNES

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

569 jeunes aidés

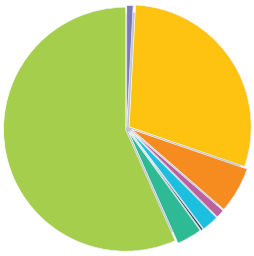
49% ont 20 ans ou moins

67% n'ont aucune ressource

66% sont peu ou pas qualifiés

1069 dossiers présentés en comité avec un taux d'accord de 96%, soit 1026 dossiers

L'OBJET DES AIDES VERSÉES AUX JEUNES



- 1% Démarches de recherche d'emploi
- 29,5% Déplacements, aide au permis
- 5,9% En attente de paiement (salaire, allocation chômage, CAF…)
- 1,3% Formation (frais de formation, outillage, financement…)
- 2,2% Logement (accès et maintien)
- 0,2% Santé
- 3,5% Sports, loisirs, culture
- 56,4% Subsistance

Kart'Emploi

Mêler un accompagnement renforcé avec un parcours d'accès à l'emploi conçu avec les entreprises, c'est la formule gagnante proposé par Kart'Emploi pour les jeunes des quartiers. L'action est pilotée par la Mission Locale réseaux pour l'emploi, la ville de Lorient, le Centre des jeunes dirigeants et soutenu par le FSE.

La dynamique de Kart'Emploi se structure autour d'un accompagnement Mission Locale/Responsable d'entreprise mais également autour de rencontres conviviales entre les jeunes et les parrains/marraines. En 2017, ils se sont retrouvés pour co-construire et participer ensemble à un **challenge culinaire nommé « JEUNES CHEFS BY KART'EMPLOI ».**
Un jury composé de jeunes, de professionnels et de partenaires, devait départager les plats préparés en une après-midi par 4 équipes constituées de jeunes, de responsables d'entreprises et de chefs cuisiniers.

Le jury du challenge

30 parrains et marraines impliqués dans le réseau

63 jeunes accompagnés en 2018 dont 43 nouveaux entrants

38 jeunes sortis en 2017 dont 20 pour un emploi et 9 en alternance

JEUNES CHEFS BY KART' EMPLOI

Ces rencontres régulières permettent de renforcer la connivence entre les jeunes et les parrains engagés mais également de faire évoluer les représentations de chacun : celles des jeunes sur le monde de l'entreprise et celles des entreprises sur les jeunes, et plus spécifiquement les jeunes des quartiers.
Pour illustrer la dynamique de l'action, un jeune et un chef d'entreprise ont joué leur propre rôle dans **un film retraçant les péripéties d'un jeune engagé dans Kart'Emploi.**

CHOISIR UN MÉTIER, SE FORMER

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, NOUVEAU CADRE D'INTERVENTION POUR LES MISSIONS LOCALES DEPUIS 2014

Depuis la réforme de la formation professionnelle, loi du 5 mars 2014, les missions locales contribuent à la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Cette loi a créé de nouveaux droits pour les actifs, salariés et demandeurs d'emploi : le Conseil en évolution professionnelle (CEP) et le Compte personnel de formation (CPF). Débutée en 2015, cette mise en œuvre constitue un nouveau cadre d'intervention pour l'accompagnement et pour l'évolution des transitions professionnelles des jeunes. L'originalité de ce dispositif est de porter l'ambition d'un service d'accompagnement d'égale qualité à l'ensemble des actifs, quelle que soit leur situation professionnelle ou géographique, tout au long de leur vie, pour leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques et favoriser leur évolution professionnelle.

Trois ans après sa mise en œuvre et dans un contexte de transformation de la formation professionnelle engagée par le gouvernement, nous avons souhaité donner la parole aux jeunes afin de vous faire partager leur vision et leur expérience de l'évolution professionnelle. Les témoignages recueillis au fil des rubriques ci-après, illustrent les nouvelles dynamiques de parcours d'accès à la formation et à l'emploi, construits sur des modes plus itératifs.

Faire connaitre les métiers, les filières émergentes

« EN QUÊTE DE MÉTIERS », 3 SESSIONS EN 2017 : LE MARITIME, LE NUMÉRIQUE ET LES ARTS DU SPECTACLE

50 participants

10 entreprise partenaires

S'informer sur des métiers parfois méconnus, créer des espaces de rencontre et d'échange entre pairs, partager et croiser les regards sur les secteurs d'activité et les filières professionnelles, donner à voir les perspectives d'emploi, tels sont les enjeux des rencontres **« En quête de métiers »**. Qu'ils s'agissent des Kfés métiers du BIJ ou des événements conduits par la Mission Locale, des professionnels saisissent l'occasion à chaque rencontre, de partager leur passion du métier pour peut-être, susciter des vocations.

« ITINÉRAIRES MÉTIERS » : INNOVER POUR FAIRE DÉCOUVRIR L'ÉCONOMIE LOCALE ET LES MÉTIERS

Cet événement, mis en œuvre dans le cadre des plans d'action pilotés par la Commission territoriale emploi formation (CTEF), s'est déroulé le mercredi 11 octobre 2017 sur le secteur de la Base des sous-marins à Lorient et a permis la rencontre entre des personnes en démarche d'orientation, des entreprises locales et des partenaires.
Ce nouveau quartier regroupe des domaines d'activité diversifiés et représentatifs du tissu économique local : industrie, ingénierie, hôtellerie-restauration, services, transport... Il a offert un espace d'investigation riche en opportunités de visites et de rencontres. Il symbolise également la spécificité maritime du territoire.

DEUX TYPES D'ANIMATIONS :

> Un circuit de découverte et de rencontres des entreprises du secteur (course d'orientation)
Par équipe, les participants se sont lancés à la découverte de la zone (2 km² environ) suivant un parcours prédéfini, avec des étapes dans différentes entreprises pour participer à des animations. La participation était gratuite et ouverte à tout public.

> Un espace d'accueil et d'animation sur les métiers
Au sein de la Cité de la Voile, les participants ont pu approfondir la découverte des métiers et des compétences, grâce à des supports interactifs innovants proposés par les différents partenaires présents.

250 participants

200 participants à la course d'orientation

100% d'entreprises et de partenaires enthousiastes

Départ de la course

Visite de Lyophilise & Co

Visite du Centre d'étude et de pratique de la survie (CEPS)

La visée de cette manifestation novatrice et ludique était de faciliter l'exploration et la connaissance concrète des métiers d'aujourd'hui et de demain, tout en donnant une image réaliste du tissu économique et des savoir-faire des entreprises du territoire.

Parmi les partenaires associés à la démarche : de nombreuses entreprises du secteur de la Base des sous-marins, les entreprises du réseau Kart'Emploi de la Mission Locale, les acteurs du service public de l'emploi, les services d'orientation de l'éducation nationale, l'Exploratoire de Rennes, le Centre des jeunes dirigeants, la Fédération française du bâtiment et Bretagne Pôle Naval.
La course d'orientation a regroupé 12 entreprises partenaires : Banque Populaire Atlantique, la Capitainerie de Lorient La Base, le CEPS, la Cité de la Voile, le groupe Kolibri, Éveno Fermetures, IFREMER, Lyophilise and Co, Marine Harvest, Marsaudon Composites, Quai Ouest, Sofresid Engineering.
Cette action a été mise en œuvre grâce au soutien financier de l'État et de la région Bretagne.

CHOISIR UN MÉTIER, SE FORMER

691
jeunes entrés en formation

Aider les jeunes à faire le choix d'une formation

LES ACTIONS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT À L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

> Objectifs

1/ Découvrir des métiers, élargir ses choix professionnels

2/ Développer une méthodologie de l'information et de l'orientation

3/ Définir ou valider un projet et les conditions de sa réalisation

Principales actions	Nombre de situations	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Orient'Action - Mission Locale	22	22	36%	41%
Immersions en entreprise (PMSMP) mises en œuvre par la Mission Locale	541	408	28%	45%
Déclic pour l'action - AFPA	91	91	32%	38%
Plateforme d'orientation professionnelle - CLPS et Agora Services	201	201	13%	59%

Après 2 années consécutives de forte baisse, la plateforme d'orientation professionnelle connait **un net rebond avec une hausse de 13 % par rapport à 2016.**

Notons également que la part, traditionnellement forte, des jeunes femmes dans cette prestation s'est réduite de 4 points.

LES ACTIONS POUR DÉVELOPPER SON POTENTIEL

> Objectifs

1/ Développer des aptitudes comportementales, sociales, d'adaptation

2/ Développer des capacités d'autonomie dans la vie quotidienne

3/ Améliorer l'image et la confiance en soi

Principales actions	Nombre de situations	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Prestation préparatoire à l'insertion (PPI) et Prestation d'orientation professionnelle français langues étrangères (POP FLE)	95	95	45%	51%
Autres actions de mobilisation et insertion par l'activité économique Actions territoriales expérimentales (ATE)/Centre EPIDE	84	84	52%	32%
Prestations/Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) et Mission d'insertion des jeunes de l'enseignement catholique (MIJEC)	20	20	75%	30%

Ces actions connaissent une baisse relative de 6 % au global, et de -7 % pour la PPI. Elles avaient cependant augmenté de 17 % en 2016. Néanmoins, il faut souligner le doublement du nombre d'orientations vers le dispositif de lutte contre le décrochage scolaire MLDS et MIJEC, bénéficiant en grande majorité à des jeunes de faible niveau scolaire.

LES ENTRÉES EN FORMATION PRÉ-QUALIFIANTE ET QUALIFIANTE

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

Principales actions	Nombre de formations	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Conseil régional - Compétences clés	61	58	41%	50%
Pré-qualification Conseil régional et Pôle emploi	35	35	14%	37%
Autres pré-qualifications	36	30	13%	60%
Conseil régional - Chèque Formation	169	169	18%	49%
Retour en formation initiale et autres qualifications	97	97	15%	43%

Les entrées en actions pré-qualifiantes et de remise à niveau sont stables par rapport à 2016. L'accès à la qualification connait un léger fléchissement avec une baisse globale de 8 % des entrées, un peu plus marquée pour les dispositifs financés par le Conseil régional (baisse de 10 points). La prolongation du plan 500 000 en 2017, mais de façon moins soutenue qu'en 2016, explique ce recul relatif.

LE CONTRAT D'ACCÈS À LA QUALIFICATION (CAQ)

87 jeunes entrés en 2017

475 depuis 2013

58% de ces jeunes accèdent à une formation qualifiante ou un emploi durable

SERIGNE ET LE PLAISIR D'ÉTUDIER

Originaire du Sénégal, Serigne arrive en France mineur isolé et ne connait personne. « *Sans le suivi Mission Locale, je n'aurais pas pu réussir. À un moment, je n'avais plus de revenus, la Mission Locale a permis un suivi financier et psychologique* ».
En 2014, rapidement après son inscription, il participe à un forum emploi et rencontre un restaurateur qui le prend en stage, puis en contrat d'apprentissage. Mais, il met fin à son contrat au bout de quelques mois par manque d'intérêt pour le métier. Dès lors, il effectue des missions intérimaires mais ce que Serigne souhaite avant tout, c'est retourner au lycée. En septembre 2015, il s'adresse au CIO et obtient un rendez-vous avec le Proviseur du lycée Victor Hugo à Hennebont. Sa grande motivation convainc le Proviseur qui lui propose un mois d'essai en terminale Sciences et Technologies du Management et de la Gestion. Son sérieux et son application lui permettent de continuer mais Serigne interrompt son année en avril 2016. Décidé tout de même à passer son examen, il s'inscrit en candidat libre et obtient son diplôme. Toujours en contact avec la Mission Locale, il entre en Garantie jeunes en juin 2016, après le Bac.. L'accompagnement lui apporte de la stabilité, de la confiance, alors Serigne décide de poursuivre sa scolarité et est accepté en BTS Comptabilité-Gestion au lycée Dupuy de Lôme à Lorient. L'accompagnement Garantie jeunes se poursuit en parallèle, lui permet de sécuriser financièrement ses études et se termine à la fin de sa première année de BTS. Actuellement en 2e année et désormais boursier du fait de ses très bons résultats, il envisage de continuer en licence et a déjà fait des demandes dans les facultés de Vannes, Paris et Brest.

JULIEN : OBJECTIF, PROFESSEUR DES ÉCOLES !

« Après mon Bac. Sciences Techniques du Sanitaire et du Social, je me suis inscrit à l'UBS de Lorient en première année de licence Action Sociale et Santé. Je n'ai pas eu mon année et me suis retrouvé au chômage, faute de motivation et d'absence de projet professionnel. J'ai alors trouvé un travail de nuit, en tant qu'auxiliaire de vie auprès de personnes en perte d'autonomie.
Le rythme soutenu et les conditions de travail difficiles m'ont motivé à prendre rendez-vous avec la Mission Locale, afin de trouver un emploi plus adapté à mes attentes. J'ai rencontré Vanessa Dupont, conseillère, qui m'a beaucoup aidé dans ma recherche d'emploi et m'a proposé un contrat aidé en tant qu'auxiliaire de vie scolaire (AVS).
Mon expérience de deux ans au sein des écoles en tant qu'AVS et mes rencontres professionnelles m'ont donné envie de m'investir davantage auprès d'un public de jeunes enfants et de devenir professeur des écoles. Je me suis alors de nouveau tourné vers Vanessa Dupont et nous avons formé une très bonne équipe. J'ai bénéficié d'un chèque formation de la Région Bretagne et je suis entré en septembre 2017 en première année de licence de Langues, Littérature, Civilisations Étrangères et Régionales à l'UBS de Lorient. Je compte par la suite poursuivre sur un master Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation.
Je suis actuellement en partiels et j'ai validé mon premier semestre avec 11 de moyenne générale. Je suis déterminé à poursuivre dans cette voie qui me permettra d'atteindre les objectifs professionnels que je me suis fixés. »

LE CHOIX DE L'ALTERNANCE

Véritable passeport pour l'emploi, la formation professionnelle par alternance prépare à une large palette de diplômes du CAP au titre d'ingénieur. Qu'il s'agisse de l'apprentissage ou de la professionnalisation, soutenir l'accès à l'alternance, ce n'est pas seulement encourager les jeunes à y recourir, c'est aussi faire en sorte que ces relations d'emploi et de formation soient de qualité et permettent l'engagement et l'insertion des jeunes au cours et à l'issue du contrat.

Mettre en œuvre le Conseil en évolution professionnelle, c'est aider le jeune à trouver sa voie, réussir son intégration en entreprise, soutenir son engagement en formation, accompagner sa recherche d'emploi à l'issue du contrat. La Mission Locale se mobilise sur tous les fronts pour contribuer au développement de l'alternance.

CONTRATS DÉBUTÉS EN 2017

Type de contrat	Nombre de contrats	Nombre de jeunes	% jeunes sans qualification	% femmes
Contrat d'apprentissage	110	110	37%	34%
Contrat de professionnalisation	121	119	19%	46%

Les entrées en contrat de professionnalisation continuent à augmenter avec une hausse de 11 % par rapport à 2016. L'augmentation du nombre d'entrées sur ce dernier a bénéficié d'avantage aux jeunes les moins qualifiés (+ 6 % de représentation).

« Réussite Alternance » : promotion de l'alternance et coaching renforcé

Initié en 2016 à titre expérimental, « Réussite alternance » est financé par le Fond Social Européen et vise à :

> **promouvoir les contrats en alternance** auprès de jeunes en recherche de solutions,

> **sécuriser l'insertion professionnelle** de ces jeunes en les accompagnant du cheminement sur le choix professionnel jusqu'à l'intégration et au maintien dans l'emploi,

> **agir sur la mobilisation des employeurs** en les accompagnant dans l'accueil et l'intégration de jeunes apprentis et dans la promotion de leurs métiers (attractivité).

48 JEUNES ACCOMPAGNÉS

44% de femmes

15% de jeunes résidant en QPV

48% de mineurs

44% sans qualification

27% de niveau CAP-BEP

29% de niveau Bac. et +

> **11** entrées en formation

1 contrat de professionnalisation

15 contrats d'apprentissage signés, 9 contrats à l'issue d'un stage

L'EXPÉRIENCE DE THIEFANN, APPRENTI EN BAC. PRO MAINTENANCE NAUTIQUE À L'INB DE CONCARNEAU, FORTEMENT ENCOURAGÉ PAR SON EMPLOYEUR

« J'ai toujours été attiré par les activités manuelles. J'aime réparer, construire, bricoler, être dehors... L'école, ça a toujours été la galère jusqu'en troisième. Puis, j'ai intégré en 2015 un CAP mécanique en alternance au CFA de Lorient. Une catastrophe là aussi, car mon employeur ne me formait pas sur les moteurs sur lesquels je passais des examens au CFA. J'ai donc quitté l'entreprise deux mois avant la fin du contrat car je n'en pouvais plus. Je n'ai pas validé la totalité des modules du CAP mécanique automobile et de fait, je n'ai pas eu mon diplôme.

À partir de là, plus question de repartir en cours. Quand je me suis inscrit à la Mission Locale, on m'a proposé plusieurs choses et j'ai refusé tout ce qui exigeait de rester assis dans une salle. Je voulais un emploi rapidement pour payer mon permis et m'acheter une voiture. J'ai tenté de travailler à l'usine mais sans permis on ne m'a jamais appelé. J'ai fait quelques tentatives en restauration sur des postes en plonge mais cela n'avait rien de passionnant. La Mission Locale m'a donc proposé un chantier d'insertion et j'ai passé un entretien. Quelques semaines plus tard, j'étais sur le chantier nature et patrimoine de Port-Louis avec un encadrant motivant. J'ai pu rapidement faire un stage en mécanique navale pour découvrir le métier de mécanicien Inboard et c'est là que j'ai rencontré mon futur employeur. Au bout d'une semaine de stage, il m'a dit un truc qui m'a fait super plaisir : « Je cherche un gars comme toi ! ». La mécanique Inboard n'est pas facile car les moteurs sont parfois difficiles d'accès, mais comme je suis grand et fin je me faufile partout. La Mission Locale a contacté le patron de l'entreprise et ils m'ont proposé d'intégrer l'INB de Concarneau pour préparer un Bac. Pro. Je n'étais pas très chaud car je déteste les cours et en plus, un niveau Bac., je n'étais pas sûr de réussir à suivre les cours. Mais mon employeur a fait cette formation [il détestait les cours lui aussi], il n'était pas le meilleur et cela ne l'a pas empêché de réussir et de se mettre à son compte, alors j'ai accepté. J'avoue, j'ai intégré la formation depuis octobre 2017 et ce n'est pas la partie que je préfère, mais mon employeur m'aide pour certains cours et surtout il a su me convaincre. À l'issue de cette formation en alternance, il veut me garder en CDI. J'adore la partie en entreprise et je m'entends bien avec toute l'équipe. Là, je vais bientôt passer mon permis B et j'ai déjà ma voiture que je viens de finir de réparer. »

LE CHOIX DE L'ALTERNANCE

Promouvoir l'alternance à l'échelle du territoire

FORUM « RÉUSSIR PAR L'ALTERNANCE 2017 » : DE TRÈS NOMBREUX PARTICIPANTS AU RENDEZ-VOUS !

Dans une volonté commune de promouvoir l'alternance sur le territoire, **la Mission Locale et Pôle emploi ont proposé pour la 3e année consécutive le forum « Réussir par l'alternance », mercredi 26 avril 2017 à la Maison de l'agglomération.**

Les objectifs de cette manifestation sont de susciter l'envie de se former en alternance via le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation, de promouvoir la diversité de l'offre de diplômes en alternance, du CAP à Bac. +5 et de favoriser la rencontre entre les personnes potentiellement intéressées, les entreprises et les organismes de formation.

Ce forum réunit, sur une demi-journée, l'ensemble des partenaires œuvrant pour l'alternance : les organismes de formation, les centres de formations des apprentis, les entreprises, les branches professionnelles et les structures d'accompagnement vers l'emploi.

Un espace conseil animé par des responsables d'entreprises bénévoles, parrains et marraines de la Mission Locale, a également rencontré un franc succès.

1 espace Bretagne Alternance

1 espace coaching animé par les parrains et marraines de la Mission Locale

850 visiteurs

16 entreprises

10 CFA

15 organismes de formation

1 espace rédaction de CV

80% des visiteurs satisfaits (questionnaire adressé à l'ensemble des visiteurs)

Accompagner les jeunes à la sortie de l'alternance

EXPÉRIMENTATION CONDUITE AVEC EDF EN PARTENARIAT AVEC LA MISSION LOCALE DE RENNES

Pour EDF, l'alternance est une voie d'excellence de la formation, de la professionnalisation et de l'insertion. L'entreprise considère que c'est une chance pour l'entreprise et pour les alternants :

> **pour l'alternant**, d'obtenir une qualification doublée d'un savoir-faire professionnel, tant dans l'exercice de l'activité que dans le comportement en milieu professionnel,

> **pour l'entreprise**, de former à ses métiers, transmettre son savoir-faire, pérenniser les compétences nécessaires à ses activités et s'inscrire dans une démarche positive d'accès à l'emploi, que ce soit au sein de sa structure ou d'une autre société.

Au travers de l'alternance, EDF s'investit dans l'enjeu sociétal d'insertion professionnelle de personnes potentiellement éloignées du monde du travail. L'entreprise sélectionne des alternants avec des parcours de formation très diversifiés qui préparent des diplômes allant du CAP au Bac. +5. Les alternants formés sont des candidats privilégiés pour ses embauches et une partie d'entre eux sont recrutés à l'issue de leur contrat. À ce titre, EDF réserve à minima 25 % de ses embauches pour ses alternants sortants.

Une autre part importante des alternants formés poursuit ses études, afin d'accéder par la voie de l'alternance ou non, à une qualification supérieure. Les autres alternants sont accompagnés par EDF, pour que tous trouvent au plus près de l'issue de leur contrat un devenir professionnel.

C'est dans ce contexte, qu'EDF souhaite renforcer sur le territoire breton, les actions d'accompagnement à la recherche d'emploi au bénéfice des alternants qui ne sont pas recrutés. Pour l'année 2017, quatre missions locales bretonnes se sont associées pour accompagner les jeunes sortant d'un contrat en alternance au sein de l'entreprise : Rennes, Saint Brieuc, Brest et Lorient.

BILAN À LORIENT

10 jeunes sortants d'EDF accompagnés :

> **2** jeunes sur un projet de mobilité internationale

> **1** recruté par EDF en CDI suite à l'obtention de son BTS MUC

> **1** contrat de professionnalisation chez SOFRASTOCK : formation RH Bac. +4

> **1** CDI CPAM Nantes

> **1** CDD de 5 mois à EDF

> **1** recrutement ENEDIS (intérim)

> **2** en suite de parcours dont une piste à Toulouse

> **1** abandon

L'EXPÉRIENCE DE CHLOÉ : UN MAIL ÉCHANGÉ AVEC SA CONSEILLÈRE, PAULINE MATÉCAT

« Bonjour Pauline,
En effet, je vous confirme que mon alternance se déroule très bien, je suis vraiment dans une super entreprise, et mon école me convient également tout autant. En ce qui concerne l'accompagnement Mission Locale l'année dernière, j'en garde un très bon souvenir. En effet, lorsque nous nous déplacions sur Lorient afin de vous rencontrer, les échanges se sont toujours très bien passés, et vous nous avez aidés dans la mise à jour de nos CV et lettres de motivation. Le responsable de la galerie du centre commercial Géant de Lanester était intervenu, et avait pu nous mettre en situation réelle d'entretien, ce qui me concernant, m'a été très utile pour mes démarches auprès d'entreprises.
Nous avons, vous et moi, pu échanger sur mon avenir et je vous ai confié vouloir poursuivre mes études en Ressources Humaines, en Normandie. Vous m'avez aidé dans ce choix, tout d'abord en me faisant parrainer par Mme Pelletier, qui a pu me faire part de ses expériences en Ressources Humaines et qui a pu me mettre face aux réalités du métier (conflits, charge de travail...).
En juillet 2017, j'ai ensuite trouvé une entreprise d'accueil pour mon alternance en Ressources Humaines. Mon contrat de professionnalisation ne pouvait commencer que le 2 octobre 2017. L'entreprise SofraStock m'a donc proposé d'être en stage par le biais de la Mission Locale du 21 août jusqu'à fin septembre. Je me suis donc rapprochée de vous afin d'établir les conventions. Ce mois et demi de stage m'a conforté dans mon choix de vouloir travailler dans ce domaine et en particulier dans cette entreprise.
Je tiens encore une fois à vous remercier pour tout le temps et toute la sympathie que vous m'avez accordée.
Je vous souhaite une très bonne continuation et je vous dis à très bientôt. »
- Chloé, Alternante Ressources Humaines

L'ACCÈS À L'EMPLOI

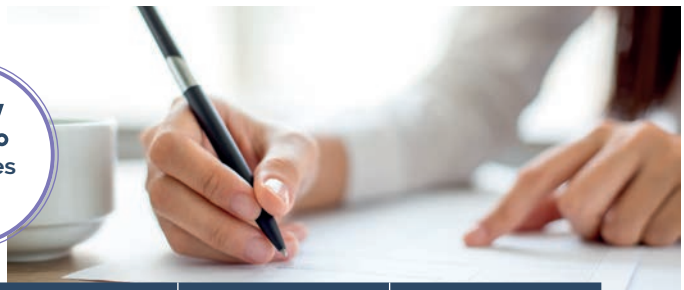
ACCOMPAGNER LES PROJETS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, C'EST AUSSI AGIR AUX CÔTÉS DES ENTREPRISES, AU PLUS PRÈS DES SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES ET DE LEURS BESOINS

Les évolutions du Conseil en évolution professionnelle (CEP), prévues actuellement dans le cadre du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, confortent les opérateurs dans l'accompagnement des évolutions et transitions professionnelles en lien avec les besoins existants et prévisibles dans les territoires. Dans ce contexte, l'attention portée aux pratiques des entreprises est une question majeure si l'on souhaite accompagner les jeunes contraints ou désireux d'évoluer professionnellement. L'efficience de notre activité de conseil et d'accompagnement tient au difficile équilibre qui consiste à guider les jeunes dans leur découverte du marché du travail et à construire des relais de confiance avec les entreprises.
Forte de plusieurs dizaines d'années d'expérience auprès des entreprises du territoire, la Mission Locale poursuit le développement de réseaux, de rencontres et de projets, afin de contribuer au développement de l'emploi sur son territoire.

Les contrats signés par les jeunes

23% de jeunes en CDD de plus de 6 mois

18% de jeunes en CDI



1545 jeunes accompagnés par nos services ont accédé à un contrat de travail en 2017

Type de contrat	Nb de jeunes	Nb de contrats
CDD + 6 mois	361	372
CDD - 6 mois	1054	1667
CDI	271	281
dont Contrats aidés hors EAV (CDD+CDI)	62	69
dont Emplois d'avenir (CDD+CDI)	70	71
TOTAL	1545	2320

Notons que la part des jeunes ayant conclu un CDI a augmenté de presque 7 % alors que la part de jeunes accédant à un contrat de plus de 6 mois a baissé de 20 %. 68 % des jeunes ont signé un CDD de moins de 6 mois, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2016.
De façon plus générale, le nombre de jeunes ayant signé un contrat de travail en 2017 est resté assez stable dans un contexte de forte baisse des contrats aidés (- 50 % pour les emplois d'avenir et - 30 % pour les autres contrats aidés).

L'événementiel sur le territoire

En 2017, 74 événements sur les thématiques de l'emploi et de la formation ont été organisés sur le territoire lorientais.
Toutes ces actions ont été relayées auprès des professionnels en charge de l'accompagnement des publics via les outils d'information et de communication de la Mission Locale Réseaux pour l'emploi : le site web, **l'agenda,** la lettre d'information mensuelle, les infos flash et nos comptes Facebook et Twitter.

« Réussir par l'Alternance »

« Itinéraires métiers »

« Jobs cafés »

Forum « Ticket pour l'emploi »

« En quête de métiers »

Forum « Jobs d'été »

« Escale métiers »

« Ticket pour l'emploi »

La Mission Locale a été présente sur plus de 30 manifestations et a organisé ou contribué à l'organisation de 22 événements. Que ce soit sur la recherche d'exposants, d'employeurs, la mobilisation de jeunes bénévoles, l'appui logistique et organisationnel à la communication, toute l'équipe se mobilise pour la réussite des événements du territoire.

LES JOBS CAFÉS : UNE VALEUR SÛRE !

44 entreprises

133 jeunes

6 Jobs cafés organisés de Guidel à Merlevenez

Job Café à Guidel

Agir en synergie avec les entreprises : l'expérience « Cité Marine »

Avec la création d'une nouvelle unité de production, l'entreprise Cité Marine a lancé en 2017 une campagne de recrutement en vue de pourvoir 130 emplois. L'ensemble du service public de l'emploi a été mobilisé pour relever le challenge.

Située sur la zone du Porzo à Kervignac, Cité Marine est spécialisée sur la production de produits élaborés de poissons et de légumes cuisinés, frais ou surgelés. Le recrutement portait sur des opérateurs de production, conducteurs de ligne, chefs d'équipe, techniciens de maintenance, caristes et préparateurs de commande.

70 participants aux actions d'information

10 jeunes recrutés via l'intérim

12 stages d'immersions

2 CDD en maintenance

2 CDI en production

18 parcours de découverte de l'entreprise et des métiers

LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA MISSION LOCALE

- Visite de l'entreprise par l'ensemble des conseillers en insertion professionnelle
- Actions de promotion et d'information à destination des jeunes
- Élaboration d'un parcours de découverte pour les jeunes peu expérimentés (visites, stages et propositions d'emploi)
- Partenariat spécifique avec les agences d'emploi Abalone et Samsic
- Job dating

Dans le contexte du recrutement, la thématique de la mobilité a été abordée. L'entreprise n'étant pas desservie par les transports en commun, l'organisation de la production en horaires décalés renforce les difficultés d'accès. Un panel de solutions de mobilité a été recherché (vélo électrique, micro transport collectif, mise à disposition de véhicules…) mais c'est la piste du covoiturage solidaire qui a été privilégiée. Avec l'appui de l'association « Covoiturage+ », près de 176 conducteurs solidaires ont été recrutés au sein de l'entreprise et 24 chercheurs d'emploi ont pu accéder à un emploi en utilisant ce mode de transport.

Malgré ce plan d'action offensif, la mobilisation des jeunes est restée difficile. Pour mieux comprendre ces blocages, une enquête a été réalisée auprès des jeunes pour comprendre leurs réticences à se positionner sur les offres d'emploi et à intégrer l'entreprise. Mardi 11 juillet 2017, durant 1 h 30, 12 jeunes de la Garantie jeunes se sont entretenus avec M. Le Hénaff, Directeur Général de Cité Marine, Mme Le Roux, DRH et le directeur de production.

Les débats ont amené les participants a abordé la question de l'image de l'entreprise, du difficile accès des jeunes au site, des processus de recrutement et de la méconnaissance des métiers et des formations existantes au sein de l'entreprise. **Cette rencontre a constitué une réelle occasion pour les jeunes de dialoguer directement et librement avec le dirigeant de l'entreprise** et a permis d'éclairer les positions et expériences de chacun et chacune des parties. Les échanges ont suscité curiosité, questionnements mais aussi intérêts et perspectives.

Un réseau de parrainage toujours très engagé pour soutenir l'accès à l'emploi

Des responsables d'entreprises bénévoles accompagnent des chercheurs d'emploi dans leurs recherches et démarches : tel est le principe du parrainage.

Depuis 20 ans, la Mission Locale anime un réseau de parrains et marraines engagés en appui des démarches d'accès à l'emploi des jeunes. Depuis la fin de l'année 2016, à la demande du département du Morbihan, la Mission Locale a ouvert son réseau de parrains et de marraines aux plus de 26 ans.
27 personnes, principalement orientées par les chargés d'insertion professionnelle du Conseil départemental, ont pu bénéficier d'un parrainage.

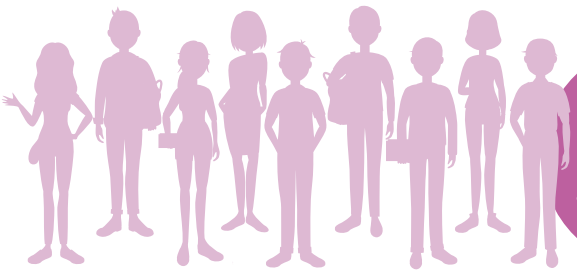
LES OBJECTIFS SONT LES MÊMES QUE POUR LES JEUNES :

- Faire bénéficier la personne du **regard de l'entreprise** sur son profil et sur ses démarches de recherche d'emploi
- Aider à la **prise de conscience** de ses atouts
- Enrichir les **outils de recherche d'emploi** : CV, lettre de motivation, présentation...
- Faire bénéficier la personne de **l'expérience d'un professionnel**, sa connaissance du secteur et des opportunités de recrutement
- Aider au **développement d'un réseau** relationnel
- Faciliter les **opportunités d'emploi**

Pour les moins de 26 ans, ce sont 120 binômes parrains/marraines et filleuls qui ont été constitués, dont 42 avec des jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville via le dispositif Kart'Emploi (cf page 21) et ses espaces de rencontres originaux.

L'activité du réseau est constante sur l'année. La période estivale ne fait pas défaut, grâce au partenariat développé avec le Club K (réseau d'entreprises du Festival Interceltique) où une rencontre entre chercheurs d'emploi et parrains et marraines du réseau a été organisée le 11 août 2017. 6 parrains et marraines sont venus échanger avec 30 jeunes et moins jeunes autour du recrutement, du CV et des attentes des entreprises.

144 parrains et marraines



122 jeunes accompagnés

16% en stage

11% en formation

70% des jeunes ont exercé une activité professionnelle

73% en emploi ou en alternance (en nette progression par rapport à 2016)

L'ACCÈS À L'EMPLOI

Les emplois d'avenir : premiers bilans

575
jeunes ont signé un emploi d'avenir
depuis le déploiement de la mesure

TYPES DE CONVENTION

	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
Conventions initiales	167	172	116	86	34	575
Renouvellements	0	38	58	53	45	194

DIPLÔMES

89,5% des jeunes recrutés ont un niveau inférieur au Bac.

36,5% n'ont aucun diplôme

POLITIQUE DE LA VILLE

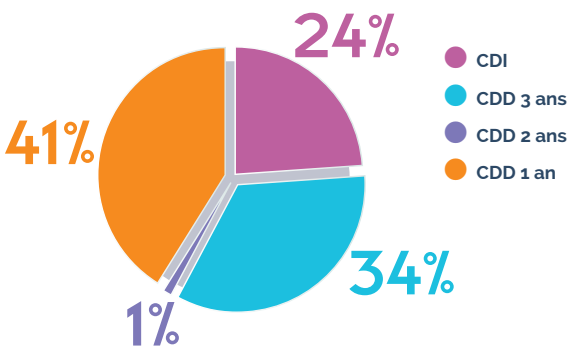
22% des conventions en emploi d'avenir signées sur le pays de Lorient concernent des jeunes résidant dans un quartier prioritaire de la ville (QPV)

EMPLOYEURS

76% dans le secteur non-marchand

24% dans le secteur marchand

TYPE DE CONTRATS



LA FORMATION

Les parcours de formation sont progressivement mis en place après le démarrage du contrat. Ils sont très variés, reflètent la diversité des postes proposés et s'enrichissent au fil du temps. Il est fréquent de recueillir des demandes de formation supplémentaires tout au long des contrats, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, de façon spontanée ou lors des bilans.
Depuis la mise en œuvre des emplois d'avenir, **183 jeunes ont évoqué un projet de formation qualifiante** (prévu, en cours ou réalisé), ce qui représente plus d'un tiers des jeunes. Près de 900 actions de formation de développement de compétences et d'adaptation sur le poste de travail et plus de 70 actions de remise à niveau sur les savoirs de base ont été également mises en œuvre pendant les contrats.

L'EXPÉRIENCE DE TIFENN, EN FORMATION D'ASSISTANTE DE DIRECTION AU FOYER D'ARMOR

« Je suis rentrée au Foyer d'Armor en 2016, sur un poste de chargée d'accueil. C'était ma première "vraie" expérience professionnelle. Auparavant j'avais travaillé sur des petits contrats, au Mc Do notamment.
J'ai réussi à m'intégrer rapidement, à bien comprendre le poste qui m'était confié. Une relation de confiance s'est installée avec ma tutrice, l'assistante de direction de la structure. Au fil du temps, on m'a confié plus de responsabilités sur des missions annexes :
> pour le service communication : gestion de la page Facebook de la structure (création de visuels, modification de logos...). Ça s'est très bien passé, j'ai été force de proposition et j'ai apporté ma « patte » personnelle pour dynamiser la page.
> pour la direction générale : processus de financement pour les formations des salariés (courriers, MAJ de tableaux de suivi, archivage de dossiers)
> pour le service commercial : création de plaquettes pour le salon de l'immobilier, visuels pour des portes ouvertes...

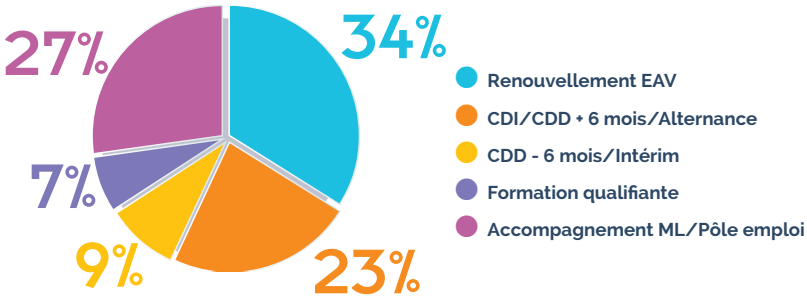
Au niveau formation, j'ai commencé par une mise à niveau sur les logiciels Word et Excel. J'ai également été formée sur l'accueil physique et téléphonique, ainsi que sur la gestion des réseaux sociaux. Au terme de la première année, la direction a souhaité me renouveler directement sur 2 ans, afin d'envisager un projet de formation en alternance. Nous avons donc réfléchi au parcours de formation qui correspondait le mieux à mes attentes.

Depuis octobre 2017, je suis en formation BTS Assistante de direction à la CCI Formation de Lorient. C'est une formation en alternance avec un rythme de 2 jours en centre de formation et 3 jours en entreprise, et ça se passe très bien. C'était un projet de formation qui m'intéressait depuis longtemps. J'avais entamé les démarches il y a 4 ans mais j'avais abandonné faute d'entreprise d'accueil et de financement.

Globalement ce contrat et cette formation qualifiante m'apporte de la maturité et de la confiance. Mon regard sur la vie active et le milieu professionnel a changé. Je suis plus responsable et plus mature. C'est grâce à un tout : ma volonté personnelle, la qualité de mes relations avec ma tutrice, mon employeur et le rôle de la Mission Locale. »

LES SITUATIONS DES JEUNES À L'ISSUE DE L'EMPLOI D'AVENIR

278 jeunes étaient en fin d'emploi d'avenir en 2016 et 2017



96 jeunes ont vu leur contrat renouvelé pour une année supplémentaire

83 ont accédé à l'emploi ou à la formation

> 33 en CDI
> 27 en CDD de + de 6 mois
> 3 en contrat d'apprentissage
> 20 en formation qualifiante

25 sont en CDD de - de 6 mois ou en interim

> Les autres sont toujours en cours d'accompagnement par un conseiller Mission Locale ou Pôle emploi

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

Les Clauses sociales

Depuis 2005, le code des marchés incite les donneurs d'ordre à avoir un rôle actif dans le développement durable et l'emploi grâce au levier de la commande publique. Pour la deuxième année, la Mission Locale réseaux pour l'emploi a été chargée par Lorient Agglomération d'assurer le rôle de facilitateur de clauses sur le territoire de l'agglomération.

Avec 10 à 15 % du chiffre d'affaires d'un territoire, la commande publique est un élément clé du développement économique local. Les clauses sociales, en réservant tout ou partie des heures de travail d'un marché public à des personnes rencontrant des difficultés d'insertion, permettent de traduire la volonté des donneurs d'ordre de favoriser un développement durable de leur territoire et plus particulièrement sur le volet de l'emploi.

Les clauses sociales concernent à la fois les donneurs d'ordre publics ou privés, les entreprises, les branches et fédérations professionnelles, ainsi que les structures de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Le rôle d'un facilitateur est de rendre cohérente et concertée l'action de l'ensemble des intervenants, dans l'objectif d'insérer durablement dans l'emploi des personnes vulnérables du territoire.

2 professionnels interviennent sur le pays de Lorient : un sur le territoire de la ville de Lorient et un sur celui de Lorient Agglomération. Leurs interventions sont coordonnées avec des objectifs partagés sur la qualification des personnes et la qualité de l'emploi.

SUR 2017, DANS UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE TOUJOURS TENDU, L'ACTION DE LA MISSION LOCALE A CONCERNÉ :

280
personnes
ont réalisé 124 000 heures d'insertion (77 équivalents temps plein)

17
donneurs d'ordre
dont 7 nouveaux : Bretagne Sud Habitat, Lorient Habitat, Espacil, Lorient Keroman, Établissement Public Foncier de Bretagne, MSA services et la commune de Cléguer

154
marchés clausés
aux activités très diverses : Nettoyage des criées du port de Keroman/Construction de la station d'épuration de Guidel, de résidences à Ploemeur et Hennebont, du restaurant de la Base Fusco/Réalisation de la sur-toiture du K2, du parvis du Quai 9/Déconstruction de l'hôpital d'Hennebont/Distribution des Nouvelles de Lorient Agglomération/ Travaux de réhabilitation des réseaux d'eau/Travaux de voiries du pont Jehanne la Flamme

123
entreprises
concernées par l'obligation d'une clause sociale

ERWAN ET L'ENTREPRISE « ID VERDE » (CRÉATEURS-PAYSAGISTES)

En lien avec les facilitateurs, l'entreprise a souhaité regrouper ses 4 marchés dans l'objectif de créer un emploi en contrat de professionnalisation. Erwan, accompagné par la Mission Locale dans le cadre de la Garantie jeunes, a dans un premier temps eu l'occasion de découvrir l'entreprise puis d'y effectuer une mission intérimaire par l'intermédiaire de SATO Intérim. À l'issue, un contrat de professionnalisation lui a été proposé en lien avec le GEIQ Bâtiment et l'AFPA.

L'animation de l'IAE

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) contribuent à la fois au développement économique du territoire tout en proposant des supports d'emploi pour les personnes engagées dans des démarches d'insertion professionnelle.
Ce sont ainsi **30 structures qui font travailler plus de 1000 personnes chaque année** sur des activités fortement liées au développement durable.
En 2017, la Mission Locale a poursuivi son travail d'appui aux SIAE par la création d'un extranet dédié et l'organisation de rencontres et de visites.

L'EXTRANET

À partir de constats partagés par l'ensemble des SIAE et les prescripteurs - difficulté de communication sur les offres d'emploi, méconnaissances des structures (activité, fonctionnement) - **la Mission Locale, en partenariat avec Pôle emploi, le Conseil départemental, Cap Emploi et les SIAE, a mis en place un extranet dédié à l'insertion par l'activité économique**.

Lancé en novembre 2017, il permet aux structures du territoire de diffuser leur actualité et leurs offres d'emploi. Prescripteurs et abonnés reçoivent de leur côté les informations via un système de notifications.

L'extranet met également à disposition un annuaire des SIAE et les fiches de présentation des structures.

LES RENCONTRES ET VISITES

Pour renforcer la visibilité des SIAE sur le territoire lorientais, la Mission Locale en partenariat avec la Ville de Lorient a organisé **des actions de découverte des structures** à destination des chercheurs d'emploi des quartiers prioritaires de la politique de la ville.
En fin d'année, des visites et rencontres ont également été organisées à destination de l'ensemble des conseillers de la Mission Locale.

Visite de la Feuille d'Érable

FACILITER LA MOBILITÉ SUR LE TERRITOIRE

Retenu comme axe prioritaire par la Commission Territoriale Emploi-Formation* afin d'améliorer l'accès à l'emploi, la mobilité a fait l'objet en 2017 d'une action spécifique pilotée par la Mission Locale autour des objectifs suivants :

> **Réaliser un état des lieux de la situation du territoire : offre de service, difficultés des publics et des acteurs**

> **Définir les enjeux prioritaires pour le territoire et impulser une dynamique partenariale**

> **Proposer des actions**

> **Diffuser l'information sur l'existant**

UN CONSTAT CHIFFRÉ

54% pour les personnes les plus pauvres (moins de 1000 euros/mois)

46% pour les 18-24 ans

23% des français ont déjà renoncé à un emploi du fait de la difficulté pour s'y rendre

19% des français ont déjà renoncé à un entretien d'embauche ou à se rendre dans une structure d'aide à l'emploi, du fait de la difficulté pour s'y rendre

51% pour les personnes les plus pauvres (moins de 1000 euros/mois)

43% pour les 18-24 ans

86% des français estiment que les problèmes de mobilité quotidienne sont un frein à l'emploi

Étude du Laboratoire de la mobilité inclusive - 2016

*La Commission Territoriale Emploi-Formation est une instance d'animation et de coordination des acteurs locaux autour des questions d'emploi et de formation. La CTEF est coprésidée par l'État et la région Bretagne.

LA PRÉCONISATION : LA CRÉATION D'UNE PLATEFORME MOBILITÉ

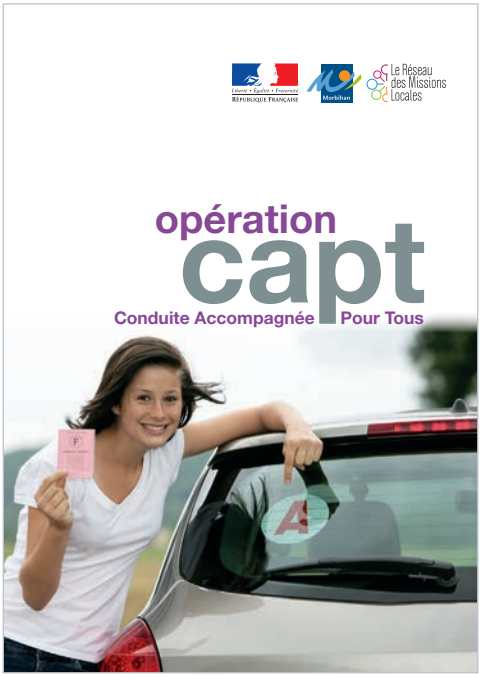
Une plateforme mobilité regroupe un panel de services avec pour vocation d'aider les actifs d'un territoire, et plus particulièrement les personnes en insertion ou en recherche d'emploi, à acquérir une autonomie dans leurs déplacements.

Les objectifs sont multiples : aider les personnes en insertion ou en recherche d'emploi à trouver un mode de transport adapté à leurs besoins ou tout simplement à se repérer dans les réseaux de transport existants. À partir de diagnostics individualisés, les conseillers mobilité de la plateforme proposent aux personnes des conseils personnalisés, des formations adaptées (préparation au permis de conduire par exemple) et étudient avec eux les différentes aides possibles (microcrédit pour acheter ou réparer un véhicule, location à frais réduits, auto-école sociale).

Le développement de nouveaux services tels que la mise à disposition de véhicules, le développement de plateforme de covoiturage, le renforcement de l'accès au permis de conduire, sont également des leviers dans l'acquisition de l'autonomie des personnes.

LES RÉALISATIONS EN 2017

- Recensement de l'offre de service disponible sur le territoire
- Diagnostic des besoins des publics et des entreprises
- Mise en place d'ateliers mobilité avec les jeunes accompagnés dans le cadre du dispositif Garantie jeunes
- Intégration de la problématique mobilité sur tous les événements organisés par la Mission Locale : exemple de la mise en place de navettes dédiées pour l'événement « Itinéraire Métiers » à la Cité de la Voile
- Appui au développement du covoiturage domicile/travail sur le territoire : actions avec l'association « Covoiturage plus »
- Action d'information et de sensibilisation des professionnels de l'emploi aux questions de mobilité : P'tit Dèj de l'information à destination des professionnels, rencontre avec les conseillers Mission Locale et les chargés d'insertion professionnelle du département
- Contribution aux travaux du Conseil de développement sur la mobilité : prise en compte des besoins des chercheurs d'emploi



CONDUITE ACCOMPAGNÉE POUR TOUS (CAPT)

La Mission Locale accompagne les jeunes sur la résolution des problèmes de mobilité à travers du conseil et de l'information, des aides financières, mais également en facilitant le passage du permis de conduire.

Le dispositif « Conduite accompagnée pour tous » permet à des jeunes qui ne peuvent pas bénéficier d'un accompagnateur dans leur entourage, d'accéder à la conduite supervisée. Ils réalisent des heures de conduite sous la supervision de parrains bénévoles. Arrivant souvent après un ou plusieurs échecs à l'examen de conduite, cette formule leur permet de finaliser leur apprentissage sans surcoût.

7 jeunes accompagnés

4 ont obtenu le permis, les autres sont toujours en cours

5 parrains accompagnateurs

L'ÉQUIPE & LES INSTANCES

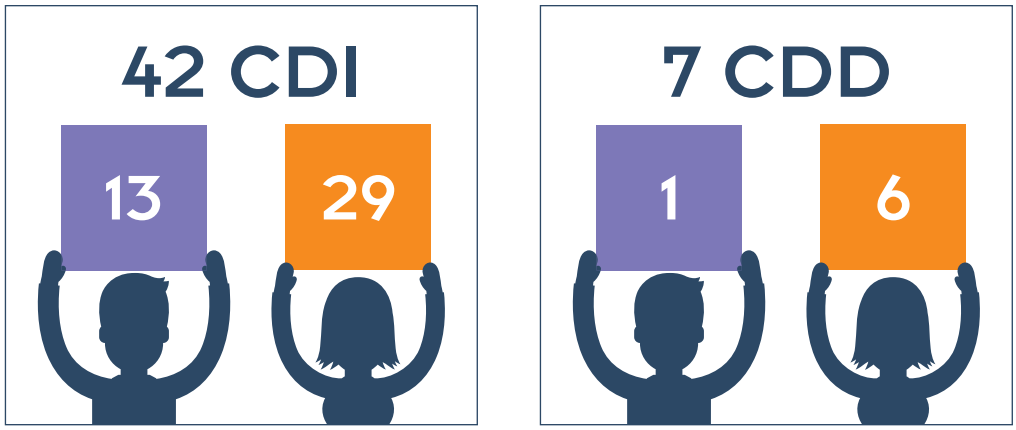
11 ans
ANCIENNETÉ MOYENNE

77%
DES SALARIÉ(E)S ONT SUIVI UNE FORMATION EN 2017
pour un total de 2 507 heures

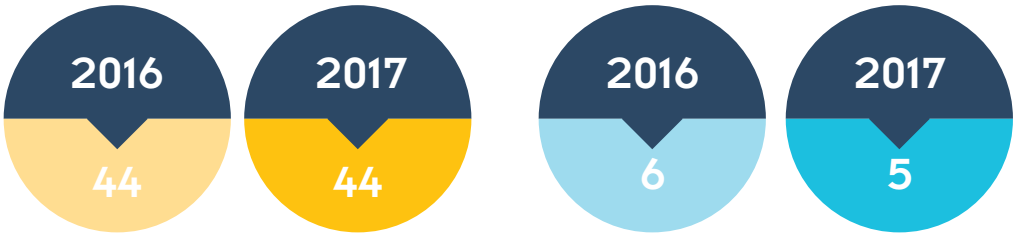
44 ans
ÂGE MOYEN

49
SALARIÉ(E)S
dont **48,13** EQTP

Dont 3 salariées en Contrat unique d'insertion

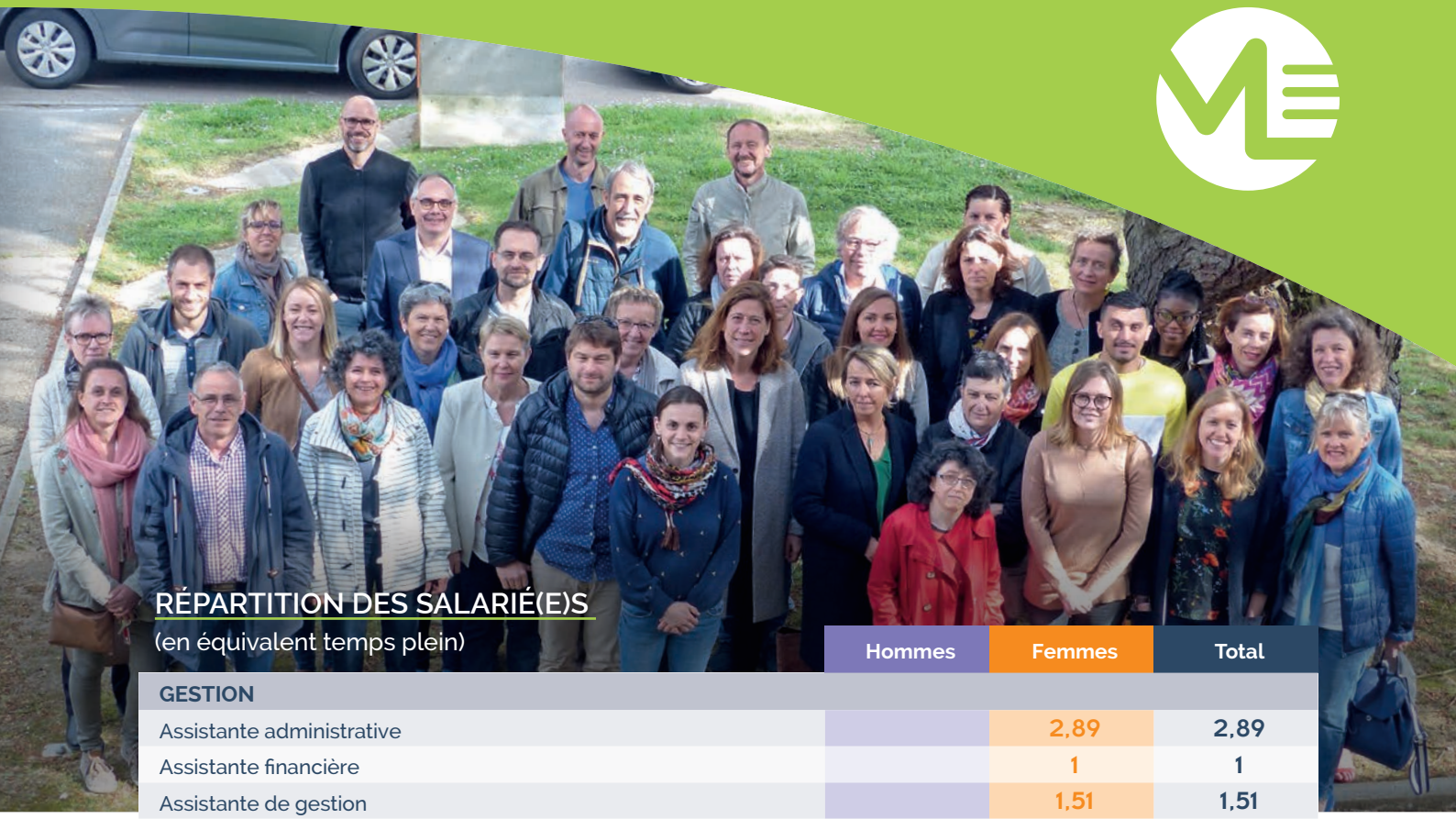


ÉVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉ(E)S (effectif au 31/12/2017)



Mission Locale

Pôle Actions territoriales



RÉPARTITION DES SALARIÉ(E)S
(en équivalent temps plein)

	Hommes	Femmes	Total
GESTION			
Assistante administrative		2,89	2,89
Assistante financière		1	1
Assistante de gestion		1,51	1,51
Assistante de direction		1	1
Responsable comptable et financier	1		1
INFORMATION COMMUNICATION			
Gestionnaire de systèmes d'information	1		1
Chargé du centre de ressources	1		1
Responsable de la communication, des systèmes d'information et de l'accueil	1		1
INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE			
Chargée d'animation		1	1
Chargé(e) d'accueil	1	2	3
Conseiller(ère) de niveau 1		3,89	3,89
Conseiller(ère) de niveau 2	5,89	12,95	18,84
Responsable de site	1	2	3
Chargé(e) de projet	1	2	3
Facilitateur de clauses	1		1
Responsable de secteur		2	2
DIRECTION			
Directrice déléguée		1	1
Directrice		1	1
TOTAL	13,89	34,24	48,13

AUTRES PERSONNELS

1 CHARGÉ DE MISSION RESSOURCES HUMAINES
mis à disposition par Venetis dans le cadre d'un emploi à temps partagé à compter du 18/09/2017.

2 JEUNES EN SERVICE CIVIQUE
accueillis pour 540 heures.

17 STAGIAIRES
accueillis pour 2 254 heures de formation.

L'ÉQUIPE & LES INSTANCES

Le conseil d'administration

COLLÈGE N°1 : LES ÉLUS	
LE VOUËDEC Dominique	Président de la Mission Locale, Vice-président de Lorient Agglomération
FLÉGEAU Pascal	Conseiller municipal de Lanester, Conseiller communautaire
BOULARD Joël	Adjoint au Maire de Riantec
GEOURJON Marc	Adjoint au Maire de Locmiquélic
LE GALLIC Agathe	Adjointe au Maire de Lorient, Conseillère communautaire
BALSSA Caroline	Adjointe au Maire d'Hennebont, Conseillère communautaire
GUYONVARCH Françoise	Conseillère municipale d'Inzinzac-Lochrist
NICOLAZO Alain	Maire de Cléguer, Conseiller communautaire
DAGORNE Michel Représenté par LIEUTIER Élisabeth	Maire de Gestel, Conseiller communautaire
QUINTIN Dominique	Conseiller municipal de Plœmeur, Conseiller communautaire
DUPONT Téaki	Adjointe au Maire de Plœmeur, Conseiller communautaire
GOURDEN Jean-Pierre	Maire de Nostang, Vice-président de la CCBO
LE SAOUT Gaël	Conseillère régionale
BALLESTER Françoise	Conseillère départementale
L'HÉNORET Alain (suppléant)	Adjoint au Maire de Lanester, Conseiller communautaire
LEMERLE Jacques (suppléant)	Adjoint au Maire de Port-Louis
PERNEL Anne-Marie (suppléant)	Conseillère municipale de Quistinic
RIGOLE Karine (suppléant)	Adjointe au Maire de Lorient, Conseillère communautaire
RIO Marie-Pierre (suppléant)	Conseillère municipale d'Inzinzac-Lochrist
MARRETTE Nadège (suppléant)	Conseillère municipale de Languidic
LE OUÉ Pascale (suppléant)	Conseillère municipale de Caudan, Conseillère communautaire
LE NAY Gwenn (suppléant)	Adjoint au Maire de Plouay
LOAS Ronan (suppléant)	Maire de Plœmeur, Conseiller communautaire
LE RIBLAIR Isabelle (suppléant)	Conseillère municipale de Plœmeur, Conseillère communautaire
POULIQUEN Pierre (suppléant)	Conseiller régional

COLLÈGE n°2 : ÉTAT	
BOIREAU Eric	Directeur de l'Unité territoriale départementale de la Direccte
DELAGE Sébastien	Responsable unité UEAJ
MARCILLAUD Thierry	Directeur adjoint de la DDCS
CLAVREUIL Pierre	Sous-Préfet de Lorient
MOLINS Régine	Conseillère formation continue GRETA
LE DAIN Anne	Directrice du CIO de Lorient
ÉVAIN Gaëlle	Directrice du Pôle emploi Lorient marine

COLLÈGE n° 3 : REPRÉSENTANTS DES ACTEURS ÉCONOMIQUES/PARTENAIRES SOCIAUX	
ATTIEH Samir	Vice-président délégué Chambre des Métiers
HANGOUET Bernard (suppléant)	Conseiller d'orientation Chambre des Métiers
LE VAILLANT Aude	Secrétaire générale de la FFB Morbihan
CHOPARD Marie-Pierre	Directrice du GEIQ
LÉAUSTIC Philippe	Secrétaire départemental adjoint du FSU Morbihan
MAHÉ Pascal	Directeur d'ÉLAN
THÉPAUT Jean-Marc	Représentant union départementale CFDT
JOUAN Benoît	Directeur d'ALESI

COLLÈGE n°4 : ASSOCIATIONS OU ORGANISMES CONCOURANT À L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES OU PERSONNES QUALIFIÉES	
GUILLO Jean-Michel	Responsable du dispositif Prévention sociale de la Sauvegarde 56
BÉNÉVENT Nathalie	Directrice de l'AFPA de Lorient
BECKER Annie	Présidente du BIJ de Lorient
POITEVIN Nadine	Directrice du CFA de Lorient
HIRRIEN Loïc	Directeur d'AGORA Services
LESNÉ Patrick	Président de l'Association Défis
LE CREN Daniel	Président de l'Université Sociale
BOUYER Francois	Directeur de l'IBEP
SOLARO Jean-Paul	Personne qualifiée

LAUDREN Émilie	Directrice Générale Adjointe Développement Innovation et Solidarité Lorient Agglo

LES BILANS TERRITOIRES

SITE DE LANESTER 44

SITE DE LORIENT 42

SITE D'HENNEBONT 46

QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE 48

SITE DE PLŒMEUR 50

SITE DE PLOUAY 52

SITE DE RIANTEC 54

SITE DE LA CCBBO 56

Bubry
Inguiniel
Plouay
Lanvaudan
Quistinic
Calan
Cléguer
Pont-Scorff
Inzinzac-Lochrist
Languidic
Caudan
Gestel
Hennebont
Guidel
Brandérion
Quéven
Lanester
Kervignac
Lorient
Nostar
Plœmeur
Merlevenez
Riantec
Larmor-Plage
Plouhinec
Groix

SITE DE LORIENT

5
communes couvertes

GROIX
LARMOR-PLAGE
LORIENT
PONT-SCORFF
QUÉVEN

4
sites d'accueil

LORIENT CENTRE
KERVÉNANEC
BOIS DU CHÂTEAU
KERYADO

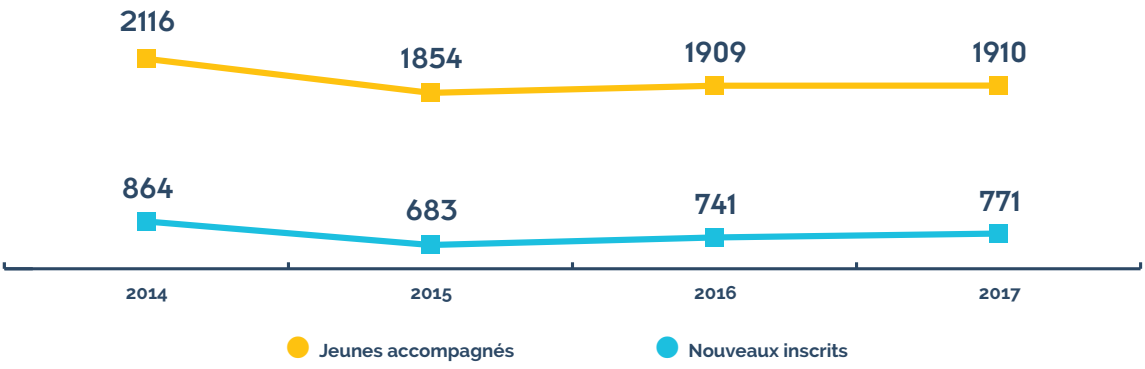
1910

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

dont 771 nouveaux inscrits

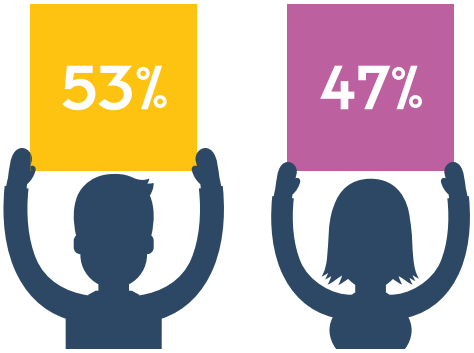
Quartiers prioritaires : 417 jeunes accompagnés (22 %)
dont 132 nouveaux inscrits (17 %) - Focus page 52

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

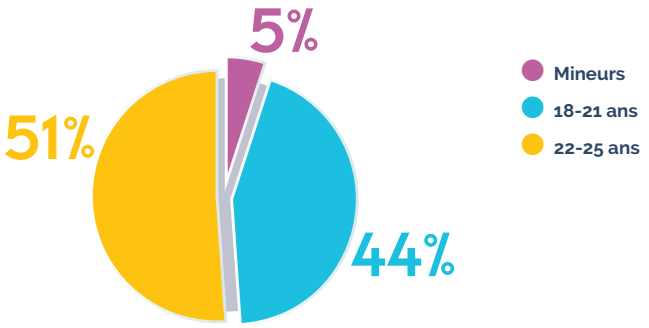
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
GROIX	4	1
LARMOR-PLAGE	47	24
LORIENT	1742	695
PONT-SCORFF	36	17
QUÉVEN	81	34
TOTAL	1910	771



RÉPARTITION PAR GENRE

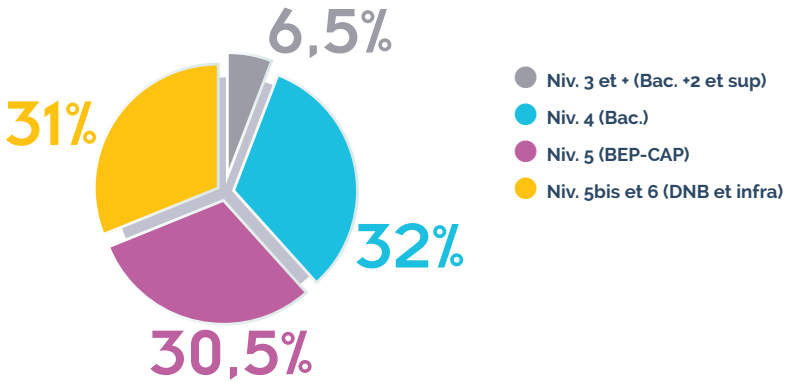
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



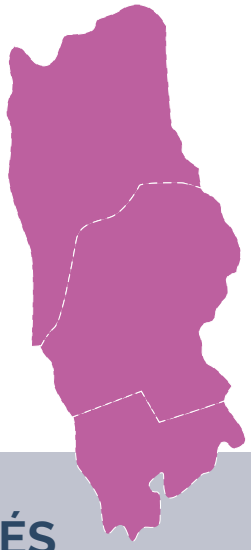
ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	12	120
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	19	47
EMPLOI	1197	781
FORMATION	405	356
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	325	245
TOTAL	2097	1236

SITE DE LANESTER

3
communes couvertes

CAUDAN
CLÉGUER
LANESTER



1
site d'accueil

LANESTER

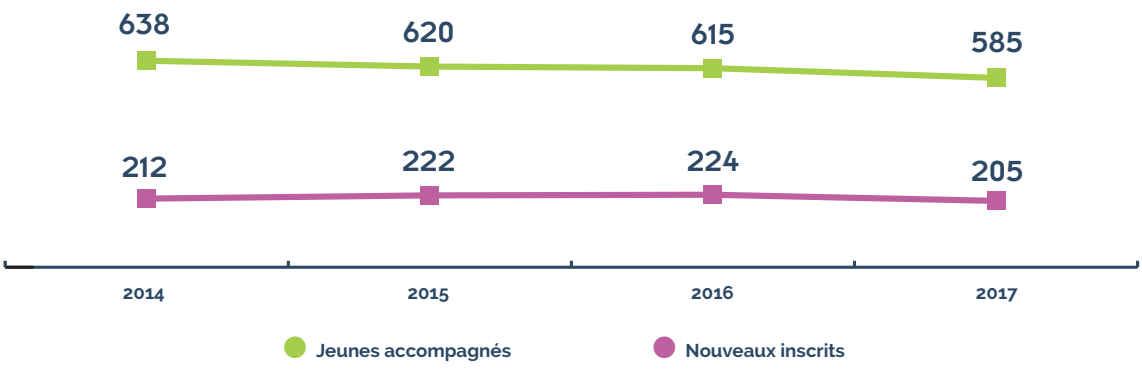
585

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

dont **205** nouveaux inscrits

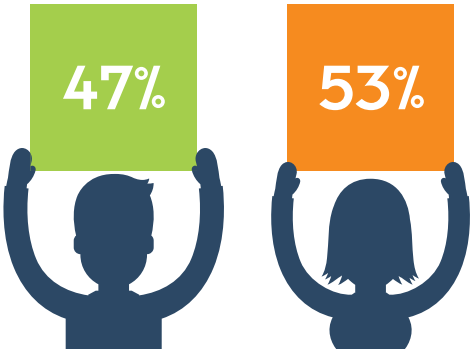
Quartiers prioritaires : 80 jeunes accompagnés (14 %)
dont 23 nouveaux inscrits (11 %) - Focus page 52

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

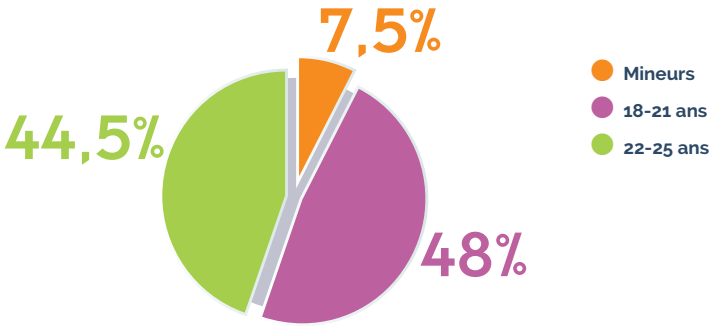
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
CAUDAN	75	29
CLÉGUER	25	7
LANESTER	485	169
TOTAL	585	205



RÉPARTITION PAR GENRE

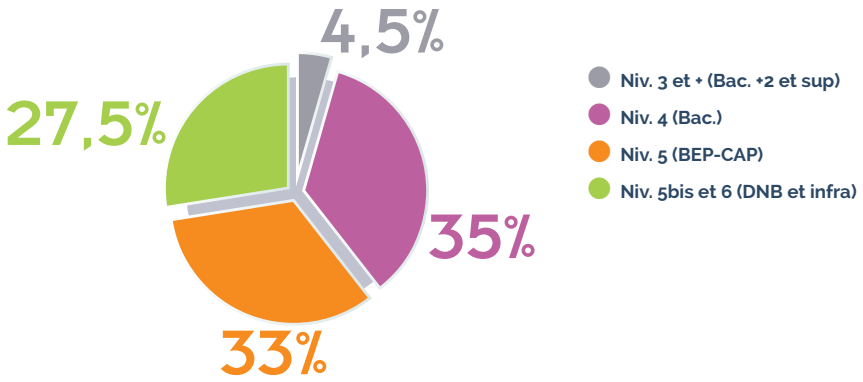
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	33	33
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	13	13
EMPLOI	405	253
FORMATION	132	114
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	92	75
TOTAL	675	396

SITE D' HENNEBONT

4
communes couvertes

BRANDÉRION
HENNEBONT
INZINZAC-LOCHRIST
LANGUIDIC

1
site d'accueil

HENNEBONT

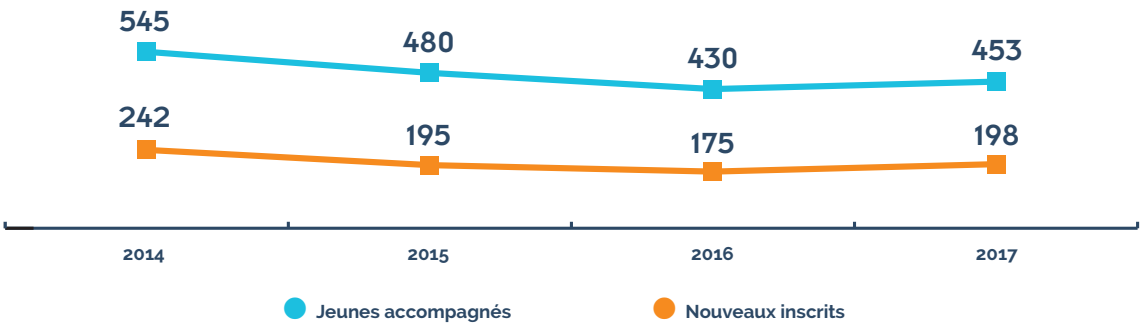
453

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

dont **198** nouveaux inscrits

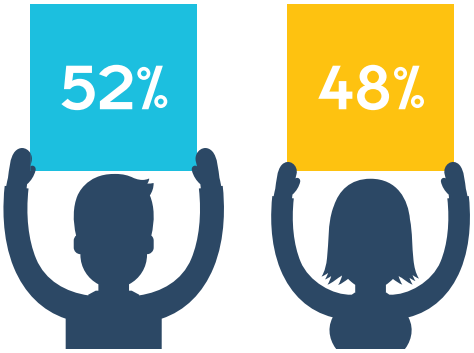
Quartiers prioritaires : 47 jeunes accompagnés (10 %)
dont 18 nouveaux inscrits (9 %) - Focus page 52

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

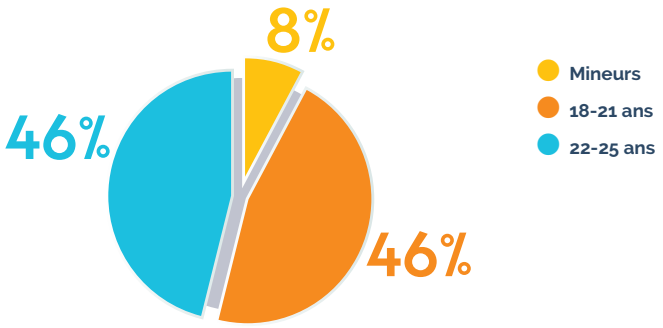
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
BRANDÉRION	6	3
HENNEBONT	280	115
INZINZAC-LOCHRIST	77	36
LANGUIDIC	90	44
TOTAL	453	198



RÉPARTITION PAR GENRE

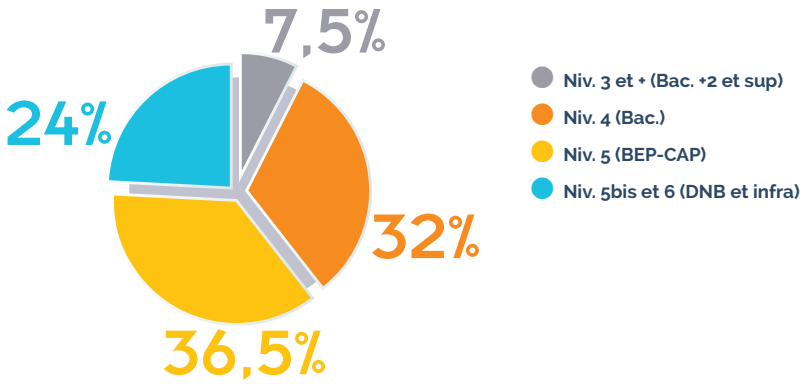
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	32	31
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	13	13
EMPLOI	264	183
FORMATION	104	90
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	79	58
TOTAL	492	306

FOCUS QUARTIERS PRIORITAIRES (QPV)

3
communes concernées

HENNEBONT
Quartiers de Kennedy, Kergohic et Kerihouais

LANESTER
Quartiers du centre-ville et Kerfréhour

LORIENT
Quartiers de Kervénanec, Kerguillette Petit-Paradis, Bois du Château et Frébault-Polygone

6
sites d'accueil

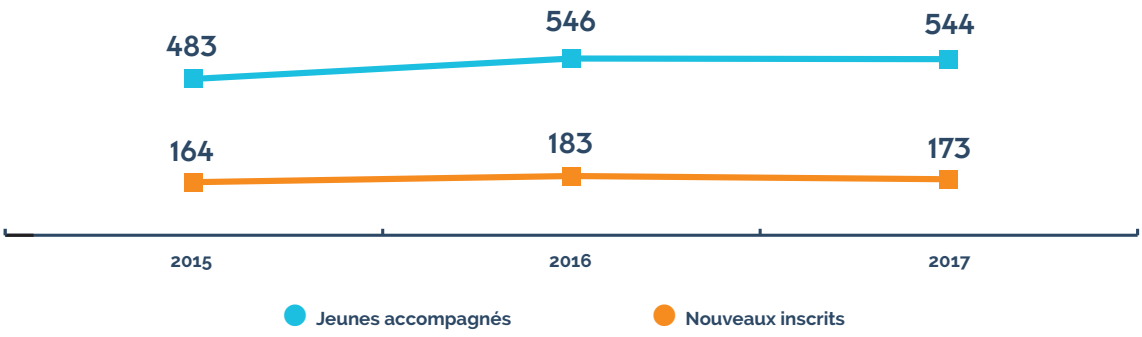
LORIENT CENTRE
KERVÉNANEC
KERYADO
BOIS DU CHÂTEAU
HENNEBONT
LANESTER

544

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

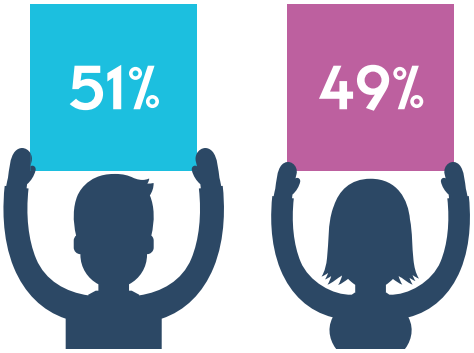
dont **173** nouveaux inscrits

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

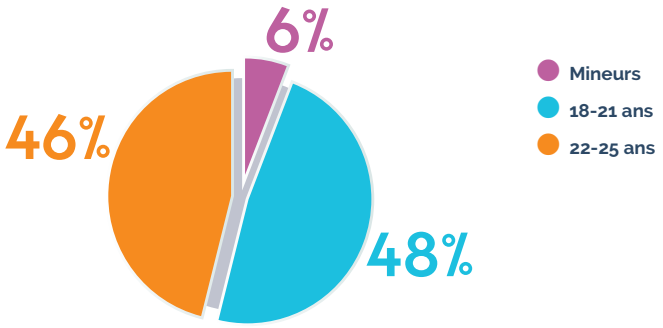
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
HENNEBONT	47	18
LANESTER	80	23
LORIENT	417	132
TOTAL	544	173



RÉPARTITION PAR GENRE

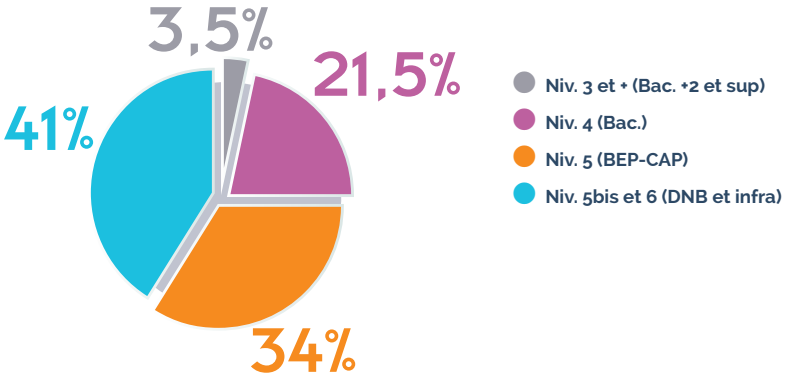
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	41	40
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	9	9
EMPLOI	325	206
FORMATION	137	120
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	127	87
TOTAL	639	356

SITE DE PLŒMEUR

3
communes couvertes

GESTEL
GUIDEL
PLŒMEUR

2
sites d'accueil

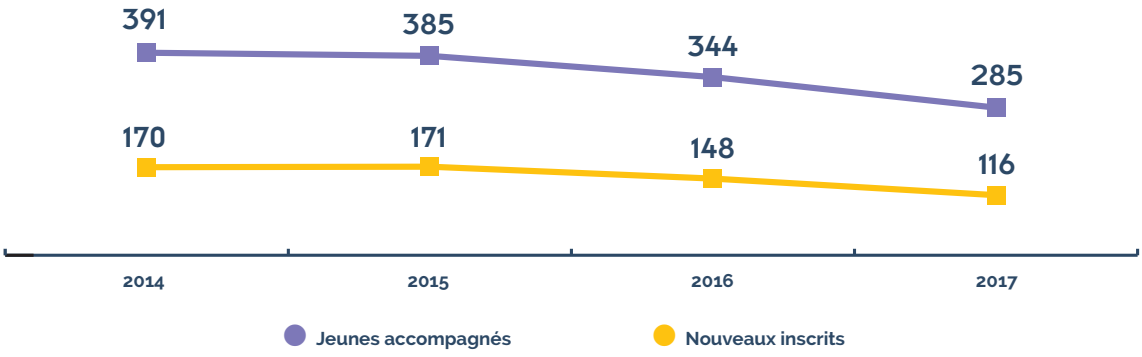
GUIDEL
PLŒMEUR

285

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

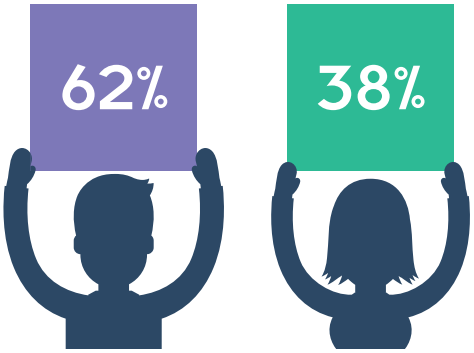
dont **116** nouveaux inscrits

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

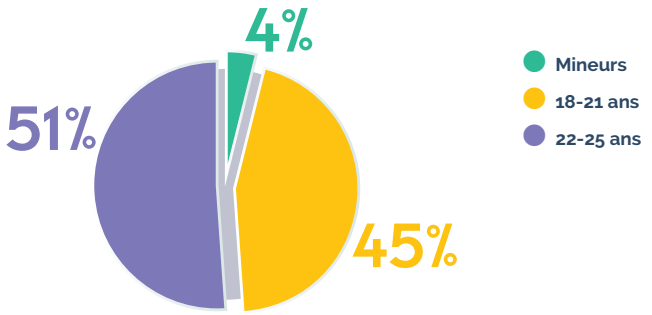
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
GESTEL	22	10
GUIDEL	88	27
PLŒMEUR	175	79
TOTAL	285	116



RÉPARTITION PAR GENRE

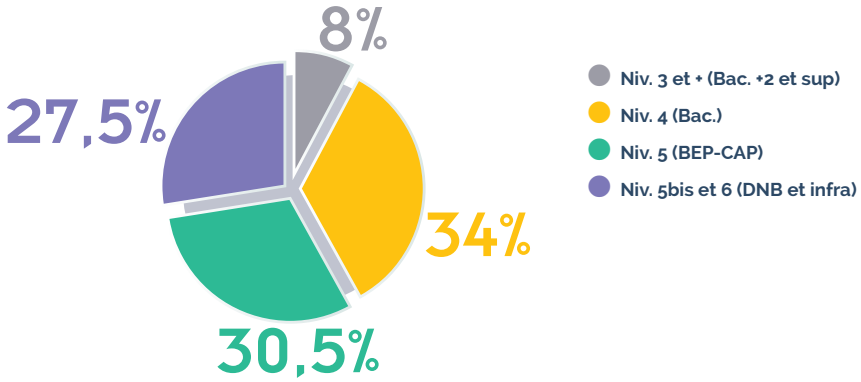
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



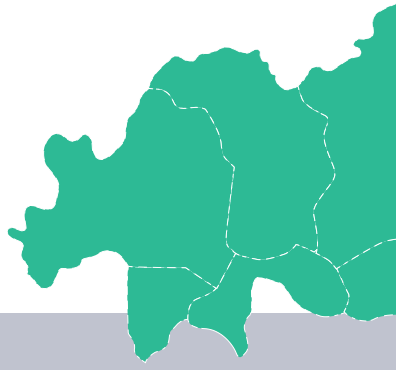
ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	20	20
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	10	10
EMPLOI	164	129
FORMATION	63	58
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	58	44
TOTAL	315	201

SITE DE PLOUAY

6
communes couvertes

BUBRY
CALAN
INGUINIEL
LANVAUDAN
PLOUAY
QUISTINIC



1
site d'accueil

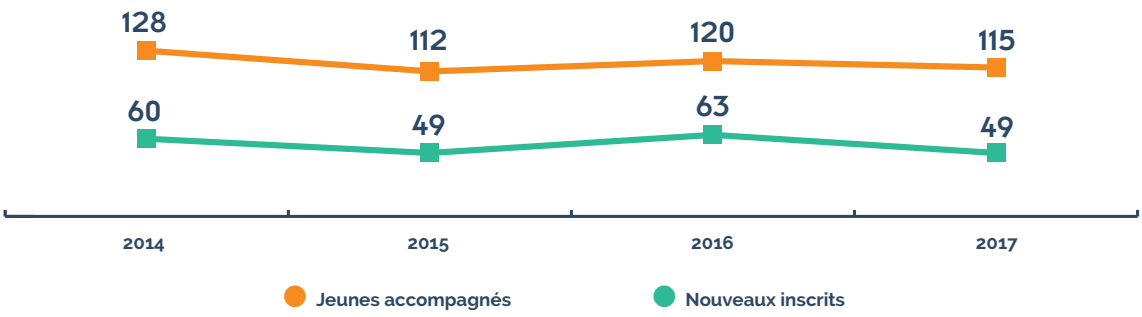
PLOUAY

115

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

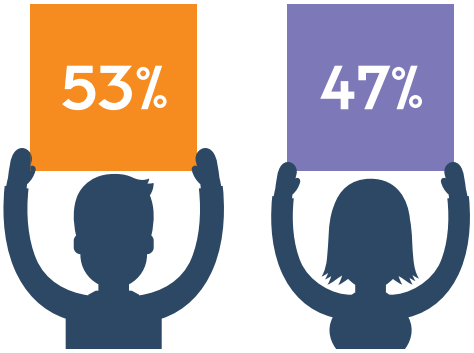
dont **49** nouveaux inscrits

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

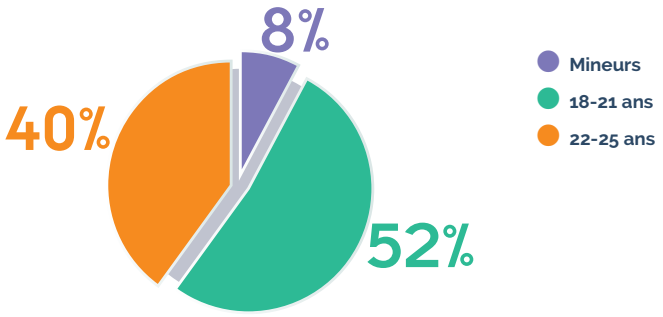
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
BUBRY	21	9
CALAN	7	3
INGUINIEL	15	9
LANVAUDAN	8	3
PLOUAY	57	23
QUISTINIC	7	2
TOTAL	115	49



RÉPARTITION PAR GENRE

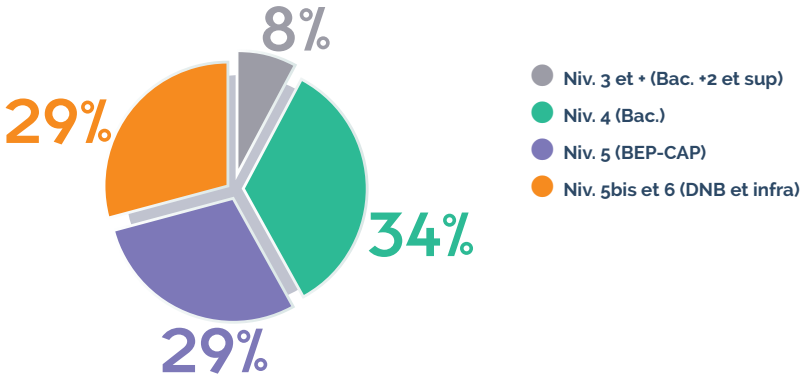
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	11	11
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	4	4
EMPLOI	51	40
FORMATION	21	18
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	31	25
TOTAL	118	76

SITE DE RIANTEC

4
communes couvertes

GÂVRES
LOCMIQUÉLIC
PORT-LOUIS
RIANTEC

1
site d'accueil

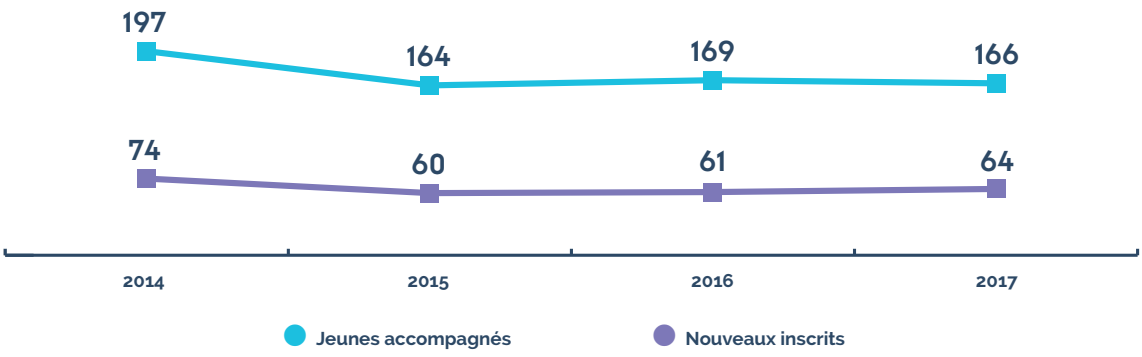
RIANTEC

166

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

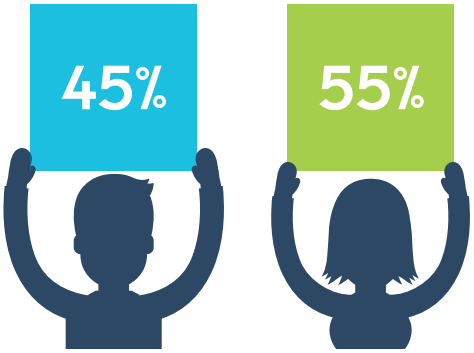
dont **64** nouveaux inscrits

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

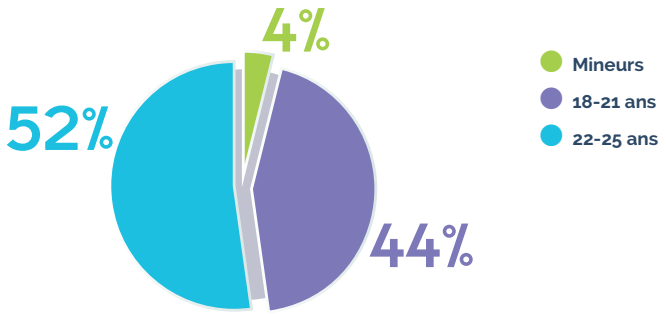
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
GÂVRES	7	2
LOCMIQUÉLIC	48	17
PORT-LOUIS	19	7
RIANTEC	92	38
TOTAL	166	64



RÉPARTITION PAR GENRE

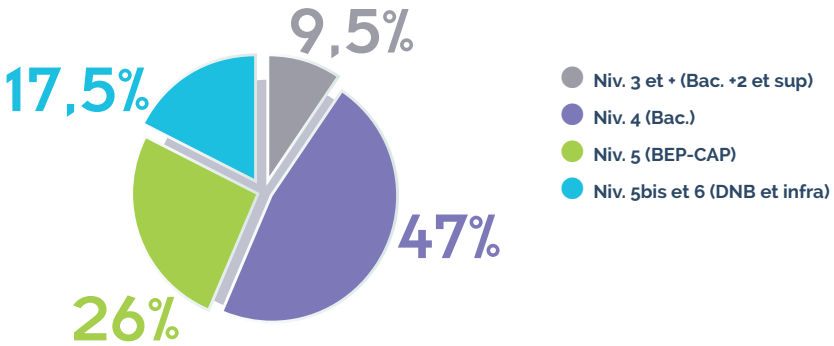
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



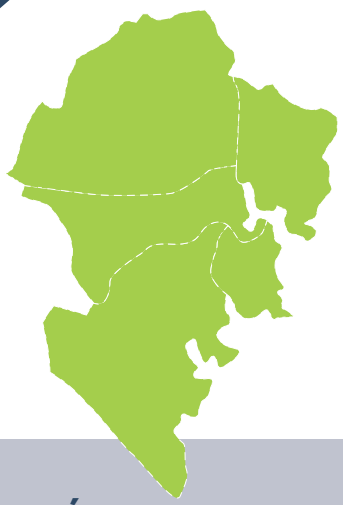
ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	8	8
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	6	6
EMPLOI	120	85
FORMATION	30	28
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	25	20
TOTAL	189	126

SITE DE LA CCBBO

5
communes couvertes

KERVIGNAC
MERLEVENEZ
NOSTANG
PLOUHINEC
SAINTE-HÉLÈNE



1
site d'accueil

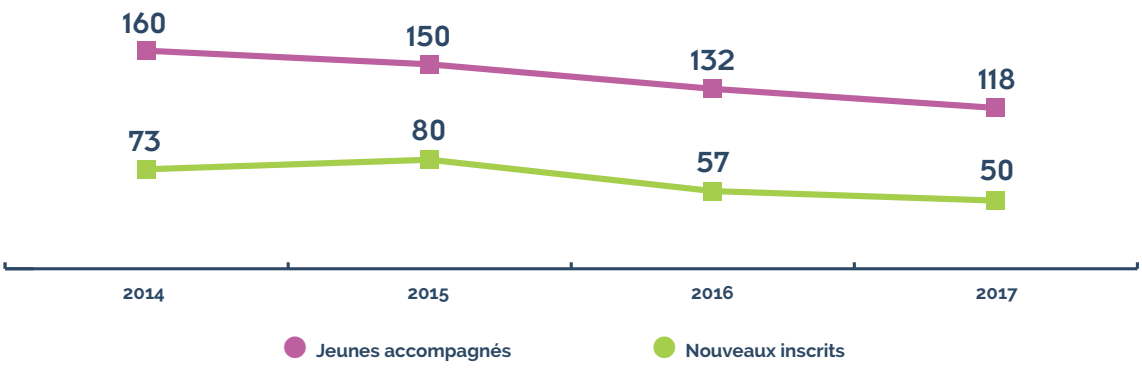
MAISON
DES COMMUNES
DE MERLEVENEZ

118

JEUNES ACCOMPAGNÉS DANS L'ANNÉE

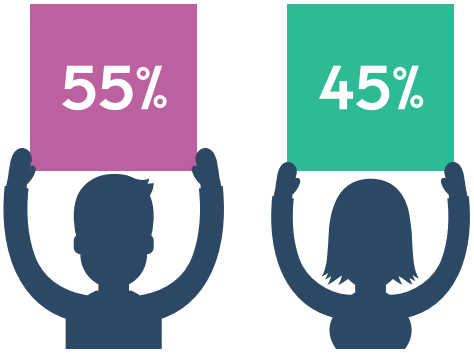
dont **50** nouveaux inscrits

ÉVOLUTION SUR LES 4 DERNIÈRES ANNÉES



RÉPARTITION PAR COMMUNE

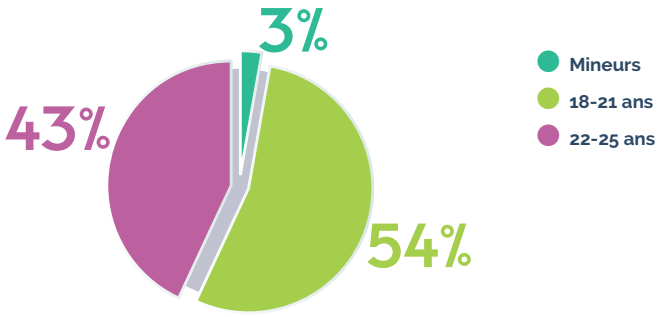
Commune	Nb jeunes accompagnés	Dont nouveaux inscrits
KERVIGNAC	34	12
MERLEVENEZ	26	9
NOSTANG	10	9
PLOUHINEC	39	16
SAINTE-HÉLÈNE	9	4
TOTAL	118	50



RÉPARTITION PAR GENRE

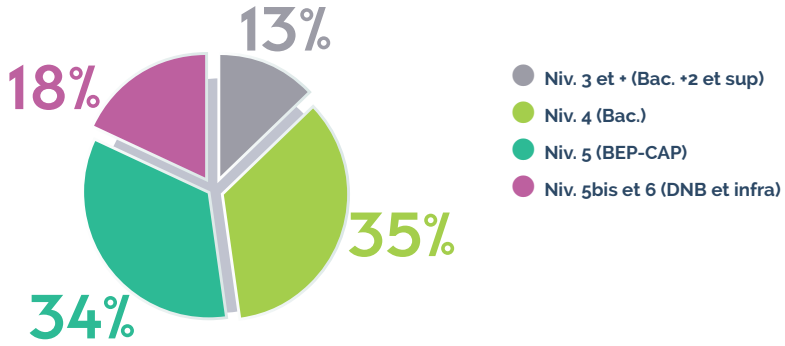
RÉPARTITION PAR ÂGE

Calculé au 31/12/2017



RÉPARTITION PAR NIVEAU

Calculé au 31/12/2017



ENTRÉES EN SITUATION

Catégorie de situation	Nb de situations	Nb de jeunes
CONTRAT EN ALTERNANCE	6	6
DISPOSITIFS ÉDUCATION NATIONALE	3	3
EMPLOI	117	73
FORMATION	30	27
IMMERSION EN ENTREPRISE (STAGE, SERVICE CIVIQUE)	16	14
TOTAL	172	93

LES COMPTES

CHARGES	Budget Consolidé Réalisé 2016	%	Budget Consolidé Réalisé 2017	%
Achats	37 436	1,20%	36 766	1,23%
Energie (électricité, combustibles, fuel...)	9 935		10 828	
Fournitures administratives	10 624		7 468	
Matériels, petits équipements	8 136		7 550	
Frais de duplication et de communication	8 741		10 919	
Services extérieurs	150 780	4,82%	139 044	4,65%
Charges locatives	67 590		68 529	
Entretien et maintenance	68 158		56 975	
Assurances	10 512		8 492	
Documentation	4 519		5 048	
Autres services extérieurs	292 381	9,34%	187 474	6,27%
Remunérations d'intermédiaires et honoraires	168 825		75 402	
Publications	4 210		0	
Frais de déplacements	34 464		34 162	
Missions et réceptions	47 860		40 180	
Frais postaux et télécommunication/internet	28 697		29 191	
Concours divers	8 326		8 539	
Impôts et taxes	159 243	5,09%	135 022	4,51%
Taxe sur salaires	108 599		86 143	
Participation à la formation professionnelle continue	38 060		36 133	
Participation à l'effort de construction	5 668		5 892	
Taxes et redevances diverses	6 916		6 854	
Charges de personnel	2 123 999	67,85%	2 034 845	68,04%
Rémunération du personnel	1 477 277		1 408 990	
Charges patronales	640 220		619 403	
Médecine du Travail	6 502		6 452	
Autres charges de personnel	47 947	1,53%	75 132	2,51%
TOTAL DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT	2 811 786	89,82%	2 608 283	87,21%
Fonds gérés pour compte d'autrui (enveloppe jeunes)	172 222	5,50%	163 595	5,47%
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	2 984 008	95,33%	2 771 878	92,68%
Autres charges de gestion courante	4 694	0,15%	206	0,01%
Charges financières	3 819	0,12%	4 113	0,14%
Charges exceptionnelles	15 234	0,49%	556	0,02%
Dotations de l'exercice	38 175	1,22%	95 178	3,18%
TOTAL CHARGES	3 045 930	97,30%	2 871 931	96,03%
Engagements à réaliser sur ressources affectées	33 639	1,07%	67 858	2,27%
Excédent	0		4 183	0,14%
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	3 079 569	98,38%	2 943 972	98,44%
Évaluation des Contributions Volontaires en nature				
Apports de biens et services des communes	50 729		46 705	
Apports de personnel mis à disposition par Pôle emploi	0		0	
Apports de personnel mis à disposition par la PJJ	0		0	
TOTAL	50 729	1,62%	46 705	1,56%
TOTAL GÉNÉRAL	3 130 297	100%	2 990 676	100%

PRODUITS	Budget Consolidé Réalisé 2016	Budget Consolidé Réalisé 2017
Subventions structurelles		
Lorient Agglomération	746 450	703 765
Communauté de Communes Blavet Bellevue Océan	18 000	18 000
TOTAL	764 450	721 765
Conseil régional de Bretagne	199 695	199 695
Direccte Bretagne - LFI Crédit d'État Convention CPO	671 984	692 130
Pôle emploi (Cotraitance P.P.A.E.)	163 798	174 690
TOTAL DES SUBVENTIONS STRUCTURELLES	1 799 927	1 788 280
Activités spécifiques		
FSE/Conseil Départemental du Morbihan	65 760	66 599
Conseil départemental du Morbihan	26 059	29 760
Conseil régional - Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ)	19 500	21 750
CGET/Ville de LORIENT - Quartiers Politique de la Ville	18 500	12 000
DIRECCTE UT56 - Réseaux de Parrainage	25 315	24 400
CGET/ DRJSCS BRETAGNE - Réseaux de Parrainage	11 590	12 200
DRJSCS BRETAGNE - Dispositif SÉSAME	4 750	484
Ville de Lorient/FSE (KART'EMPLOI)	49 136	48 315
EHESP (Projet TTTRANS)	0	22 621
Direccte Bretagne/Conseil régional (CPER Action Communication Métiers)	0	23 000
Direccte Bretagne (CPER Action Mobilité)	0	18 705
Direccte Bretagne (Accord National Interprofessionnel)	3 600	0
Direccte Bretagne/FSE (Accompagnement des Emplois d'Avenir)	42 754	45 507
Direccte Bretagne (Garantie Jeunes)	322 287	303 942
Direccte Bretagne/FSE (Réussite Alternance)	35 280	27 797
FIPD/SPIP/FSE/C. départemental /PDSAR/Fondation BNP PARIBAS (Dispositif Libr'Emploi)	128 479	108 774
Conseil régional - Modules Savoir Réagir	1 812	0
Conseil départemental - Modules Savoir Réagir	5 726	5 139
Conseil départemental - Frais de Gestion Enveloppe FDAJ	9 844	9 973
Conseil départemental - Parrainage + de 26	10 030	22 545
Fondation ORANGE (Projet Numérik)	0	3 500
Action EDF Alternants	0	3 150
TOTAL DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	780 422	810 162
TOTAL DES SUBVENTIONS STRUCTUELLES ET ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	2 580 349	2 598 442
Fonds gérés pour compte d'autrui		
Conseil Régional - Chèques Mobilité	36 500	0
DIRECCTE UT 56 - Enveloppe Subsistance/Transport	851	760
DIRECCTE UT 56 - Enveloppe Santé	379	98
Conseil Départemental - Enveloppe actions individuelles FDAJ et Micro Projet	134 468	162 736
TOTAL DES FONDS GÉRÉS POUR COMPTE D'AUTRUI	172 197	163 595
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	2 752 546	2 762 037
Autres produits de gestion courante	1 610	453
Produits Financiers	1 827	1 721
Produits Exceptionnels		
Produits exceptionnels de gestion et sur exercices antérieurs	12 811	9 734
Produits des cessions d'éléments d'actifs	200	0
Transfert de Charges (ASP/CPAM/Remboursement des frais de formation Frais Formation)	217 400	134 168
TOTAL DES PRODUITS EXCEPTIONNELS	230 411	143 902
Reprise sur amortissements et provisions	19 549	2 220
TOTAL PRODUITS	3 005 943	2 910 333
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs	38 959	33 639
Déficit	-34 666	
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	3 079 569	2 943 972
Évaluation des Contributions Volontaires en nature		
Apports de biens et services des communes	50 729	46 705
Apports de personnel mis à disposition par Pôle emploi	0	0
Apports de personnel mis à disposition par la P.J.J.	0	0
TOTAL	50 729	46 705
TOTAL GÉNÉRAL	3 130 297	2 990 676

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

44 avenue de la Marne • 56100 Lorient
Tél. 02 97 21 42 05 • Fax 02 97 84 88 58
contact@mllorient.org
mllorient.org

Suivez-nous

www.com-k.fr