20 RAPPORT D'ACTIVITÉ 19

MISSION LOCALE
réseaux pour l'emploi
Pays de Lorient

Sommaire

Les nouveaux locaux 4

Notre territoire d'intervention 6

Les jeunes accompagnés 8

Les nouveaux inscrits 10

Les parcours d'accompagnement 12

- Le PACEA 12
- La Garantie Jeunes 14
- L'accueil et l'accompagnement des jeunes migrants 16
- L'accompagnement des jeunes dans les quartiers prioritaires 17
- Les dispositifs d'accompagnement 18

La mobilité 21

L'autonomie sociale et l'indépendance financière 22

Les jeunes et la formation professionnelle 24

- La gamme Prépa 24
- Développer son potentiel, choisir un métier 25
- Se former pour se qualifier 26
- Retour d'expérience avec le groupe Kolibri 27

L'accès à l'emploi 28

- Les entrées en emploi et en alternance 28
- Des évènementiels 29
- Dyn@mic 30
- "Réseau Up" 32
- La clause d'insertion dans les marchés publics 33

L'équipe et les instances 34

Les comptes 38

Le mot du Président

DE 2019 VERS 2030

Cet éditorial introduit le rapport d'activité 2019.

Cependant, au moment où nous rédigeons ce texte, nous ne pouvons faire abstraction de la longue période de confinement que nous venons de vivre.

Au-delà des conséquences sanitaires, économiques et sociales, déjà visibles et à venir, elle aura quelque peu modifié nos pratiques professionnelles et notre organisation, notamment par le télétravail et l'accueil individuel et collectif en visioconférence.

La Mission Locale aura alors, comme nombre d'entreprises, à s'interroger sur la poursuite ou non de ces formes de travail à distance.

Cette analyse collective s'inscrira parfaitement dans la continuité de notre évènement majeur de l'année 2019, l'installation dans nos nouveaux locaux du quartier de la gare au cœur du centre ville de Lorient.

Grâce à Lorient Agglomération, nous disposons désormais d'un espace d'accueil et de travail de 800 m² réparti sur deux étages.

Pour tous, c'est une réussite qui permet à la Mission Locale de renforcer la qualité de ses services et assoir sa légitimité auprès de ses partenaires.

Cette réussite doit mettre en valeur l'investissement et les compétences de l'ensemble des salariés.

Cependant, au-delà des nouvelles techniques et organisations du travail, la qualité des relations avec les jeunes constitue et restera le socle de leur mission.

Ce sont donc sur ces bases, qu'ils ont toute notre confiance pour conduire ensemble notre structure vers 2030.

Dominique Le Vouëdec

Vice-Président de Lorient Agglomération

Président de la Mission Locale réseaux pour l'emploi du pays de Lorient

Directrice de la publication : Fabienne Canut
Analyses : Yann Kerviel
Graphisme et mise en page : Orignal Communication
Impression : Concept Imprimerie (papier PEFC)
Crédits photos : Mission Locale réseaux pour l'emploi, Lorient Agglomération, Fanch Galivel, Adobe stock, Unsplash.

Juin 2019, Nouveaux Locaux

L'emménagement dans les nouveaux locaux, l'aboutissement d'un long processus

En 2014, les instances de la Mission Locale valident la nécessité de rechercher de nouveaux locaux. Le site historique situé au 44 avenue de la Marne est devenu vétuste, exigu et n'est plus adapté à nos activités.

Le rapprochement avec l'association ARPE en 2016 et le développement de nouveaux services tels que la Garantie Jeunes, nous obligent à louer d'autres locaux situés rue Jules Legrand à Lorient et composer avec les contraintes que génère l'éclatement des services.

Les recherches démarrent avec le soutien de Lorient Agglomération et vont durer près de deux ans. Notre activité à destination de l'ensemble de la population du pays de Lorient nécessite un emplacement central, facile d'accès, bien desservi par les transports en commun (moyen de transport privilégié des jeunes) et doit disposer d'une surface conséquente au regard de nos activités.

Cette recherche aboutit en 2016 avec la proposition de Lorient Agglomération de nous attribuer en location, 2 plateaux de 400 m² environ dans le bâtiment de la nouvelle gare. En février 2016, Norbert Métairie confirme en personne à l'ensemble de l'équipe de la Mission Locale et aux membres du conseil d'administration cette option. Ces locaux répondent en très grande majorité à nos besoins : centralité, espaces dédiés et spacieux à aménager entièrement. Lorient Agglomération nous accompagnera de la définition des besoins à l'achèvement des travaux.

Changer de locaux a nécessairement un impact sur l'organisation du travail et sur les modalités d'échanges et de collaboration entre salariés. Pour anticiper et nous préparer à cette échéance, nous avons travaillé en mode projet avec un groupe de salariés représentant les différents métiers de la structure et avons associé à différentes étapes les jeunes, usagers quotidiens de nos services. En parallèle, le bureau et le conseil d'administration ont été consultés au fur et à mesure de l'avancée du projet.

Bien au-delà de changer de lieu d'exercice professionnel, c'est l'ensemble de notre projet associatif qui a été questionné. *Comment bien accueillir le public ? Comment rendre attractifs, accueillants mais aussi fonctionnels ces nouveaux espaces de travail ? Quelle place le numérique occupera-t-il dans ces nouveaux espaces pour les jeunes et pour les collaborateurs ? Comment mieux travailler ensemble ? Comment favoriser les interactions entre les équipes ?* Autant de questions auxquelles il a été nécessaire de répondre.

Le groupe projet a travaillé sur l'analyse des besoins de la structure (bureaux d'accueil, espaces de travail partagés, salles, espace d'accueil, espace multimédia, etc.) et sur les envies et besoins des jeunes en leur soumettant un questionnaire et en les invitant à participer au groupe de travail. Les membres du groupe ont également visité différents lieux d'accueil publics pour s'inspirer et découvrir différentes formes d'aménagement possibles. L'intégralité de l'équipe a également été associée et consultée à toutes les étapes décisives du projet.

Suite à la définition du programme, un appel d'offre a été lancé et le cabinet d'architecture "Entre Sols" a été retenu par Lorient Agglomération. Dès lors, nous avons travaillé en étroite collaboration avec le cabinet et Lorient Agglomération, maître d'ouvrage du projet pour aboutir à une proposition répondant à l'ensemble de nos besoins et préoccupations.

Le projet a été validé par le conseil communautaire le 4 avril 2017 et les travaux ont

Février 2016 — Norbert Métairie annonce en personne à l'équipe l'attribution de locaux dans le bâtiment de la nouvelle gare de Lorient

Juin 2016 — Première visite des plateaux

De septembre 2016 à juin 2019 — Création du "Groupe Locaux" composé de salariés volontaires représentant les différents corps de métiers de la structure

Le " Groupe Locaux " se réunira 17 fois
4 groupes de travail (une vingtaine de réunions) : Numérique, Espaces pa

Avril 2017 — Le projet d'emménagement est validé par le conseil communautaire

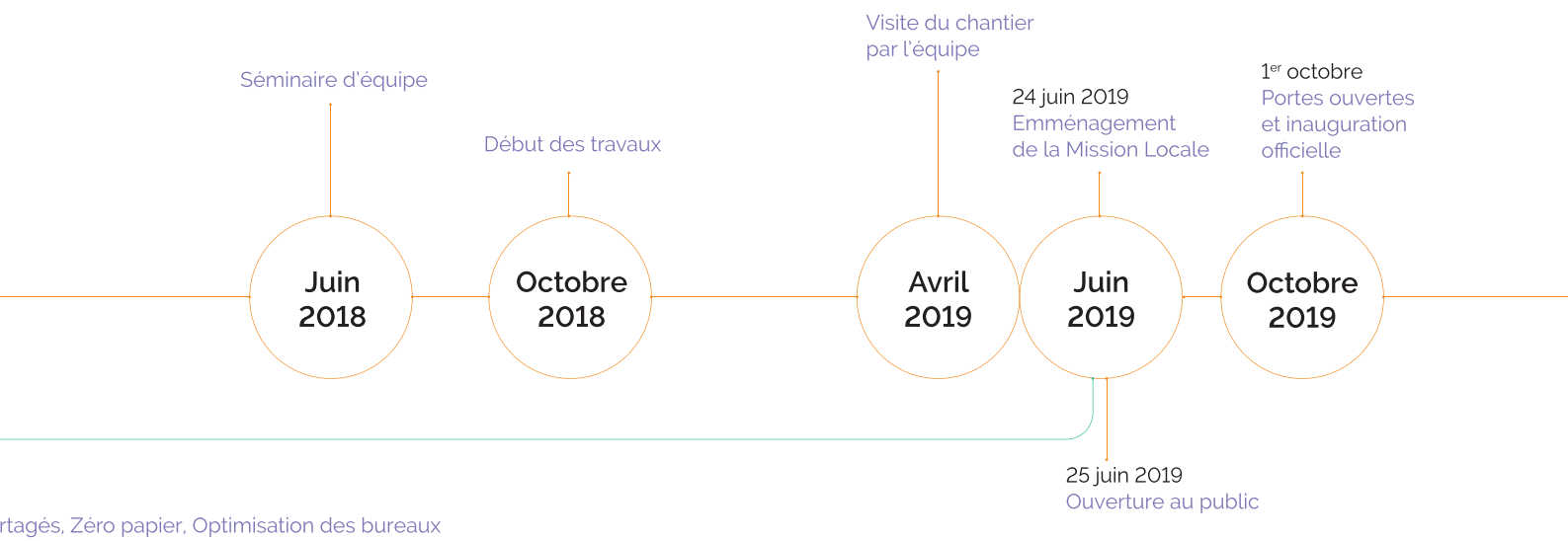
Octobre 2017 — Première réunion Architecte/ Lorient Agglomération/ Direction Mission Locale

débuté en octobre 2018. Nous avons suivi l'avancée du chantier avec attention et organisé des visites régulières avec l'ensemble des membres de l'équipe et les membres du conseil d'administration.

En amont, plusieurs mois ont été nécessaires à l'équipe pour classer, numériser et archiver plus de 30 ans d'activité au format papier, stockée et répartie sur nos deux sites lorientais.

Lundi 24 et mardi 25 juin 2019, une page d'histoire se tourne et une nouvelle débute avec l'emménagement dans la nouvelle gare. Le chantier n'est pas encore totalement terminé mais c'est avec un réel enthousiasme que toute l'équipe et le public ont pu apprécier ces nouveaux espaces modernes et accueillants.

Mardi 1er octobre 2019, de 10h à 16h30, les premières portes ouvertes de la Mission Locale sont largement fréquentées par les jeunes, leurs familles, de nombreux partenaires et aussi quelques curieux. Ce même jour à 17h, Norbert Métairie, en tant que Président de Lorient Agglomération, inaugure la Mission Locale en présence des élus et des instances de l'association, dernière étape qui marquera officiellement le début d'un nouveau cycle.



rtagés, Zéro papier, Optimisation des bureaux

Notre territoire d'intervention

Taux de chômage au 4e trimestre 2019

7,4 %
sur la zone d'emploi de Lorient
-0,7 point sur 1 an

7 %
en Morbihan
-0,6 point sur 1 an

6,7 %
en Bretagne
-0,5 point sur 1 an

7,9 %
en France métropolitaine
-0,5 point sur 1 an

Jeunes accompagnés et nouveaux inscrits par commune

BUBRY	CALAN	INGUINIEL	LANVAUDAN	PLOUAY	QUISTINIC
15	9	19	5	48	10
8	5	7	4	22	5

CAUDAN	CLÉGUER	LANESTER
56	21	439
24	10	151

BRANDÉRION	HENNEBONT	INZINZAC-LOCHRIST	LANGUIDIC
9	272	60	79
5	109	31	31

GROIX	LARMOR-PLAGE	LORIENT	PONT-SCORFF	QUÉVEN
5	44	1815	25	67
3	26	755	12	23

GESTEL	GUIDEL	PLŒMEUR
18	82	168
11	31	82

KERVIGNAC	MERLEVENEZ	NOSTANG	PLOUHINEC	SAINTE-HÉLÈNE
41	19	6	26	7
21	10	3	16	3

GÂVRES	LOCMIQUÉLIC	PORT-LOUIS	RIANTEC
5	44	19	64
1	19	9	36

Jeunes accompagnés

(jeune ayant eu au moins un entretien individuel ou collectif dans l'année)

Nouveaux inscrits

(jeune inscrit à la Mission Locale dans l'année)

*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.*

Demande d'emploi à fin mars 2020 sur la zone d'emploi de Lorient

18 831
demandeurs d'emploi inscrits Cat ABC*
-3,6% sur 1 an

2 480
ont moins de 25 ans soit 13% de la DEFM ABC de la zone :
-6,6% sur 1 an

- **50%** de femmes
- **61%** de jeunes de niveau Bac ou +
- **26%** sont bénéficiaires du RSA
- **8%** résident dans un quartier prioritaire
- **56,5%** sont peu mobiles (15 km max. ou 1/2h max.)

Les jeunes accompagnés

50 000
contacts avec les jeunes

3 497
jeunes accompagnés*

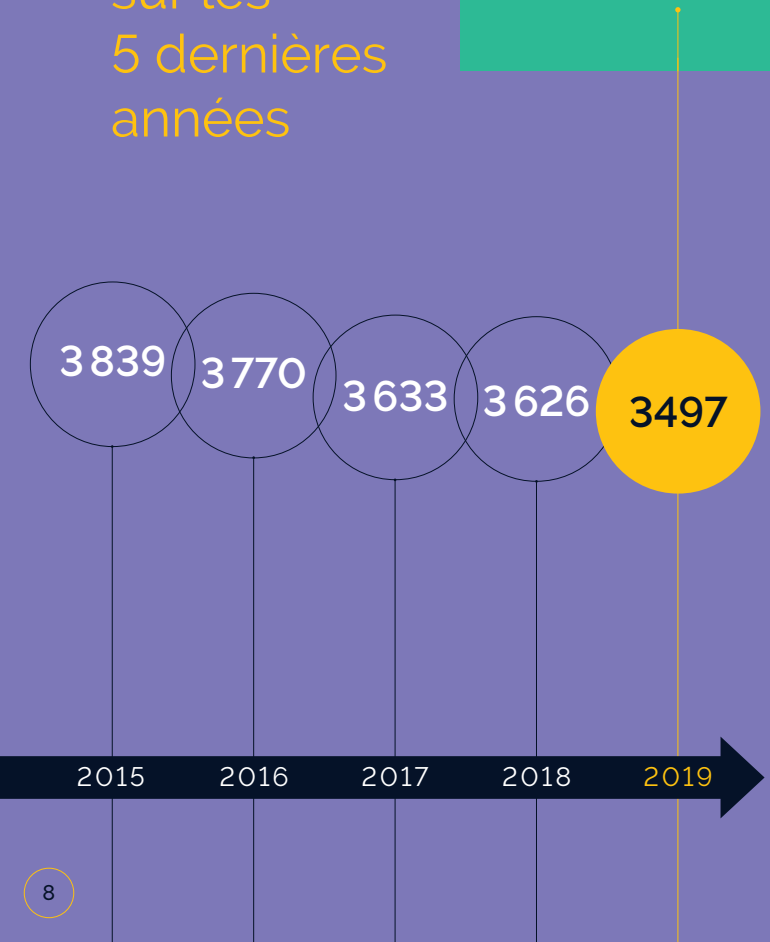
dont **1473** primo-accueillis**

17 700
entretiens individuels réalisés

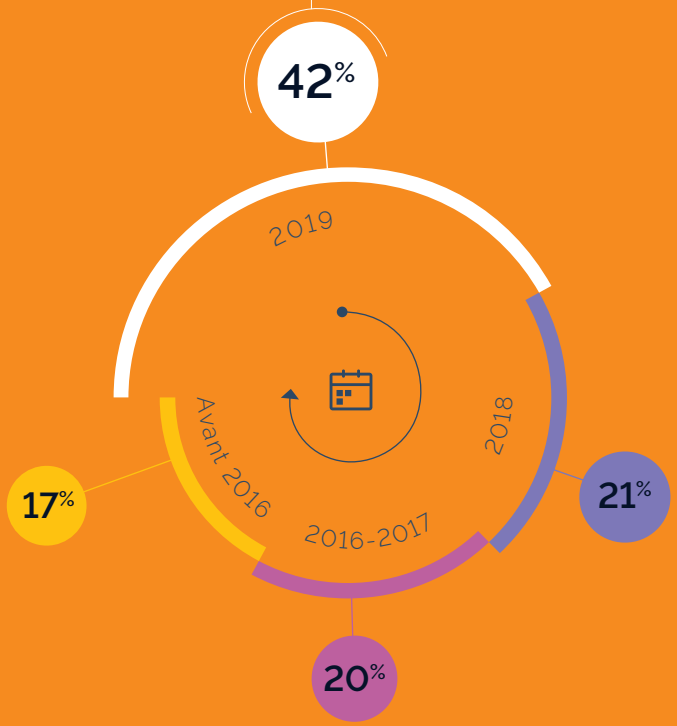
**Jeune accompagné : jeune ayant eu au moins un entretien individuel ou collectif dans l'année.*

***Jeune primo-accueilli : jeune inscrit à la Mission Locale dans l'année.*

Évolution du nombre de jeunes accueillis sur les 5 dernières années



Répartition par année d'inscription à la Mission Locale

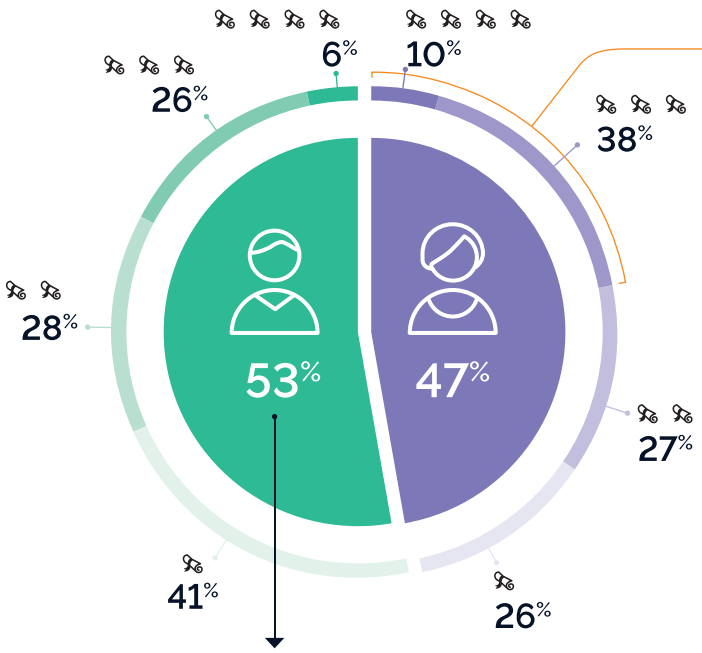


Les niveaux d'études

La répartition par niveau évolue peu. Au global, la variation concerne les jeunes sans qualification, en hausse de 3 points. En valeur absolue, alors que le nombre de jeunes accompagnés est en baisse de 3,5%, soit 128 jeunes, nous notons une augmentation de jeunes reçus sans qualification de près de 4% soit 45 jeunes.

Bac+2 et sup | **Bac** | **BEP-CAP** | **Diplôme National du Brevet et jeunes sans qualification**

Répartition par genre



La répartition par genre est identique à 2018. Les hommes sont légèrement plus représentés que les femmes.

Les femmes sont plus qualifiées que les hommes : **48%** des femmes ont un niveau équivalent ou supérieur au Bac (-1 point / 2018) contre **32%** pour les hommes (-2 points / 2018). elles représentent près de **60%** des jeunes de niveau Bac+2 et supérieur.

Répartition par âge*

En 2018, la part de jeunes mineurs accompagnés continue d'augmenter, +2,3 points. 482 jeunes mineurs ont été accompagnés en 2019, soit 65 jeunes de plus qu'en 2018.

**L'âge est calculé au 01/07/2019.*

Autres caractéristiques

Plus d'1 jeune sur 2 vit chez ses parents

(ou famille) (54%)

28% sont en logement autonome

16% occupent un logement de manière temporaire (hébergement par des amis, FJT, autres foyers…)

2% sont dans une situation d'hébergement précaire

10% sont parents

33% possèdent le permis B

15% résident dans des quartiers prioritaires de la ville

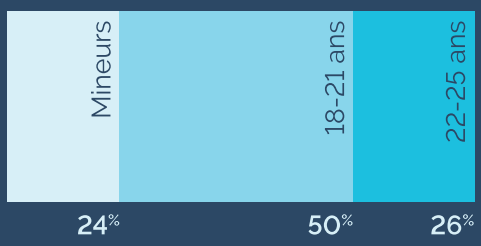
Les nouveaux inscrits

1 jeune sur 2

de niveau CAP-BEP ou infra

49 %

des jeunes sont diplômés (CAP à Bac+5) à leur inscription (-6 pts / 2018)

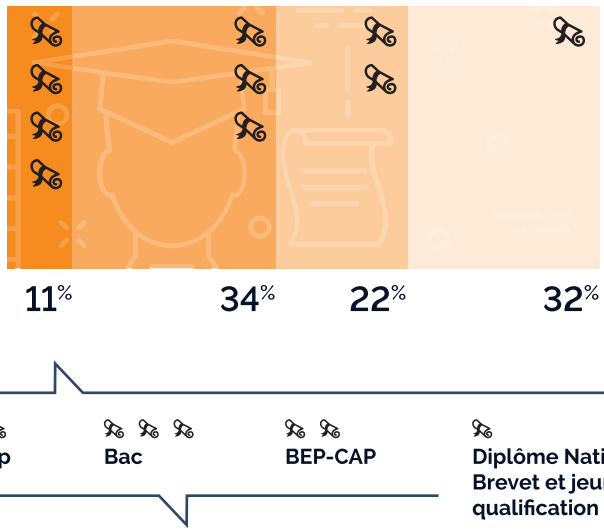


Répartition par âge

La part des mineurs à s'inscrire à la Mission Locale est encore une fois en nette augmentation (+3,5 points). La part importante de mineurs non accompagnés (MNA) arrivés sur le territoire en 2019 explique en partie cette augmentation.
Désormais 1 jeune sur 4 est mineur à son inscription et 1 jeune sur 2 est âgé de 18 à 21 ans.

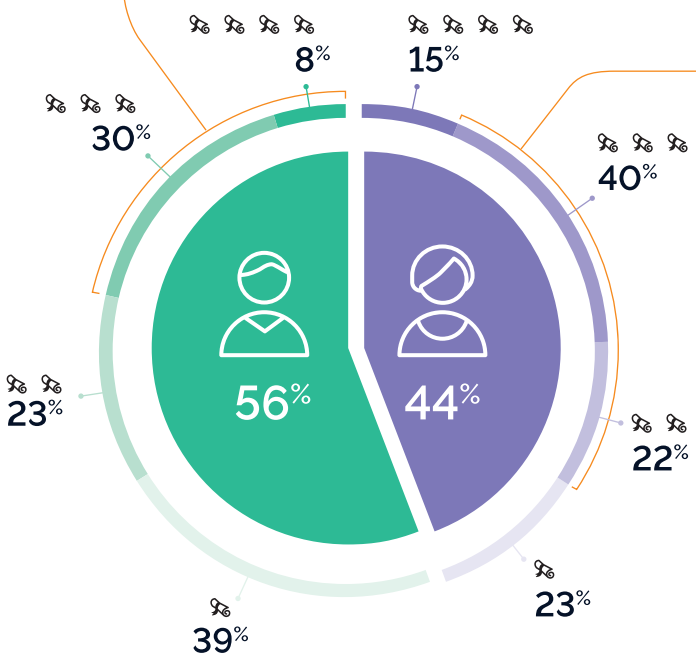
Les niveaux d'études

Au global, la répartition par niveau au 1er accueil reste relativement proche de l'année 2018. Un peu plus de la moitié des nouveaux inscrits ont un niveau inférieur au Bac (52%). Notons une baisse de 5 points des niveaux Bac et une hausse de 2 points des niveaux Bac+2 et supérieur. La part des jeunes sans qualification est identique à 2018.



Répartition par genre

Les hommes de niveau Bac sont en baisse de 3 points et les niveaux Bac+2 et supérieur en hausse de 2 points.



Chez les femmes, nous observons une baisse significative de 6 points pour les niveaux Bac et une hausse de 5 points pour les niveaux BEP-CAP.

1 473
jeunes accueillis pour la première fois

Filières scolaires

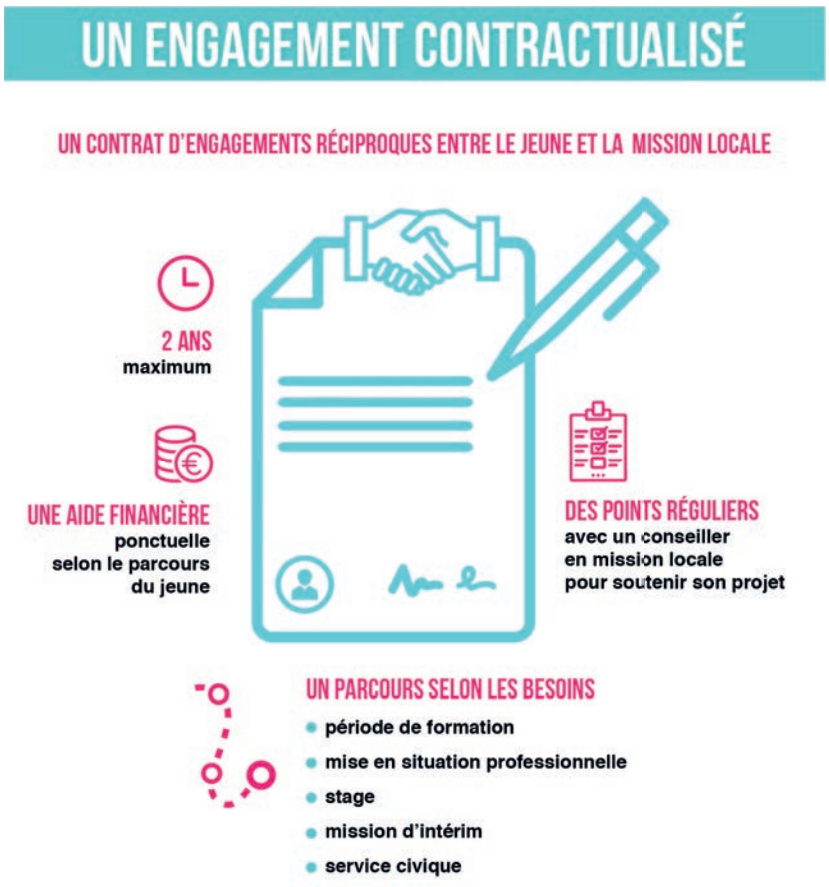
Près de 1 jeune sur 2
issu d'une filière générale

Les parcours d'accompagnement

Le PACEA
Un parcours adapté pour tous les jeunes de 16 à 25 ans

Déployé en 2017, **le PACEA, Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie**, constitue le cadre contractuel unique national de l'accompagnement des jeunes en Mission Locale. Sa mise en œuvre répondait à un objectif de lisibilité et de simplification, et à la volonté des jeunes "d'arrêter de les mettre dans des cases".

Le PACEA est constitué de phases d'accompagnement successives qui peuvent s'enchaîner pour une durée maximale de 24 mois consécutifs : de la formalisation du projet professionnel à sa mise en œuvre en passant par la phase intensive Garantie Jeunes pour les jeunes en situation de précarité.



À l'entrée dans le PACEA, le conseiller détermine, au moyen des conclusions d'un diagnostic initial, la durée de la ou des premières phases d'accompagnement. Ces phases sont adaptées aux projets et aux attentes du jeune. Les objectifs et le contenu de chaque phase sont définis avec le jeune et font l'objet d'une évaluation à leur terme, afin de mesurer avec lui sa progression vers l'emploi et l'autonomie

Différentes modalités d'accompagnement sont mobilisables : collectif, individuel, stages en entreprise, accompagnement par un partenaire, période de formation professionnelle et toute action de nature à lever les freins périphériques à l'emploi ou à développer une expérience citoyenne.

En fonction de la situation et des besoins du jeune, le bénéfice d'une allocation peut lui être accordé. Elle est destinée à soutenir ponctuellement sa démarche d'insertion vers et dans l'emploi et l'autonomie, dans la limite annuelle de trois fois le montant du RSA.

À l'issue des 24 mois, le PACEA se termine mais peut être de nouveau initié si nécessaire, à l'issue d'un nouveau diagnostic approfondi et cela sans limite de renouvellement.

ment

1813
jeunes accompagnés dans un PACEA

874
nouveaux parcours contractualisés

près de
16 000
entretiens individuels ou collectifs

78 %
des jeunes démarrent un emploi, une formation ou un contrat en alternance dans les 12 premiers mois du PACEA

UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL DIVERSIFIÉ

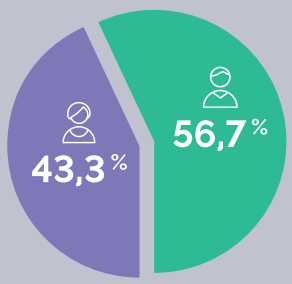
THÈME DES PROPOSITIONS FAITES AUX JEUNES	NOMBRE DE PROPOSITIONS	
Accès à l'emploi	9 156	**41,1 %**
Citoyenneté, accès aux droits	5 330	**23,9 %**
Projet professionnel	2 203	**9,9 %**
Formation	1 686	**7,6 %**
Loisirs, sport, culture	1 574	**7,1 %**
Santé	1 573	**7,1 %**
Logement	774	**3,5 %**
Total général	22 296	**100 %**

La Garantie Jeunes

+ de 1 000 jeunes

bénéficiaires depuis 2015

2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
178	217	217	218	225	1 053



20,4 %
de jeunes résidant dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) de Lorient, Lanester et Hennebont

10,3 %
de mineurs

11 %
de jeunes hors-UE

63 %
de jeunes ne résident plus chez leurs parents

Les niveaux de qualification

2 %	25 %	34 %	39 %
Bac+2 et sup	Bac	BEP-CAP	Jeunes sans qualification

Les activités professionnelles des jeunes

88 %
des jeunes ont connu au moins une situation professionnelle pendant l'année d'accompagnement en Garantie Jeunes.

Situations		Jeunes
19	Contrat de volontariat et bénévolat	19
130	Contrat en Alternance	118
2 616	Emploi	668
362	Formation	273
837	Immersion en entreprise Dont 771 PMSMP et 49 services civiques	438
19	Scolarité	18
3 983	Total général	885

Témoignages

Une réussite collective

L'atelier numérique proposé par l'association Défis

Oumar

"C'était mon premier atelier informatique, création d'un email pro. Jamais fait ça de ma vie avant. Découvrir les sites d'emploi. Le plus, c'est un soutien et un appui plus poussés durant l'atelier et grâce à Émilie j'ai appris plein de choses. Un grand Merci à Défis et à la Mission Locale".

Yagoendé

"Au cours des 3 demi-journées animées par Émilie, nous avons avons pu voir la réalisation d'un CV, comprendre les compétences, découvrir les sites d'emploi ainsi que les organismes de formation, et les différents types de contrats. À la suite de cette présentation, j'ai pu réaliser mon CV et Émilie m'a proposé un service civique en tant qu'agente administrative, car celui-ci rentre dans mon parcours professionnel. Cet atelier présenté par Émilie a été très bénéfique pour moi, puisque ça m'a permis de retravailler mon CV dans le fond et la forme. Une fois terminé, Émilie m'a aidé à corriger ma lettre de motivation et j'ai pu postuler à l'association Défis. Aujourd'hui je travaille en tant qu'agente administrative dans le cadre d'un service civique, dont les missions sont les suivantes : gérer l'accueil physique et téléphonique, contacter les groupes des stagiaires pour les formations, réaliser des tutoriels et même accompagner les adhérents sur le numérique... Concernant cette journée d'intervention à la Garantie Jeunes tout était clair, précis, et bien expliqué"

Émilie,

formatrice sociale du numérique
Association Défis

"Mon intérêt, en tant que professionnelle de la médiation numérique, en intervenant sur le dispositif Garantie Jeunes, c'est de faire évoluer et de préparer rapidement ces jeunes dans une démarche de recherche d'emploi ou de formation via les outils numériques. Accompagner ce public est différent, mais stimulant, du fait de leur grande motivation à s'orienter professionnellement. Le fait de découvrir les différents sites d'offres d'emploi et de de formation, de répondre à des quizz sur l'orientation ou l'entretien d'embauche, de réaliser son CV, d'apprendre à l'envoyer par mail, de gérer son cloud dans son téléphone ou même de postuler à une offre d'emploi sont souvent des nouvelles actions dans leurs parcours. Ils ressortent de l'atelier, satisfaits d'avoir accompli ces différentes tâches sachant que tous cela sera très utile pour la suite de leur avenir professionnel et personnel..."

Yagoendé et Émilie

L'accueil et l'accompagnement des jeunes migrants : de nouvelles compétences développées par l'équipe

+ 49 %

de jeunes migrants accueillis et accompagnés par la Mission Locale en 2 ans :

426 jeunes
(du 01.06.18 au 30.05.19)

286 jeunes
(du 01.06.17 au 30.05.18)

Des modalités de prise en charge très diverses allant de l'hébergement éducatif et collectif à l'accompagnement post-hébergement.

Des statuts administratifs multiples :

- Réfugiés
- Étudiants
- Bénéficiaires de la protection internationale / protection subsidiaire
- Vie privée, vie familiale (regroupements familiaux…)
- Demandeurs d'asile

Projets 2019

La mise en place d'un groupe-projet début 2019, visait à agir pour un accompagnement de qualité des jeunes migrants s'adressant à la Mission Locale.

Constitué de 9 professionnels de la structure, le groupe a cherché à confronter représentations, pratiques et postures, en échangeant à partir de situations concrètes, en réfléchissant collectivement à la levée des points de blocage, en soutenant l'accès aux droits par la mise en œuvre d'une information accessible et de qualité et en créant des supports ressources. Un état des lieux des partenaires ressources disponibles sur le territoire a également été établi pour renforcer les partenariats.

En mai 2019, un séminaire thématique a été organisé pour l'équipe de la Mission Locale et quelques professionnels invités des Missions Locales d'Auray et de Pontivy. La présence d'Amnesty International, Utopia 56, l'OFFI, la Sauvegarde 56 et le CLPS ont été précieux tant sur les apports que sur les échanges liés aux spécificités du public jeune migrant dans nos modalités d'accompagnement.

En octobre 2019, la Mission Locale, soutenue par la DIRECCTE 56 dans le cadre d'un projet Fonds d'Inclusion dans l'Emploi (FIE), a démarré l'expérimentation d'une modalité d'accompagnement renforcé à destination de 25 mineurs non accompagnés. D'une durée de 6 mois, ce parcours collectif intégrant les besoins et les attentes de chaque jeune propose des sessions d'apprentissage de la langue ainsi qu'un double accompagnement par une conseillère Garantie Jeunes et une conseillère dédiée à l'accompagnement des mineurs non accompagnés. Ce projet a pu se mettre en œuvre via un partenariat renforcé avec les services du dispositif "ASILE" de la Sauvegarde 56 et le soutien de groupement MNA (Mineurs Non Accompagnés) du département 56.

25 %

de jeunes mineurs non-accompagnés

L'accompagnement des jeunes dans les quartiers prioritaires

528 jeunes accompagnés à Lorient, Lanester et Hennebont

Aller vers l'entreprise, passer de l'envie à la réussite : le challenge de l'accompagnement au sein des quartiers prioritaires de la ville

L'intervention de la Mission Locale dans les quartiers prioritaires de la ville s'inscrit dans une dynamique de développement et dans une logique de "faire avec" les jeunes. Notre rôle est de les considérer comme de véritables acteurs de leur parcours professionnel, et de leur apporter, quelle que soit leur situation, les ressources nécessaires pour leur permettre de trouver une place dans la société et sur le marché du travail.

Notre intervention dans les quartiers lorientais

Accompagnement individualisé de proximité qui s'adapte aux besoins et aux attentes de chaque jeune et agit sur l'ensemble des dimensions de sa vie : emploi, formation, mobilité, vie citoyenne, etc.

Accompagnement collectif et individualisé, mis en œuvre dans le cadre des collectifs TTTRANS (3 collectifs de 8 jeunes en 2019).

Cet accompagnement collectif de proximité s'adresse aux jeunes qui ne souhaitent pas aller vers l'offre de service de la Mission Locale, si elle n'est directement accessible sur le quartier. Il vise prioritairement à encourager la prise d'autonomie et l'émancipation des jeunes, révéler leurs talents et leurs compétences et accompagner la sortie de l'isolement par la remise en confiance et la dynamique collective. L'effet attendu est le transfert des compétences mobilisées sur différentes actions au bénéfice des parcours d'insertion socioprofessionnelle de chaque jeune.

Des déambulations à la rencontre des jeunes sur l'espace public, particulièrement sur le quartier de Frébault, avec les acteurs des structures de proximité.

Projets 2019

"Carte de Visite" : les jeunes ont réalisé leur carte de visite à présenter aux employeurs lors des forums "Ticket pour l'emploi" de juin et septembre.

"Stand inversé" : lors du forum "Ticket pour l'emploi" de Kervénanec, 5 jeunes ont tenu un stand et reçu une quinzaine d'entreprises venues leur présenter leur entreprise et leurs métiers. L'objectif était d'inverser le sens du recrutement pour démontrer aux employeurs la complexité de l'acte de candidature sur un forum.

"Atelier-cuisine et repas partagé avec les SIAE" : organisé en juin 2019, plusieurs contacts ont été établis entre les jeunes et les structures et 2 jeunes ont été recrutés.

Typologie des jeunes accompagnés

- **Jeunes de 16 à 25 ans,** résidant sur les quartiers prioritaires de Lorient : Kervénanec, Bois du château, Kerguillette-Petit Paradis et Frébault-Polygone
- **Jeunes issus de foyers familiaux divers** (composition familiale, origine parentale)
- **Mixité de genre**
- **Une diversité d'origines représentées :** française, turque, mahoraise, néo-calédonienne, russe et maghrébine
- **Des niveaux hétérogènes** Jeune sans diplôme à Bac+1

Lanester / Hennebont : ParKours 2K19

L'action ParKours 2K19 consistait à optimiser le repérage des jeunes des quartiers sans situation scolaire ou professionnelle et qui ne connaissaient pas ou peu les services de la Mission Locale. Des déambulations ont été organisées au sein des quartiers pour aller à la rencontre des jeunes ne sollicitant pas le droit commun, dans l'objectif de leur proposer un accompagnement collectif et individualisé. 7 jeunes (une seule femme) ont intégré l'action à Hennebont et 8 jeunes femmes à Lanester. Il était nécessaire de mettre en place un accompagnement intensif et s'assurer d'une grande disponibilité pour répondre aux besoins et sollicitations des jeunes.

Les axes de travail

RELATIONNEL :
dynamique de groupe, mise ou remise en confiance

PROFESSIONNEL :
connaissance de soi, de l'entreprise, découverte des métiers, orientation professionnelle, outils de recherche d'emploi et visites d'entreprises

Les dispositifs d'accompagnement

79 %
des jeunes sont accompagnés dans le cadre d'un dispositif

En 2019, 2 747 jeunes ont bénéficié d'un accompagnement renforcé dans le cadre d'un ou plusieurs dispositifs d'accompagnement contractualisé.

		Nombre de jeunes accompagnés en 2019*	Dont jeunes entrés en 2019**
NATIONAL	Depuis 2017 — **PACEA** *(Parcours d'accompagnement contractualisé vers l'emploi et l'autonomie)* — Accompagnement global vers l'emploi et l'autonomie	1813	874
NATIONAL	Depuis 2015 — **dont phase Garantie Jeunes** — Accompagnement collectif et individuel pour les jeunes en situation de précarité	415	225
NATIONAL	Depuis 2009 — **Co-traitance** *(Parcours Personnalisé d'Accès à l'emploi)* — Accompagnement délégué par Pôle Emploi à destination des jeunes en recherche d'emploi	1306	366
NATIONAL	Depuis 1997 — **Parrainage jeunes** — Accompagnement des jeunes en recherche d'emploi par des professionnels bénévoles partenaires (dirigeants d'entreprises, responsables RH…) actifs ou retraités	209	113
RÉGIONAL	Depuis 2013 — **AAQ / CAQ** *(Accompagnement à l'Accès à la Qualification)* — Accompagnement vers la qualification	133	72
LOCAL	Depuis 2016 — **Accompagnement RSA** — Accompagnement renforcé des jeunes bénéficiaires du RSA	183	136
LOCAL	Depuis 2013 — **Kart'Emploi** — Accompagnement vers l'alternance ou l'emploi des jeunes issus des quartiers prioritaires de Lorient	60	40
LOCAL	Depuis 2010 — **Libr'Emploi** — Accompagnement spécifique des jeunes sous-mains de justice	70	30
	Total général* **	2747	1350

*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 l'année observée.

***Les totaux généraux ne sont pas des sommes car un jeune peut avoir été accompagné dans plusieurs dispositifs sur l'année 2019

La co-traitance Mission Locale/Pôle Emploi

La co-traitance est une opération d'accompagnement des jeunes orientés par Pôle Emploi vers les services de la Mission Locale. Elle est issue de l'Accord Cadre National Mission Locale/Pôle Emploi et vise à optimiser les services rendus aux jeunes, notamment au travers d'une complémentarité des offres de service Pôle Emploi - Mission Locale.

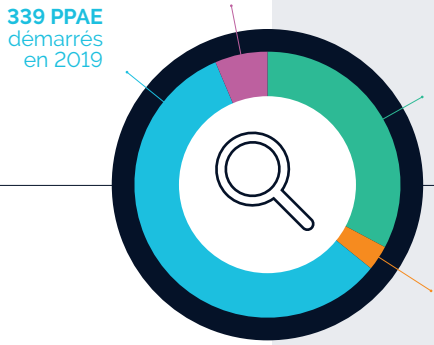
À ce titre, les 3 agences Pôle Emploi du territoire délèguent chaque année à la Mission Locale, l'accompagnement de plusieurs centaines de jeunes dont les profils et les besoins correspondent davantage à l'accompagnement global proposé par la Mission Locale.

Par ailleurs, la convention de partenariat prévoit des actions concertées autour de plusieurs thèmes, tels que l'alternance, les événementiels emploi (forum emploi) et les recrutements.

Dans ce sens, en 2019, le pilotage de la co-traitance a été rénové et intensifié entre les deux structures. Le processus de traitement des orientations de Pôle Emploi a été révisé pour réduire au maximum les délais de prise en charge des jeunes. Une présentation de l'offre de services de la Mission Locale a été organisée à destination des agents Pôle Emploi du site de Lorient Marine afin de développer de l'interconnaissance. Cette initiative pourrait être étendue en 2020 à l'ensemble des agents Pôle Emploi du Pays de Lorient ainsi qu'une présentation des 3 agences Pôle Emploi à destination des conseillers.ères de la Mission Locale.

586

jeunes orientés par Pôle Emploi en 2019 vers la Mission Locale



53 % des jeunes **ont entre 18-21 ans**

60 % ont un niveau **inférieur ou égal au BEP-CAP**

Libr'Emploi : projet "Soigne ta sortie !"

Durant 12 séances, les jeunes ont été accompagnés par différents professionnels (musicien, animateur d'atelier d'écriture, art thérapeute, psychologue, conseillère en insertion). Chaque jeune s'est exprimé à sa façon et de manière très ouverte sur l'addiction et la dépendance. Le groupe a aussi agi comme un véritable espace d'élaboration avec la production de deux créations :

un morceau musical et un recueil de textes intitulé "Hommes de parole".

Kart'emploi

Les responsables d'entreprises, dans leur rôle de tuteur, occupent une place centrale dans l'accompagnement des jeunes. Des rencontres conviviales jeunes-entreprises sont organisées chaque année, avec un focus sur le sport en 2019 :

- **rencontre avec le CEP Basket-Ball en avril**
- **rencontre autour du Rugby en octobre**

Ces temps forts ont pour objectifs d'une part de créer des parallèles entre les valeurs du sport (persévérance, courage, esprit d'équipe, solidarité, etc.) et l'insertion professionnelle, et d'autre part, de favoriser les échanges et la mise en réseau pour faire évoluer les représentations des jeunes et des entreprises.

58 jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville de Lorient ont bénéficié de Kart'emploi en 2019.

Accompagnement des bénéficiaires RSA

Les modalités de partenariat avec le Conseil départemental relatives à l'accompagnement des jeunes bénéficiaires du RSA ont évolué en 2019. Le Conseil départemental a lancé un appel à projet, en accentuant l'obligation de mise en situation professionnelle des bénéficiaires, ce qui nous a conduit à renforcer notre action.

169
jeunes bénéficiaires du RSA accompagnés
entre le 1er avril et le 31 décembre 2019

80% sont des jeunes femmes et 63% des jeunes ont accédé à une activité professionnelle (emploi, alternance, formation, immersion).

74
jeunes ont connu une situation d'emploi (secteurs principaux : agroalimentaire, nettoyage, aide à la personne et commerce/distribution)

33
ont engagé un parcours de formation

7
ont repris leurs études

6
ont effectué des stages en entreprise

2
ont démarré une mission de service civique

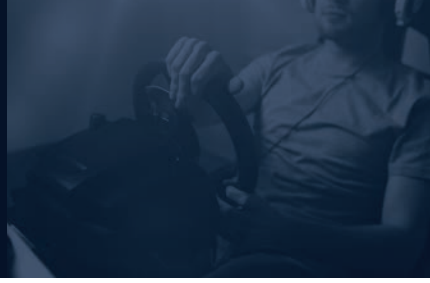
1
jeune a démarré un contrat de professionnalisation

2
jeunes ont créé leur activité

Action collective : présentation des dispositifs de l'Insertion par Activité Économique (IAE)

"Nous avons dans un premier temps organisé une information collective de présentation de l'insertion par l'activité économique et plus particulièrement des ateliers et chantiers d'insertion dont l'accès est prioritaire pour le public bénéficiaire du RSA. Dans la continuité, nous avons visité des chantiers : Chantier nature Larmor-Plage, Atelier Paniers de la Mer, Atelier de recyclerie et réemploi, pour faire connaître, donner envie et changer les représentations."

La mobilité



La mobilité : un enjeu fort pour les personnes en recherche d'emploi

La Mission Locale travaille depuis plusieurs années sur le développement d'actions pour favoriser la mobilité des jeunes sur le territoire. Dans le cadre de la Commission Territoriale Emploi Formation (CTEF), nous avions notamment réalisé un état des lieux de la situation du territoire (offre de service, difficultés des publics et des acteurs) et définit les enjeux prioritaires.

La mobilité est un enjeu fort pour favoriser le retour à l'emploi des personnes en insertion, les chiffres sont très significatifs :

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

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 des difficultés de mobilité pour s'y rendre

43 %
pour les 18-24 ans

51 %
pour les personnes les plus pauvres (moins de 1 000 euros/mois)

23 %
des Français ont déjà renoncé à un emploi du fait des difficultés de mobilité pour s'y rendre

46 %
pour les 18-24 ans

54 %
pour les personnes les plus pauvres (moins de 1 000 euros/mois)

Ce travail a amené la Mission Locale à proposer, dans le cadre de l'appel à projet du Département du Morbihan et du Fonds Social Européen, une action nommée "Appui à la mobilité" à destination des personnes en démarche d'insertion et prioritairement les bénéficiaires des minima sociaux.

Objectifs

Renforcer la mobilité des personnes en démarche d'insertion

Sécuriser et renforcer les parcours d'accès à l'emploi et à la formation

Favoriser l'autonomie des personnes sur le champ de la mobilité

L'action "Appui à la mobilité" *(du 1er avril au 31 décembre 2019)*

Entretiens diagnostic : entretiens individuels permettant de travailler sur la représentation des bénéficiaires sur leur propre mobilité : usages dans leurs déplacements, moyens de transports déjà mobilisés et ceux à découvrir, aides mobilisables avec plans de financement si nécessaire et orientation vers les partenaires externes.

85
personnes reçues en entretien

20
séquences de 15 personnes en moyenne

Rallye mobilité : séquence collective ludique de type "Rallye" destinée à se documenter tout en découvrant les principaux lieux ressources au pays de Lorient.

Ateliers de soutien à l'apprentissage au code de la route (dont un pour les allophones) : ateliers de 10 séquences qui permettent de travailler sur les comportements attendus sur la route, déchiffrer le vocabulaire spécifique du code et se préparer à l'examen du code de la route.

44
ateliers pour 44 apprenants (groupes de 6 à 15 personnes)

Ateliers de préparation à la conduite sur simulateurs numériques : serious game favorisant l'acquisition de réflexes et de postures de conduite automobile. L'apprenti conducteur explore en toute sécurité la conduite dans des environnements différents et aborde une grande variété de situations. Le simulateur permet de s'exercer sans le stress généré par le flux automobile et renforce la confiance en soi. L'effet attendu est une réduction des besoins d'heures de conduite dans les auto-écoles et de fait, des économies pour les jeunes.

60
ateliers organisés pour 20 conducteurs

Conduite supervisée : aide à l'apprentissage de la conduite pour des personnes ne pouvant pas bénéficier de la conduite accompagnée dans leur entourage. Ces leçons de conduite sont animées par des accompagnateurs expérimentés (parrains bénévoles) et permettent aux apprenants d'améliorer leurs acquis sans avoir à financer des heures de cours supplémentaires.

20 h
de leçons de conduite réalisées en moyenne pour 4 jeunes conductrices

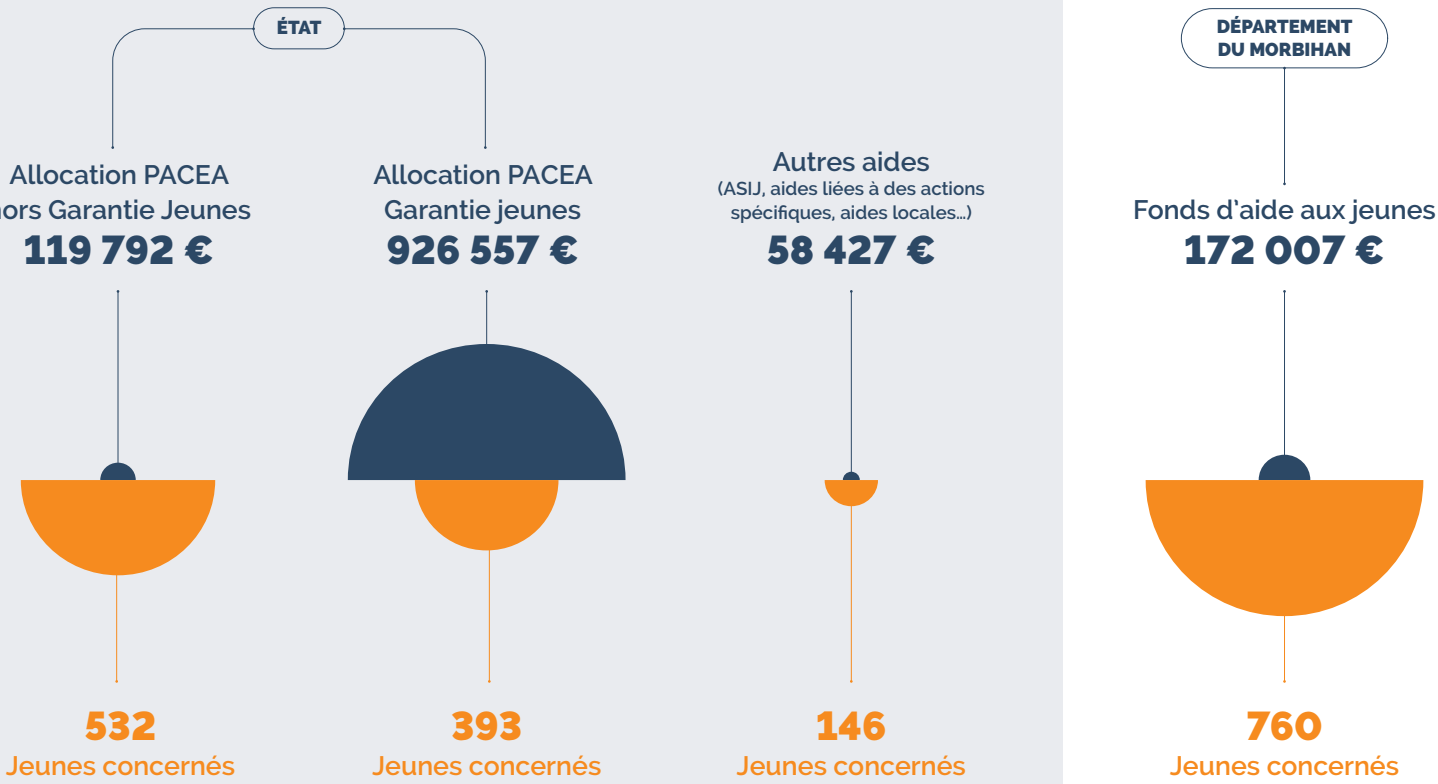
L'autonomie sociale et l'indépendance financière

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 2019

1 276 783 €
d'aides total



Focus sur le Fonds d'aide aux jeunes :

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

1 367 dossiers présentés en comité

avec un taux d'accord de 97%, soit 1 333 dossiers

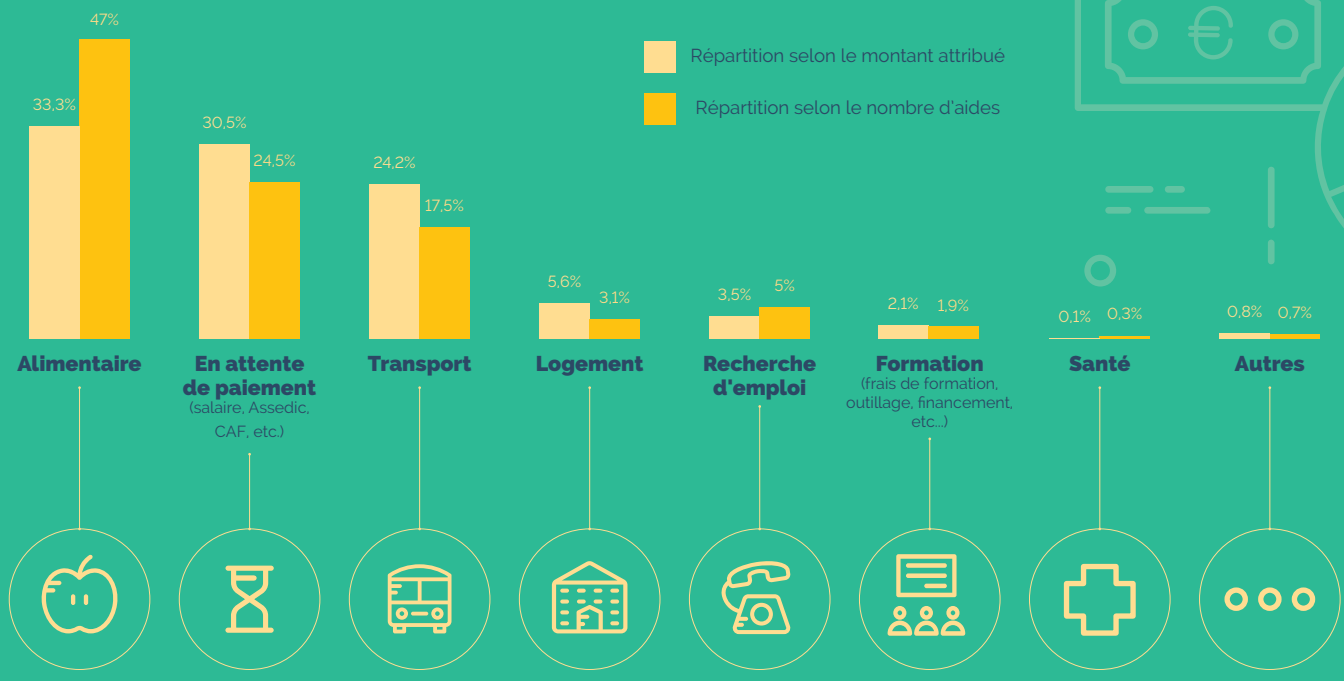
760 jeunes aidés

Plus de la moitié ont **moins de 21 ans**

2/3 n'ont aucune ressource

50 % n'ont aucune qualification

Objet des aides versées aux jeunes



Les jeunes et la formation profess

74% des jeunes venus s'inscrire à la Mission Locale en 2019 sont âgés de 21 ans au plus. Ces jeunes, en début de parcours professionnel, ont connu des trajectoires ponctuées d'étapes subies ou choisies qui les conduisent nécessairement à engager une réflexion sur leur évolution professionnelle et ainsi à envisager de se former. Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) vise notamment à former un million de jeunes peu qualifiés et à transformer en profondeur l'offre de formation.

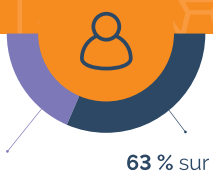
Le Réseau des Missions Locales BRETAGNE

Dans ce contexte et compte tenu des enjeux, le réseau breton des Missions Locales a souhaité réaliser une enquête afin de consulter les jeunes sur la place de la formation dans leur parcours (233 jeunes contributeurs du pays de Lorient).

Consultez la synthèse de l'enquête

713 entrées en formation

638 jeunes participants



37% en formation qualifiante

63 % sur une prestation mobilisation, d'aide à l'élaboration de projet ou de remise à niveau

La "gamme Prépa", une nouvelle offre de la Région Bretagne

La formation et l'orientation restent des clés essentielles pour accéder à l'emploi. La demande des jeunes évolue, les évolutions liées au contexte de mutation socio-économique amènent la Région Bretagne à reconsidérer tous ses dispositifs de formation et les aides à la formation.

Les enjeux : plus d'accessibilité et de lisibilité de l'offre de formation et la volonté de s'adapter.

Individualiser les prestations, renforcer les liens avec l'entreprise et le monde professionnel, valoriser et développer les compétences socles et transverses des personnes, constituent les grands principes d'une nouvelle offre dénommée aujourd'hui la "gamme Prépa", un ensemble de prestations de proximité ancrées sur le territoire. L'année 2019 aura été marquée par le lancement de cette nouvelle offre !

Les objectifs des prestations de la "gamme Prépa" : préparer son entrée en formation qualifiante ou dans la vie active.

Pour la Prépa Projet :

- Découvrir des métiers, explorer les secteurs qui recrutent en Bretagne
- Réfléchir à son orientation professionnelle

Pour la Prépa Avenir :

- Construire son projet et trouver des idées de métiers
- Mieux connaître le monde professionnel

Dans ce nouveau contexte, les conseillers de la Mission Locale assurent l'accompagnement des parcours de formation des jeunes.

Leur rôle : aider les jeunes à développer leurs compétences à s'orienter et à gérer leur parcours de formation.

Développer son potentiel, choisir un métier

Les principales entrées en formation

Prépa Avenir Jeunes	120 situations	119 jeunes	75 %	49 %
Prépa Projet	180 situations	176 jeunes	30 %	58 %
Prépa Clé Français Langues Étrangères,	14 situations	14 jeunes	93 %	14 %
Autres formations de remise à niveau, maîtrise des savoirs de base	41 situations	40 jeunes	69 %	35 %
Autres formations de mobilisation (Actions territoriales expérimentales, EPIDE, UEAJ…)	101 situations	99 jeunes	72 %	34 %

✖ % Jeunes sans qualification ♀ % Femmes

Profils des participants aux Prépa Avenir et Prépa Projet

54 % de femmes

17 % de mineurs

2/3 des jeunes ont 21 ans au plus

1/3 sans qualification sur les Prépa Projet

3/4 sans qualification sur les Prépa Avenir

Les immersions en entreprises pour aider à choisir un métier

423 immersions en entreprise

(+22%) réalisées pour confirmer un projet ou découvrir un métier ou un secteur professionnel

Choisir un métier avec PARCOUREO plateforme numérique d'aide à l'orientation professionnelle

Benjamin Bloyet,

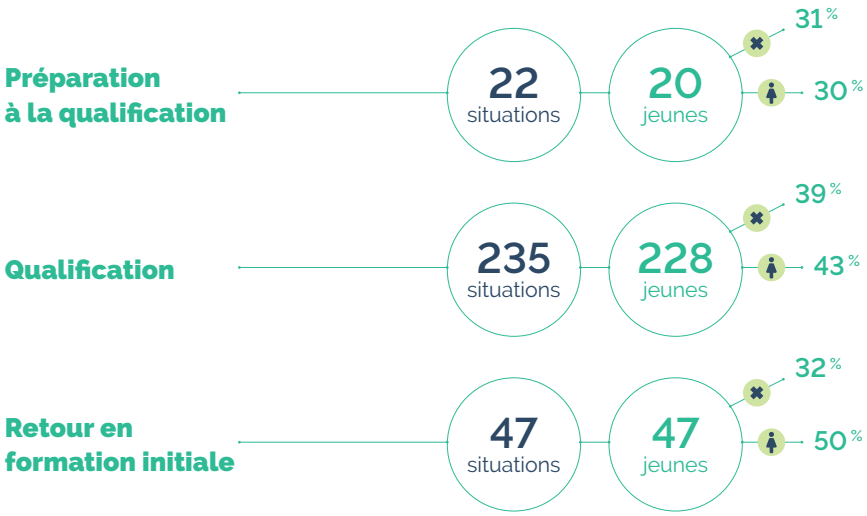
Conseiller en insertion professionnelle

"Parcoureo peut être utilisé par des jeunes sans expérience et n'ayant aucune idée de leur projet professionnel, en partant de leurs intérêts (et expériences) personnels. L'outil est aussi utilisable pour des jeunes souhaitant se reconvertir en utilisant leurs aptitudes professionnelles et compétences transférables. Dans le cadre de Kart'Emploi, j'associe les parrains et marraines des jeunes à la démarche. En effet, l'émergence de pistes professionnelles est une première étape indispensable avant de pouvoir rencontrer des professionnels ou réaliser des immersions en entreprise."

Se former pour se qualifier

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 qualification, à des jeunes déjà qualifiés de compléter leurs compétences ou à d'autres de se qualifier pour changer de métier.

Les principales entrées en formation pré-qualifiante et qualifiante



% Jeunes sans qualification % Femmes

Les cinq premières familles de métiers préparés dans les formations certifiantes et qualifiantes

- **21%** construction, bâtiment et travaux publics
- **14,5%** hôtellerie, restauration et tourisme
- **14%** services à la personne et à la collectivité
- **9%** commerce, vente et grande distribution
- **9%** industrie

L'accompagnement à la qualification (AAQ)

Dans la continuité du Contrat d'accès à la qualification, la Région Bretagne a initié début 2019 l'Accompagnement à la qualification. Il renforce la sécurisation financière et l'accompagnement des parcours des jeunes vers la qualification.

Des projets validés majoritairement dans les secteurs :

- **30%** social / service à la personne
- **13%** administratif
- **13%** commerce distribution
- **13%** santé / paramédical
- **6%** restauration / métiers de bouche

72 jeunes entrés

75% de femmes
30 accompagnements sont toujours en cours

40 % soit 29 jeunes ont accédé à une formation qualifiante ou un contrat en alternance dans l'année :

- **18** ciblent une qualification de niveau CAP/BEP
- **7** un niveau Bac
- **4** un niveau Bac+2

Des employeurs engagés sur les questions de formation : retour d'expérience avec le groupe Kolibri

Un projet d'action territoriale expérimentale incluant une formation linguistique axée sur la restauration, organisée à Lorient, et une action de formation en situation de travail (AFEST) organisée à Rennes, dans un restaurant du Groupe Kolibri.

CETTE ACTION AURA PERMIS DE **RECRUTER 10 PERSONNES** DONT 5 JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR LA MISSION LOCALE.

Nathalie Noel

conseillère référente migrants
à la Mission Locale

"Dans le cadre du recrutement, les jeunes ont réalisé un stage en cuisine ou en service au restaurant. L'employeur s'est toujours montré très patient et pédagogue avec ces stagiaires qui ne maîtrisent pas parfaitement le français. Le bilan des stages est très intéressant pour les jeunes sur le plan professionnel (découverte du monde du travail, acquisition de compétences) et sur le plan personnel (intégration en France)."

Ludivine BOURIC

Responsable ressources humaines
groupe Kolibri

"Nous préparons l'ouverture d'un hôtel, d'un restaurant et d'une sandwicherie-saladerie, pour la fin de l'été. Notre groupe d'hôtellerie, de restauration et de services compte actuellement 130 collaborateurs et nous commençons le recrutement d'une quarantaine de salariés supplémentaires.

Il y a quelques mois, nous avons échangé avec la Mission Locale de Lorient et fait état de nos problématiques de recrutement sur certains métiers en tension, alors que nos interlocuteurs évoquaient des difficultés d'insertion professionnelle pour de nombreux réfugiés. Lors de ces échanges nous nous sommes dit qu'il y avait un enjeu pour ces personnes qui sont à la recherche d'un travail, mais qui n'ont pas forcément le bagage nécessaire. Des rencontres ont permis d'avancer dans notre réflexion et une formation sur mesure a donc été construite et mise en place. Avec le centre de formation et l'ensemble des acteurs mobilisés (Mission Locale, Pôle Emploi, Sauvegarde 56, Région Bretagne) un programme a été construit. Après une matinée d'information et d'orientation, cela est devenu concret avec l'Institut breton d'éducation permanente (Ibep) depuis le 17 février, date de début de la formation. Avec l'Ibep, on a mis l'accent sur une formation métier avec une partie linguistique propre à nos métiers, afin que les dix personnes retenues ne soient pas démunies face à des clients.

Ils sont de nationalités afghane, soudanaise, iranienne, malienne, érythréenne, serbe et congolaise. Tout un reflet des réfugiés qui, un jour ou l'autre, arrivent dans le pays de Lorient. Cette mixité de culture nous intéresse. Cela demande une logique d'ouverture d'esprit, pour tout le monde.

Une entreprise n'a pas pour seule vocation de faire du profit, nous avons à cœur d'y faire entrer une dimension sociale et d'amener de la diversité dans notre personnel. Ce dispositif nous en donne l'occasion, il a le mérite de donner des perspectives à un public auquel nous n'aurions pas eu spontanément accès, tout en nous aidant à recruter sur des métiers en tension (employés d'étage, serveurs et employés de restauration). Notre objectif est de leur proposer un CDI et même de reproduire l'expérience pour nos futurs recrutements."

Les entrées en emploi et en alternance

Au deuxième trimestre 2019, le taux de chômage se situait en dessous de 8% sur la zone d'emploi du Pays de Lorient, pour atteindre 7,6% fin 2019. Cette diminution très significative correspondait à une baisse de 2,7 points depuis 2015 et révélait le niveau de chômage le plus bas sur notre territoire depuis 10 ans. Fin 2019, les évolutions annuelles pour les jeunes demandeurs d'emploi sont de -7% pour la catégorie A et de -11% pour les catégories A, B, C.

Les entrées en emploi des jeunes que nous avons accompagnés reflètent cette dynamique avec une hausse globale de 7% des activités professionnelles des jeunes et une augmentation de 15% des entrées en CDI.

Par ailleurs les CDD de moins de 6 mois augmentent de 11% et les immersions des entreprises de 5%.

Les entrées en contrats aidés continuent à chuter (-34%) alors que la baisse enregistrée en 2018 était déjà de 73%.

Les entrées en contrat en alternance continuent à afficher une relative stabilité par rapport à l'année précédente même si l'accès des jeunes peu qualifiés à ces contrats s'améliore depuis deux ans.

CDD - 6 mois	1 720 contrats	971 jeunes
CDD + 6 mois	251 contrats	246 jeunes
Contrat d'apprentissage	109 contrats	107 jeunes
Contrat de professionnalisation	110 contrats	109 jeunes
CDI	240 contrats	232 jeunes

dont contrats aidés
(CDD+CDI)

25 contrats	25 jeunes

Total général	2 430 contrats	1 486 jeunes

Le total général de jeunes n'est pas une somme car un jeune peut avoir été concerné par plusieurs contrats en 2019

Des évènementiels pour promouvoir l'alternance avec les acteurs du territoire

Pendant 4 ans, la Mission Locale et Pôle Emploi ont coanimé le forum Réussir par l'alternance. Afin de renforcer la cohérence territoriale en termes de programmation des évènementiels sur la thématique de l'alternance, nous avons décidé avec Pôle Emploi et les communes initiatrices de Cap Alternance - les villes de Quéven, Plœmeur et Guidel - de renouveler notre offre en proposant conjointement un nouveau rendez-vous en septembre intitulé "la Rentrée de l'Alternance".

Présents sur les deux évènements et pilote de ce salon du recrutement, notre contribution en partenariat avec Pôle Emploi a été communiquée via le label **#VersL'Alternance**.

18 avril 2019 : Job dating Naval Group à la Maison de l'Agglomération

10 septembre 2019 : Salon du Recrutement à la Maison de l'Agglomération / 150 offres à pourvoir

#VersL'Alternance sur le territoire :

6 mars 2019 : Cap Alternance à l'aéroport de Lorient Bretagne Sud, animation d'un pôle attractivité des métiers en lien avec Bretagne Pôle Naval, la Fédération du Bâtiment et l'UIMM, la Fédération Nationale des Transports Routiers

Dyn@mic

Conjuguer employabilité des jeunes et employeurabilité des entreprises

L'accompagnement des évolutions et transitions professionnelles des jeunes se réalise dans des contextes traversés par des enjeux multiples : mutation rapide des emplois, vision générationnelle parfois opposée. Préjugés fondés ou non sur certains secteurs d'activités, pénibilité de certains postes de travail, exigence des employeurs en termes de savoir-être, de diplômes et d'expériences, le rapprochement jeunes/employeurs recouvre de nombreux aspects travaillés avec les jeunes.

Néanmoins, de nombreuses entreprises souhaitent aujourd'hui renforcer leur compréhension de cette nouvelle génération pour pouvoir les intégrer durablement. Véritable phénomène dans le monde du marketing, la **marque employeur** vise à soigner l'image d'une entreprise notamment sur les problématiques de recrutement mais au-delà de ces aspects de communication, qu'en est-il de leur employeurabilité ?

L'employeurabilité, c'est la capacité de l'employeur à être attractif en tant que demandeur sur le marché du travail. C'est également commencer à réfléchir sur sa gouvernance, son mode de fonctionnement, sur la pénibilité des postes de travail, sur l'intégration, la formation et l'évolution des jeunes.

Notre action se situe au cœur de ces enjeux et le projet Dyn@mic, initié en 2019, s'inscrit pleinement dans cette volonté de conjuguer employabilité des jeunes et employeurabilité des entreprises.

Une nouvelle offre de services à destination des jeunes et des entreprises

Dyn@mic repose sur un système combinatoire d'accompagnement et de services, visant à dynamiser les relations entre les jeunes et les employeurs. Il s'agit à la fois de contribuer à développer l'autonomie des jeunes dans leur parcours d'accès à l'emploi, mais aussi de leur fournir des occasions de développer des compétences en contexte de travail et susciter ainsi la confiance et l'intérêt des employeurs vis-à-vis des jeunes générations.

Les synergies créées entre les jeunes et les entreprises ont également pour objectif de contribuer au développement de l'emploi, et à la connaissance des métiers et des emplois disponibles.

1 Dyn@mic repose sur deux axes : 2

Une offre de services structurée autour de trois modalités d'intervention :

- **Coaching Alternance :** coaching individuel ciblé sur l'accompagnement et la recherche d'un contrat en alternance
- **L'appui-conseil :** des parcours pour les jeunes en demande ponctuelle de soutien sur des étapes de leur recherche d'emploi (CV, lettre, mise en relation, préparation entretien)
- **Les services collectifs :** services pouvant associer jeunes, entreprises et partenaires (Job café, forum, recrutements collectifs, etc.)

La création d'un Service d'appui et d'accompagnement des entreprises :

il intègre le développement de projets initiés par les jeunes et les entreprises sur le recrutement et l'intégration des jeunes.

Objectifs

Offrir aux jeunes des opportunités d'investiguer différentes formes d'emploi et de filières professionnelles

Expérimenter le développement de projets initiés par les jeunes en coopération avec des entreprises

Soutenir les entreprises dans le développement de leur employeurabilité et de leur marque employeur par le soutien et la coopération avec des jeunes

Répondre aux enjeux actuels sur les secteurs en tension de recrutement

Contribuer à l'évolution des pratiques de recrutements, d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'emploi

728 participants

47% de femmes

18% résidant sur un quartier prioritaire de la ville

Plus d'un jeune sur deux est d'un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP

56% ne sont pas titulaires du permis B

Résultats

Coaching alternance

125 jeunes accompagnés
69% (86 jeunes) ont accédé à une situation d'emploi ou de formation principalement en alternance (38), en CDD ou CDI (30), en formation (18).

Appui conseil

239 jeunes participants
71% (170 jeunes) ont accédé à une situation d'emploi ou de formation principalement des emplois CDD / Interim (130) mais aussi en alternance (16), en formation (24).

Les services collectifs

Ensemble des actions et animations proposées de manière plus ponctuelle mais visant rapprochement et interconnaissance jeunes / entreprises. 392 jeunes ont participé à au moins une action. 53% ont accédé à une situation d'emploi, en alternance ou en interim, à une formation ou à une mission en service civique.

523 contacts entreprises

dont 325 sur un objectif de recrutement

DYN@MIC

est cofinancé par le Fonds Social Européen et Lorient Agglomération

123 évènements :

Jobs Cafés, Jobs dating, Ateliers, sessions de recrutement, revues des offres, CV vidéo, projets coopératifs jeunes-entreprises...

276 offres d'emploi captées

auprès de 134 entreprises

“Réseau UP” : un réseau de parrainage pour soutenir l’accès à l’emploi

Des responsables associatifs, dirigeants d’entreprises, cadres recruteurs ou professionnels intéressés par la démarche, accompagnent bénévolement des chercheurs d’emploi dans leurs recherches. Leurs missions ? Aider leurs “filleuls” à prendre conscience de leurs atouts, les faire bénéficier de leurs réseaux professionnels, enrichir les différents outils de recherche d’emploi, faciliter les opportunités et partager leurs expériences et connaissances. Les stratégies sont multiples car le parrainage est avant tout une aventure singulière investie par deux personnes qui s’engagent réciproquement dans cet accompagnement.

Parrains et marraines, qui sont-ils ?

Un réseau dynamique de **166 professionnels bénévoles** engagés et expérimentés

dont 16 nouveau entrants
46% de femmes
96% en activité

Issus de 5 principaux domaines d’activité :

- **34%** services aux personnes et aux collectivités
- **11,5%** industrie
- **13,8%** public
- **10,6%** support à l’entreprise
- **6%** bâtiment et travaux publics

75 jeunes parrainés

- **57%** de femmes
- **47%** d’entre eux ont 21 ans au plus
- **40%** d’entre eux sont d’un niveau inférieur ou égal à 5
- **174** entrées en situations dont 59% sont des situations emploi ou alternance et 21% des situations de formation

Le parrainage pour lutter contre les discriminations

Afin de sensibiliser les participants à la lutte contre les discriminations, la Mission Locale a organisé une “soirée réseau” le 3 décembre 2019. L’objectif était de partager enjeux, mécanismes, processus et d’identifier les différents types de discriminations. Une soirée pour comprendre et agir !

Le parrainage pour les plus de 26 ans

56 personnes accompagnées en 2019 dont 29 ont démarré dans l’année

1/3 des bénéficiaires ont 50 ans ou plus

9/10 ont un niveau supérieur ou égal au bac et 3/4 un diplôme supérieur à Bac+2

1/4 sont allocataires des minimas sociaux

Merci à Philippe Cormont du Cabinet PENNEC et à Claude MIDI de FACE Morbihan pour leur contribution à cette soirée.

La clause d'insertion dans les marchés publics

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. Depuis janvier 2016, la Mission Locale est 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.

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. Deux 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.

127 986
heures de travail

soit 70 équivalents temps plein

14 maîtres d'ouvrages ont réalisé 44 opérations

Maîtres d'œuvrages : Lorient Agglomération, les communes de Lanester, Caudan, Groix, Hennebont, les bailleurs sociaux, Bretagne Sud Habitat et Lorient Habitat, un bailleur privé ADIM, l'État (Défense ESID, SGAR, Justice), le Groupement Hospitalier de Bretagne Sud, MAPL, le Port de Kéroman (Lorient Agglomération, Région), Mégalis Bretagne.

Les principaux secteurs d'activité :

collecte et traitement des déchets, exploitation des réseaux d'eau, construction de bâtiments, travaux publics, propreté, transport de voyageurs, marchés de location de véhicules ou de services aux voyageurs. Les secteurs "déchets", "bâtiment" et "travaux publics" représentent 80% de l'activité. **Notons que le marché d'aménagement des nouveaux locaux de la Mission Locale réseaux pour l'emploi a permis de recruter 10 personnes prioritaires.**

100 entreprises attributaires :

principalement des entreprises du bâtiment ou des travaux publics, implantées localement pour plus de 70% d'entre elles.

242 bénéficiaires :

80% ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP

25% ont moins de 26 ans

29% sont des femmes

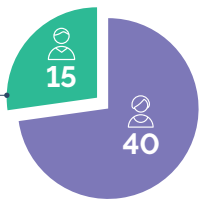
Les embauches passent par les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI), le GEIQ ou se font directement par les entreprises attributaires (CDD, CDI, Apprentissage), les entreprises/chantiers d'insertion (ex. la Recyclerie) ou des entreprises adaptées, le plus souvent dans le cadre de marchés réservés.

Focus sur la collecte des déchets par l'entreprise LORIS

Dans le cadre d'un marché de Lorient Agglomération de collecte des déchets ménagers, l'entreprise Loris Service a intégré une clause sociale de plus de 12 000 heures d'insertion à réaliser en 6 ans et a permis l'accès à l'emploi en intérim d'insertion (A2i) et le recrutement en CDI d'un candidat en janvier 2019.

L'équipe et les instances

55
salarié·e·s
pour 54,19 EQTP



Âge moyen :
45 ans ½

44 ans et 7 mois
47 ans et 1 mois

Ancienneté moyenne :
11 ans et 8 mois

17 ans et 9 mois
10 ans et 4 mois

Quelques nouvelles de nos anciens collègues !

Marie-Annick Jouen a passé un peu plus de 17 années à la Mission Locale, comme conseillère en insertion professionnelle. Elle a quitté l'équipe en décembre 2019 pour profiter d'une retraite bien méritée.

Recrutée en mars 2002, elle animera des modules de découverte des métiers et sera notamment référente des formations bâtiment de l'AFPA et des parcours d'insertion du dispositif PLIE. Elle intègrera également le dispositif Garantie jeunes et terminera sa carrière en accompagnant les jeunes bénéficiaires du RSA.

Merci Marie-Annick pour toutes ces années passées à la Mission Locale. Ta bonne humeur, ton professionnalisme et ton engagement sans faille vont nous manquer. Bonne route !

"En retraite, un seul objectif : faire ce qu'on veut, quand on veut. Pas de barrières, pas de contraintes !"

Répartition des salarié·e·s

(En équivalent temps plein)

15

39,19

Gestion

Assistante administrative	2	2	
Assistante financière	2	2	
Assistante de gestion	2,69	2,69	
Assistante de direction	1	1	

14%

Information communication

Assistant informatique	1	1	

2%

Insertion sociale et professionnelle

Chargé·e d'accueil	4	2	2	
Conseillère de niveau 1	4	4	4	
Conseiller·ère de niveau 2	23,50	17,50	6	
Conseiller·ère Responsable de site	3	2	1	
Chargé.e de projet	4	2	2	

71%

Direction

Responsable de secteur	5	2	3
Directrice	1	1	
Directrice déléguée	1	1	

13%

Autres personnels :

- **1 responsable des ressources humaines** mis à disposition dans le cadre d'un emploi à temps partagé à mi-temps du 01/01/2019 au 30/09/2020 et à 4/5e du 01/10/2019 au 31/12/2019
- **2 jeunes** jeunes accueillis en mission de service civique durant 6.90 mois cumulés
- **10 stagiaires** pour un volume de 966 heures

78 % des salarié·e·s ont suivi au moins une action de formation en 2019.
Le volume d'heures de formation suivie en 2019 s'élève à **1 990,50 heures.**

Le conseil d'administration

COLLÈGE N°1 : ÉLUS

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

COLLÈGE N°2 : ÉTAT

BOIREAU Éric	Directeur de l'Unité territoriale départementale de la Direccte
CLAVREUIL Pierre	Sous-Préfet de Lorient
DELAGE Sébastien	Responsable unité UEAJ
DUWOYE Cyril	Directeur de la DDCS
ÉVAIN Gaëlle	Directrice du Pôle emploi Lorient marine
LE DAIN Anne	Directrice du CIO de Lorient
MOLINS Régine	Conseillère formation continue GRETA

COLLÈGE N°3 : REPRÉSENTANTS DES ACTEURS ÉCONOMIQUES / PARTENAIRES SOCIAUX

ATTIEH Samir	Vice-président délégué de la Chambre des Métiers
CHOPARD Marie-Pierre	Directrice du GEIQ
JOUAN Benoît	Directeur d'ALESI
LE VAILLANT Aude	Secrétaire générale de la FFB Morbihan
LEAUSTIC Philippe	Secrétaire départemental adjoint du FSU Morbihan
MAHÉ Pascal	Directeur des Paniers de la Mer
THÉPAUT Jean-Marc	Représentant union départementale CFDT
HANGOUET Bernard *(suppléant)*	Conseiller d'orientation de la Chambre des Métiers

COLLÈGE N°4 : ASSOCIATIONS OU ORGANISMES CONCOURANT À L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLES DES JEUNES / PERSONNES QUALIFIÉES

BECKER Annie	Présidente du BIJ de Lorient
BENEVENT Nathalie	Directrice de l'AFPA de Lorient
BOUYER Francois	Directeur de l'IBEP
GUILLO Jean-Michel	Responsable du dispositif Prévention sociale de la Sauvegarde 56
HIRRIEN Loïc	Directeur d'AGORA Services
LE CREN Daniel	Président de l'Université Sociale
LEBLOND Mickaël	Directeur de l'Association Défis
POITEVIN Nadine	Directrice du CFA de Lorient
SOLARO Jean-Paul	Personne qualifiée
LAUDREN Émilie	Directrice générale adjointe Développement Innovation et Solidarité à Lorient Agglomération

Les comptes

Charges	Budget Consolidé Réalisé 2019	%	Budget Consolidé Réalisé 2018	%
Achats	**37 226**	**1,15 %**	**30 683**	**1,01 %**
Énergie (électricité, combustibles, fuel...)	14 570		11 477	
Fournitures administratives	6 055		4 969	
Matériels, petits équipements	9 022		6 430	
Frais de duplication et de communication	7 580		7 807	
Services extérieurs	**171 158**	**5,31 %**	**144 970**	**4,78 %**
Charges locatives et loyers	93 765		71 399	
Entretien et maintenance	62 719		59 161	
Assurances	9 798		8 624	
Documentation	4 876		5 786	
Autres services extérieurs	**250 307**	**7,76 %**	**218 121**	**7,19 %**
Rémunérations d'intermédiaires et honoraires	146 477		102 554	
Frais de déplacements	24 054		35 617	
concernant les dépenses pour les salarié•e•s et les partenaires	*17 826*		*22 970*	
concernant les dépenses pour les jeunes	*6 228*		*12 647*	
Frais de repas et de missions	43 180		41 891	
concernant les dépenses pour les salarié•e•s et les partenaires	*16 878*		*17 531*	
concernant les dépenses pour les jeunes	*26 302*		*24 359*	
Frais postaux et télécommunication/internet	28 748		29 486	
Concours divers	7 849		8 574	
Impôts et taxes	**182 155**	**5,65 %**	**137 033**	**4,51 %**
Taxe sur salaires	125 567		87 289	
Participation à la formation professionnelle continue	37 421		37 151	
Participation à l'effort de construction	11 802		5 911	
Taxes et redevances diverses	7 364		6 683	
Charges de personnel	**2 076 941**	**64,38 %**	**2 092 789**	**68,95 %**
Rémunération du personnel	1 496 981		1 444 022	
Charges patronales	573 304		642 170	
Médecine du Travail	6 656		6 597	
Autres charges de personnel	**57 065**	**1,77 %**	**62 058**	**2,04 %**
TOTAL DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT	2 774 852	86,01 %	2 685 655	88,48 %
Fonds gérés pour compte d'autrui (enveloppe jeunes)	**183 701**	**5,69 %**	**184 298**	**6,07 %**
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	2 958 553	91,70 %	2 869 954	94,55 %
Autres charges de gestion courante	**4 093**	**0,13 %**	**625**	**0,02 %**
Charges financières	**3 686**	**0,11 %**	**2 793**	**0,09 %**
Charges exceptionnelles	**3 300**	**0,10 %**	**5 875**	**0,19 %**
Dotations de l'exercice	**84 516**	**2,62 %**	**38 573**	**1,27 %**
TOTAL CHARGES	3 054 147	94,67 %	2 917 820	96,13 %
Engagements à réaliser sur ressources affectées	**87 628**	**2,72 %**	**66 957**	**2,21 %**
Excédent	45 792	1,42 %	3 517	0,12 %
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	3 187 568	98,80 %	2 988 293	98,45 %
Évaluation des Contributions Volontaires en nature				
Apports de biens et services des communes	38 640		47 046	
TOTAL	38 640	1,20 %	47 046	1,55 %
TOTAL GÉNÉRAL	**3 226 208**	100 %	**3 035 339**	100 %

Produits

	Budget Consolidé Réalisé 2019	Budget Consolidé Réalisé 2018
Subventions structurelles		
Lorient Agglomération	639 797	657 041
Communauté de Communes Blavet Bellevue Océan	18 000	18 000
TOTAL	**657 797**	**675 041**
Conseil Régional de Bretagne	192 555	195 268
Direccte Bretagne - LFI Crédit d'État Convention CPO	816 718	677 233
Pôle Emploi (Cotraitance P.P.A.E.)	160 450	167 896
TOTAL DES SUBVENTIONS STRUCTURELLES	**1 827 520**	**1 715 438**
Activités spécifiques		
Lorient Agglomération/FSE Conseil Départemental du Morbihan (CLAUSES D'INSERTION)	82 882	89 467
Conseil Départemental du Morbihan / FSE (Accompagnement RSA JEUNES)	77 924	58 122
Conseil Régional - Contrat d'Accès à la Qualification (CAQ/AAQ)	18 000	21 750
CGET/Ville de Lorient/Lanester/Hennebont - Quartiers Politique de la Ville / Permanences SIAE	10 500	15 000
DIRECCTE UT56 - Réseaux de Parrainage	22 875	23 790
CGET/ DRJSCS BRETAGNE - Réseaux de Parrainage Quartiers	11 590	12 200
DRJSCS BRETAGNE - Dispositif SÉSAME	3 629	490
Ville de Lorient/FSE (KART'EMPLOI)	47 481	54 131
EHESP (Projet TTTRANS)	25 498	40 974
Direccte Bretagne (Garantie Jeunes)	44 783	295 683
Direccte Bretagne (subvention exceptionnelle Garantie Jeunes)	138 859	0
Direccte Bretagne (Action FIE MNA)	3 517	0
Direccte Bretagne/FSE (Réussite Alternance)	0	52 212
Direccte Bretagne/FSE (Dyn@mic)	206 634	0
FIPDR/ADTION PENITENTIAIRE/SPIP/FSE/C. Départemental /PDSAR/ (Dispositif Libr'Emploi)	124 217	111 468
Agence de Services des Paiements (Plateforme Service Civique)	7 307	523
Conseil Départemental - Frais de Gestion Enveloppe FDAJ	9 815	9 737
Conseil Départemental - Parrainage + de 26	20 000	20 000
Conseil Départemental - Appui à la mobilité	13 000	0
Action Alternance EDF/ENEDIS	0	2 450
Ville de Lorient (AGIT AVENIR)	0	577
CPAM "MOIS SANS TABAC"	0	4 680
Délégation à la Sécurité Routière (simulateur de conduite numérique)	10 656	4 744
ADEME (Programme National pour l'Alimentation)	0	2 327
TOTAL DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	**879 166**	**820 325**
TOTAL DES SUBVENTIONS STRUCTUELLES ET ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	**2 706 686**	**2 535 763**
Fonds gérés pour compte d'autrui		
DIRECCTE UT 56 - Enveloppe Subsistance/Transport	1 316	1 049
Conseil Départemental - Enveloppe actions individuelles FDAJ et Micro Projet	182 385	183 249
TOTAL DES FONDS GÉRÉS POUR COMPTE D'AUTRUI	**183 701**	**184 298**
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	**2 890 387**	**2 720 061**
Autres produits de gestion courante	920	765
Produits Financiers	2 065	2 517
Produits Exceptionnels		
Produits exceptionnels de gestion et sur exercices antérieurs	11 116	5 144
Produits des cessions d'éléments d'actifs	6 112	5
Transfert de Charges (ASP/CPAM/Remboursement des Frais de Formation/Autres)	150 107	143 360
TOTAL DES PRODUITS EXCEPTIONNELS	**167 335**	**148 509**
Reprise sur amortissements et provisions	59 905	48 583
TOTAL PRODUITS	**3 120 611**	**2 920 436**
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs	**66 957**	**67 858**
Déficit		
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	**3 187 568**	**2 988 293**
Évaluation des Contributions Volontaires en nature		
Apports de biens et services des communes	38 640	47 046
TOTAL	**38 640**	**47 046**
TOTAL GÉNÉRAL	**3 226 208**	**3 035 339**

9 bis place François-Mitterrand
56 100 Lorient

02 97 21 42 05

contact@mllorient.org

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