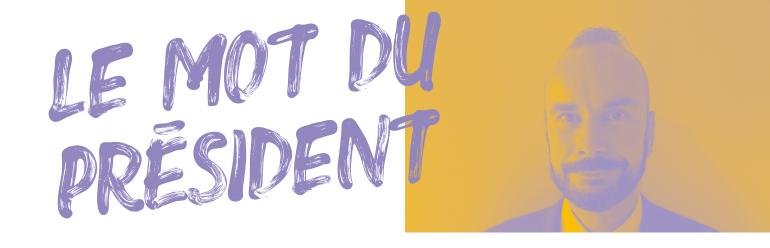






# SOMMAIRE

Les 40 ans : retour en images	4	
recour en images		
Notre territoire d'intervention		(6)
Les jeunes accompagnés	8	
Les nouveaux inscrits		(12)
Les résultats		
Les dispositifs et actions d'accompagnement		(16)
Les jeunes et la formation professionnelle		
La coopēration Mission Locale Éducation Nationale		32
L'accès à l'emploi et les relations avec les entreprises	34	
L'engagement		40
Développement territorial, réseaux et partenariats	42	
La communication		(48)
L'équipe et les instances	50	
2 Les comptes		(54)



Au cours des quatre dernières décennies, la Mission Locale du Pays de Lorient a été un véritable pilier de notre territoire. Elle a aidé des milliers de jeunes à trouver leur voie professionnelle, à accéder à l'emploi et à réaliser leur potentiel. L'anniversaire des 40 ans, fêtés à la Cité de la voile en octobre dernier, fut, au-delà du succès, l'occasion de faire rayonner nos valeurs.

Le travail de la Mission Locale du Pays de Lorient ne se limite pas seulement à l'emploi et à la formation. Cette organisation a également été un acteur clé dans la lutte contre les exclusions sociales, en aidant les jeunes les plus vulnérables à surmonter les obstacles qui peuvent les empêcher de réussir. Face à cela, il ne faut pas oublier de remercier les nombreux partenaires de la Mission Locale. Leur soutien indéfectible a permis à notre organisation de continuer à remplir sa mission avec succès, malgré les défis et les changements économiques et sociaux en cours.

2022 fut aussi l'année de la mise en place du Contrat Engagement Jeunes sur Lorient Agglomération et Bellevue Blavet Océan Communauté. Ce programme ambitieux vise à offrir des opportunités d'emploi et de formation pour les jeunes adultes de notre territoire. La Mission Locale du Pays de Lorient s'est faite remarquer très positivement en dépassant de près de 10% les objectifs fixés par l'Etat dans la mise en place de ce CEJ! Bravo et félicitations à toute l'équipe de la Mission Locale qui ont donné de leur temps avec une motivation sans faille!

Directrice de la publication : Dominique Auffret
Analyses : Yann Kerviel
Conception 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.

Enfin, l'un des engagements importants de 2022 fut aussi celui de réécrire le projet associatif de la Mission Locale. Donner une vraie feuille de route et une vision pour l'avenir est essentiel pour l'association. Notre nouveau projet associatif est un document stratégique qui permet à la Mission Locale de définir sa vision, ses valeurs, ses objectifs et les moyens de les atteindre. Il s'agit d'un outil important pour donner une direction claire à l'association et mobiliser les équipes autour d'un projet commun. Le projet associatif permet également de renforcer la légitimité de la Mission Locale auprès de ses partenaires et de la communauté, en démontrant l'importance de son rôle dans la résolution des problématiques liées à l'emploi et à l'insertion des jeunes. Je voudrais remercier les partenaires, administrateurs, salariés et jeunes pour les étapes de réflexion et de travail qui ont abouti à l'écriture de ce projet!

Il est difficile de retracer une année aussi dense que 2022 en quelques lignes ... Tous les projets ayant la même valeur et la même importance! Et tous offrent de réelles opportunités pour les jeunes adultes de notre territoire. En travaillant ensemble, les entreprises, les institutions publiques et les jeunes adultes peuvent contribuer à renforcer l'économie locale, à favoriser le développement durable et à offrir des perspectives d'avenir pour les générations futures.

#### Jean-Guillaume Gourlain

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

Élu au Conseil Communautaire de Lorient Agglomération



La Mission Locale du Pays de Lorient, créée en septembre 1982, a fêté les 4 et 5 octobre 2022 ses 40 ans d'engagement auprès des jeunes du Pays de Lorient.



#### Pourquoi fêter nos 40 ans?

Pour valoriser le modèle d'accompagnement des Missions Locales, une approche agile, territoriale, une capacité à s'adapter à la singularité de chaque situation et à trouver des solutions inédites à des situations extrêmement diverses.

# Faire pour et avec les jeunes : Le fil rouge de cet anniversaire !

Valoriser les coopérations, changer le regard des uns sur les autres, mettre les jeunesses en connexion avec les potentialités de leur territoire et les faire reconnaître.

Au programme : des défis, une scène ouverte, des réalisations culturelles, artistiques, des partages de réussites.

Le choix d'un lieu emblématique du territoire et de sa maritimité : la Cité de la Voile à Lorient.











# Activités réalisées sur les 2 journées avec les jeunes, les entreprises et nos partenaires!

- → Défis maritimes : mini régate à bord du thonier « Le Biche », course à la godille en équipage, mini régate à la voile et immersion à bord d'une vedette de la SNSM
- Défi culinaire : réalisation d'un buffet par 4 brigades composées de jeunes, partenaires et salariés. Dégustation par l'ensemble des participants aux 40 ans.
- → Défi Graff : 12 graffs réalisés sur des panneaux bois par des jeunes encadrés par « Kaz » du collectif « Diaspora Crew ».
- → Espaces expos (graffs, revues de presse, photos, vidéos, stands d'activité...)
- → Remise des prix
- → Scène ouverte aux jeunes à Hydrophone





















# NOTRE TERRITORE DINTERVENTION



Taux de chômage au 3° trimestre 2022

6.3%

sur la zone d'emploi de Lorient

**5.9**%

en Morbihan

en Bretagne

**7.3**%

en France métropolitaine

En Bretagne, au 3° trimestre 2022, le taux de chômage a baissé de 0,5 point en un an et s'établit 0,8 point sous son niveau d'avant crise sanitaire.

Sur un an, le recul du taux de chômage concerne toutes les zones d'emploi, sauf celle de Redon où il reste inchangé. Il est plus marqué dans les zones d'Auray (-1 point), Dinan et Lorient (-0,9 point).

Demande d'emploi à fin décembre 2022 sur la zone d'emploi de Lorient

16244

-5,3 % sur 1 an

8135

-9,7 % sur 1 an

# Jeunes accompagnés et nouveaux inscrits par commune



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)



**DEFM**: Demandeurs d'emploi en fin de mois

Catégorie A: demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

#### Catégorie B:

demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (≤ 78 heures au cours du mois).

#### Catégorie C:

demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (> 78 heures au cours du mois).

Activité réduite : un allocataire de l'Assurance chômage en activité réduite a la possibilité de cumuler la rémunération de son travail avec une partie de son allocation chômage.

Focus sur les jeunes de moins de 25 ans

1016

jeunes inscrits Cat A de la zone soit 12 % de la DEFM -14,3 % sur 1 an 1987

jeunes inscrits Cat ABC de la zone soit 12 % de la DEFM

-5,6 % sur 1 an

48 % de femmes 70 % de jeunes de niveau Bac **24 %** sont bénéficiair

7 % résident dans un

**64 %** sont peu mobile (15 km max

**83 %** sont D.E. depuis -12 mois **49 %** ont une activite réduite

# LES JEUNES ACCOMPAGNES

83 300

contacts avec les jeunes



Évolution du nombre de jeunes accompagnés sur les 5 dernières années 4076

jeunes accompagnés<sup>\*</sup>

-1,9 % / 2021

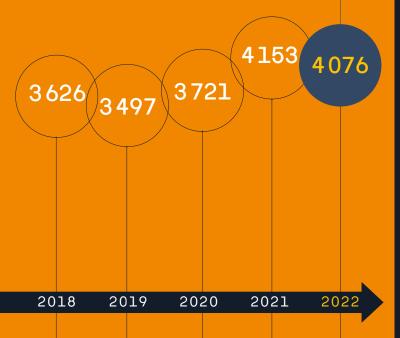
dont **1502**nouveaux inscrits\*

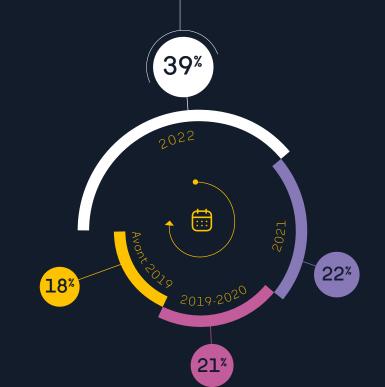
-11 % / 2021

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

"Nouveaux inscrits : jeunes inscrits à la Mission Locale dans l'année. Focus pages 12-13 du RA. 22 600
entretiens
individuels
réalisés == ×
+4%/2021

Répartition par année d'inscription à la Mission Locale

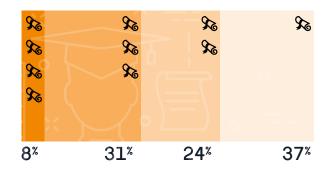






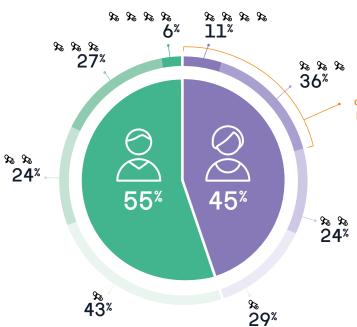
## Les niveaux d'études

Cette année, nous constatons au global, une hausse de 4,5 points de jeunes peu ou pas qualifiés, tendance observée aussi bien chez les femmes que les hommes. Un peu plus d'un jeune sur trois accompagné à la Mission Locale est peu ou pas qualifié.



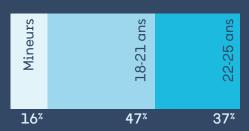


#### Répartition par niveau et genre



Nous observons chaque année que les femmes sont plus qualifiées que les hommes. Elles représentent 60 % des jeunes de niveau BAC+2 et supérieur, et seulement 36 % des jeunes peu ou pas qualifiés (peu d'évolution par rapport à 2021).

La répartition par genre évolue peu en 2022. Les femmes sont sous-représentées : 45 % des jeunes accompagnés, - 1 pt / 2021.



# Répartition par âge\*

La répartition par âge évolue. Les mineurs accompagnés représentent désormais 16 % des jeunes. Cette répartition est encore plus marquée chez les mineurs primo-accueillis (cf. p.12). Près de deux jeunes sur trois (63 %) accompagnés à la Mission Locale sont âgés de 16 à 21 ans.

\*L'âge est calculé au 01/07/2022

# Autres caractéristiques

### Plus d'1 jeune sur 2 vit chez ses parents (ou famille) (55 %)



27 % sont en logement autonome (-4 points)

14 % occupent un logement de manière temporaire (hébergement par des amis, FJT, autres foyers...)

2,5 % sont dans une situation d'hébergement précaire



9%

sont parents



28%

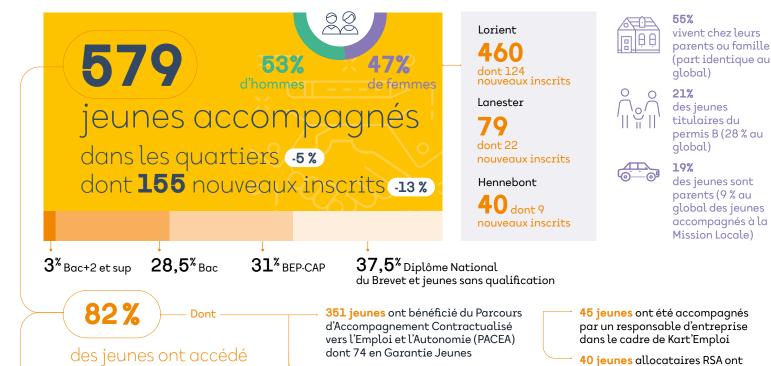
possèdent le permis B (-3 points)



14%

résident dans des quartiers prioritaires de la ville

# Notre intervention dans les quartiers prioritaires de la ville



**21**%

10

à un dispositif

par la Mission Locale),

des jeunes accompagnés sont entrés en formation contre 16 % des jeunes accompagnés globalement par la structure

d'accompagnement vers

(78 % au global des jeunes accompagnés

l'emploi et l'autonomie

37%

des jeunes ont démarré un emploi contre 34 % des jeunes au global

Locale

6 %

97 jeunes ont contractualisé un Contrat d'Engagement Jeune entre

162 jeunes ont été accompagnés dans le cadre de la convention de

co-traitance Pôle Emploi - Mission

de Kérihouais

mars et décembre 2022

des jeunes ont démarré un contrat en alternance contre 7 % au global 10%

Réciproque

des jeunes ont effectué au moins un stage (PMSMP) contre 11 % au global

été accompagnés dans le cadre

d'un Contrat d'Engagement

Nos points d'accueil dans les quartiers de Lorient, de Lanester et d'Hennebont Maison pour tous de Kervénanec L'EsKale Hennebont Maison de quartier du Bois du Château Centre social de Keryado Centre socio-culturel Lanester d'Hennebont Centre social de Frébault-Polygone Lorient Maison de quartier



#### Forum de l'alternance, de la Vie Associative et

En lien avec le service politique de la ville de Lanester et avec l'appui de l'équipe de conseillers intervenant sur les quartiers prioritaires, le conseil citoyen et les partenaires de la formation, une action "forum de l'alternance" s'est tenue le 23 juin 2022 à la Maison de Vie Associative de Lanester en extérieur, réunissant dans un cadre convivial des organismes de formation, issus de secteurs d'activités multiples, venus

# Nos modalités d'intervention dans les quartiers :

L'action de la Mission Locale au sein des quartiers prioritaires se déploie en

#### 3 grands axes:

Une intervention de droit commun par la tenue de permanences d'accueil et d'accompagnement

Le déploiement d'actions spécifiques pour renforcer le repérage et la mobilisation des jeunes en demande d'insertion

Le développement de leur employabilité en créant toujours plus de liens avec les entreprises

En parallèle des permanences animées au sein des équipements de proximité, l'équipe-quartier de la Mission Locale a poursuivi des déambulations sur l'espace public en partenariat avec les animateurs des maisons de quartier et des centres sociaux, les éducateurs de prévention spécialisée, ou encore les agents de



🔎 Zoom

Cette action s'est inscrite dans la volonté de rapprocher les entreprises du bassin d'emploi de Lorient Agglomération avec les jeunes issus des quartiers prioritaires recherchant un emploi ou une formation. L'événement s'est construit en étroite collaboration avec la maison de quartier de Bois du Château, Pôle emploi et en lien avec la maison du projet et l'équipe du conseil citoyen. Le lieu choisi pour l'action était l'espace jeunesse du quartier, bien connu des jeunes pour l'action de la conseil environnement convivial, et les entretiens se sont déroulés au fil de l'eau sur l'après-midi, sans rendez-vous.



rencontrer les jeunes demandeurs d'emploi, notamment issus des quartiers prioritaires de Lorient Agglomération, afin de leur présenter et proposer leur offre de formation et leurs opportunités de contrat en alternance pour la rentrée 2022-2023.

organisme<u>s</u> de formation présents

participants sur l'après-midi



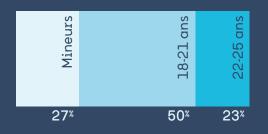
entreprises présentes:

et le groupe

organismes deformation: AFPA et GRETA

# LES NOUVEAUX INSCRITS

des jeunes sont diplômés (CAP à Bac+5) à leur inscription -8 points / 2021



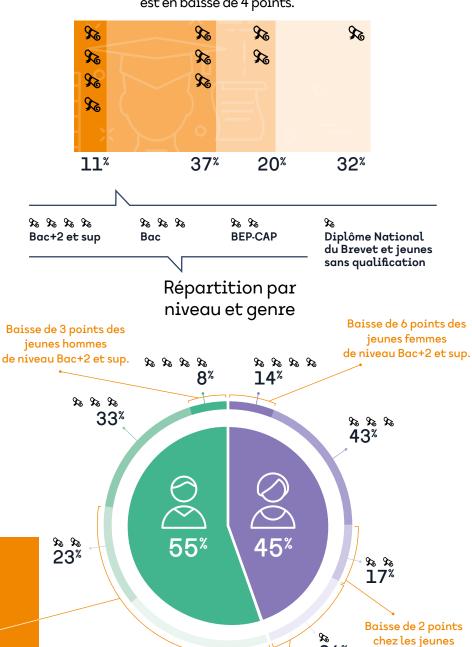
# Répartition par âge

La répartition par âge révèle en 2022 des évolutions significatives. Nous notons une représentation accrue des mineurs sur les inscriptions à la Mission Locale, plus d'un jeune sur 4, donnée en constante progression (+7 pts / 2021). Désormais, plus de trois quarts des nouveaux inscrits sont âgés de 16 à 21 ans (77 %).

**60 % des hommes** inscrits dans l'année à la Mission Locale ont un niveau BEP-CAP ou infra quand la part des femmes dans cette même catégorie est de 43 %.

## Les niveaux d'études

La répartition par niveau scolaire à l'inscription évolue en 2022. Nous pouvons corréler l'augmentation de 5 points des jeunes peu ou pas qualifiés, représentés à hauteur de 32 %, à l'augmentation de 7 points des mineurs primo-accueillis. La part des jeunes de niveau BEP-CAP ou infra augmente de 4 points (52 %) et la part des jeunes de niveau Bac +2 et sup. est en baisse de 4 points.



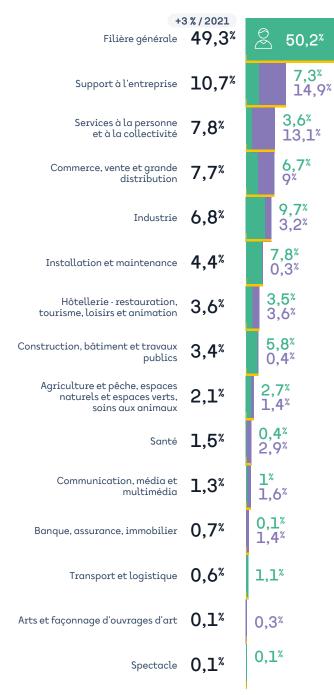
Hausse de 7 points pour les jeunes femmes peu ou pas qualifiées femmes de niveau BEP-CAP

%° 37%

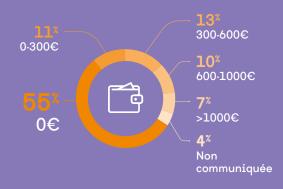
# 1502 nouveaux inscrits -11%/2021

#### Filières scolaires des jeunes à leur inscription

48,1<sup>½</sup>



#### Ressources financières des jeunes à leur inscription



Un jeune sur deux n'a aucun revenu lors de son inscription à la Mission Locale et 79 % des jeunes ont un revenu inférieur ou égal à 600 euros.

#### Origine de la venue des jeunes à la Mission Locale



Autres missions locales

Entreprise / Agence d'intérim

### Situation des jeunes à leur inscription

nationale, une collectivité

ou une association.

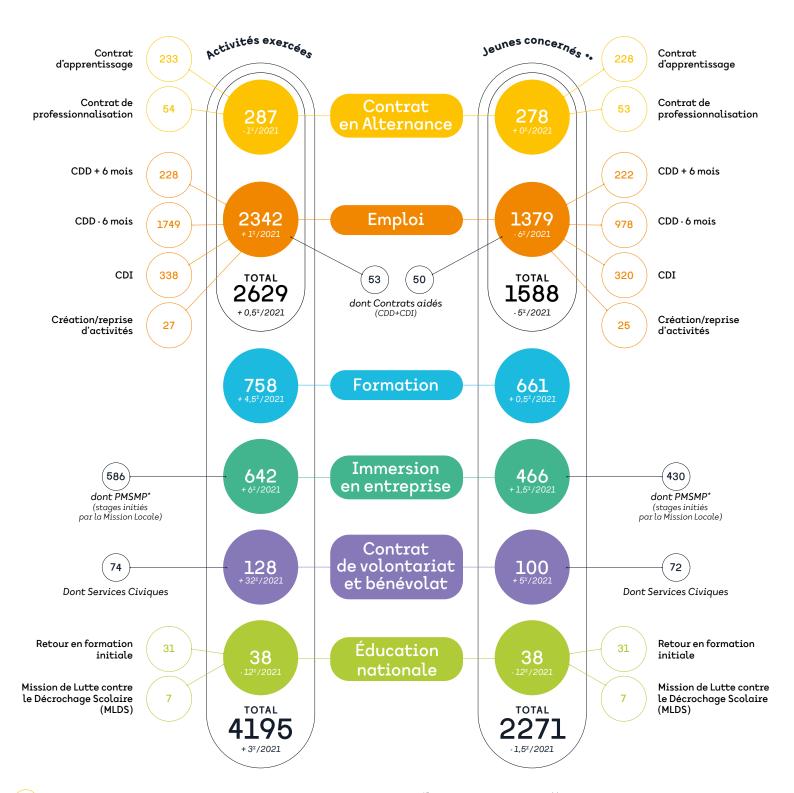
Un quart des jeunes est en activité, notamment en situation d'emploi ou de formation lors de leur inscription à la Mission Locale.



# LES RÉSULTATS

Les parcours d'accompagnement individualisés mis en œuvre à la Mission Locale sont toujours co-construits avec les jeunes, et permettent une mise en mouvement rapide et une démultiplication des activités professionnelles. Ces expériences, qu'elles relèvent d'une phase de construction de projet avec l'appui de périodes de stages, de formation, de qualification/certification, d'accès à l'emploi, à l'alternance ou dans un objectif de retour en formation initiale, sont des composantes essentielles des trajectoires professionnelles des jeunes.

Le contexte de reprise économique reste marqué en 2022 sur la zone d'emploi de Lorient. La demande d'emploi des jeunes affiche une baisse de près de 14 points en un an pour les jeunes de Catégorie A, c'est-à-dire les jeunes inscrits à Pôle emploi sans aucune activité professionnelle. Cela se traduit dans les activités professionnelles exercées par les jeunes, en augmentation constante depuis deux ans.



#### Alternance

L'apprentissage continue son évolution positive avec plus de 5 points d'augmentation. La prime à l'embauche de 8000 euros contribue à booster la mesure auprès des employeurs du territoire. L'apprentissage, désormais déployé par une grande majorité d'organismes de formation, impacte les entrées en contrat de professionnalisation, mesure moins mobilisée par les employeurs souhaitant embaucher des jeunes de 16 à 25 ans.

Focus Emploi-Alternance page 34 du rapport

## Emploi

Les entrées en emploi sont stables. Par typologie de contrat, nous observons une hausse des CDI (+3,5 %) et des CDD de moins de 6 mois (+8 %). La baisse significative des CDD de plus de 6 mois est notamment corrélée à la baisse des contrats aidés. Au global, nous notons une baisse de 6 % de jeunes concernés par une entrée en emploi, tous contrats confondus (88 jeunes sur l'année).

Focus Emploi-Alternance page 34 du rapport

### Formation

L'accès à la formation poursuit son évolution positive puisque nous observons en 2022, +4,5 % d'entrées en formation pondérées par une équivalence de jeunes concernés (+0,5 %). Cette augmentation porte principalement sur les phases remise à niveau (+74%), le perfectionnement et la préparation à la qualification (+14%) et la mobilisation/aide à l'orientation (+14%). Les entrées en gamme prépa qui permettent aux jeunes de développer leur potentiel et de travailler leur orientation professionnelle restent stables. Les entrées en formation certifiante ou qualifiante sont en baisse de 11%.

Focus Formation page 26 du rapport

# Immersion en entreprise

Les immersions en entreprises, périodes de stage, sont aujourd'hui des leviers particulièrement mobilisés par les jeunes pour découvrir un métier, confirmer un projet professionnel, mais également par les employeurs, pour confirmer le recrutement d'un.e futur.e salarié.e. Ainsi en 2022, près de 650 périodes de stages (+6 %) ont été intégrées aux parcours d'accompagnement de 466 jeunes.

Les immersions en entreprise sont traitées pages 17 et 29 du rapport

## Volontariat-Bénévolat

Le volontariat et le bénévolat sont bien souvent mobilisés en tout début de parcours professionnel par les jeunes, permettant ainsi de se confronter à une première expérience professionnelle tout en donnant du sens à cette mission. Le Service civique est une mesure emblématique que promeut la Mission Locale auprès des jeunes et qui a bénéficié à 72 jeunes dans l'année.

Focus sur le service civique page 40 du rapport

## Éducation nationale

Plus d'une trentaine de jeunes accompagnés dans l'année ont fait le choix de poursuivre ou de reprendre un cursus de formation scolaire ou universitaire. 7 jeunes sont accompagnés, sous statut scolaire, par la Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire ou la Mission Insertion Jeunes de l'Enseignement Catholique.

Le lien avec l'Éducation nationale est traité page 32 du rapport

# LES DISPOSITIES ET ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT Nombre de ieunes

# Les dispositifs d'accompagnement

Le 1<sup>er</sup> mars 2022, le Contrat d'Engagement Jeune remplace la Garantie Jeunes et propose un cadre d'accompagnement individuel et collectif profondément renouvelé (cf page 18)

3 jeunes sur 4 accompagnés par la Mission Locale intègrent un dispositif ou une action d'accompagnement destinés à faciliter leur entrée dans la vie professionnelle, faciliter leur orientation et l'accès à une formation, notamment vers les métiers d'avenir, et accompagner les jeunes éloignés de l'emploi par des parcours d'insertion sur mesure.

# 78% des jeunes sont accompagnés dans le cadre d'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 l'année observée.
- \*\*\*Les totaux généraux ne sont pas des sommes car un jeune peut avoir été accompagné dans plusieurs dispositifs sur l'année 2022



# Retour d'expériences : La Garantie Jeunes intègre Cité Marine



5 semaines d'immersion en entreprise pour les jeunes et les conseillers

En 2022, l'entreprise Cité Marine s'est associée à la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi du Pays de Lorient pour accompagner les jeunes dans leur découverte du monde de l'entreprise.

Pendant 5 semaines, **Cité Marine a ouvert ses portes** à un groupe de

9 jeunes en Garantie Jeunes, en co-animant des ateliers avec des conseillers en insertion socioprofessionnelle de la Mission Locale. Deux responsables des ressources humaines de Cité Marine ont animé des temps d'échanges autour du CV, de la lettre de motivation ou encore les clés de la réussite d'un entretien d'embauche. Les jeunes ont également pu réaliser des journées d'immersion au sein de différents services de l'entreprise : marketing, maintenance industrielle, production.



Les responsables des ressources humaines de Cité Marine, Adeline Rouillard et Patricia Brin, ont exprimé avoir vécu une expérience humaine riche d'apprentissage sur les attentes et les fonctionnements des jeunes d'aujourd'hui, « salariés potentiels de Cité Marine. » Selon Patricia Brin, l'expérimentation a permis à l'entreprise de tirer de « précieux enseignements. »

« Être en présence des jeunes, à raison de deux jours par semaine

pendant plusieurs semaines, m'a permis de mieux comprendre quelles sont leurs appréhensions du monde du travail. Certains n'avaient jamais mis un pied dans une entreprise avant de venir à Cité Marine. Ce n'est de fait pas évident pour eux, d'aller vers les employeurs.»

De leur côté, les jeunes ont souligné la réelle implication des services de Cité Marine, se sont sentis valorisés et priviligiés d'avoir pu découvrir les « coulisses » de l'entreprise. Deux d'entre eux ont exprimé le souhait de pouvoir travailler en production pendant quelques mois, bien que leurs projets professionnels respectifs ne soient pas en lien avec avec les

métiers exercés à Cité Marine. Les jeunes affirment collectivement avoir gagné en assurance, en capacité de s'exprimer clairement et en gérant le stress généré par la prise de parole face à un employeur lors des différents temps d'échanges.

La Mission Locale Réseaux pour l'emploi du Pays de Lorient poursuit l'objectif de démultiplier les différents formats de rencontre afin de rapprocher les jeunes du monde économique et réciproquement. Cette immersion, riche de sens et d'enseignements pour les jeunes et les conseillers, est un format qui connaîtra de nouvelles éditions.

# ploi du Pays de pagner les jeunes rte du monde de les, Cité Marine les à un groupe de les Jeunes, en co-animant des ateliers les en insertion socioprofessionnelle les. Deux responsables des ressources rine ont animé des temps d'échanges lettre de motivation ou appare les

#### Témoignage de Mathéo



«Je garde un très bon souvenir de ces 5 semaines passées à Cité Marine. J'ai particulièrement apprécié les moments passés avec Patricia et Adeline. Leurs conseils m'ont permis d'être plus performant en entretien de recrutement, je stresse moins. Je me souviens également de la dégustation des plats préparés dans l'usine, un chef nous a avait fait goûter les plats et nous avons pu déjeuner avec la DRH de l'entreprise. Je crois que l'image que j'avais des directeurs a changé. C'était un bon moment. Même si aujourd'hui je suis en formation de crêpier, je sais que si j'ai besoin de travailler quelques temps je n'hésiterai pas à postuler à Cité Marine. Je connais très bien les lieux et je m'y sens à l'aise.»

# Lancement du Contrat Engagement Jeune (CEJ)

Déployé depuis le 1<sup>er</sup> mars 2023, le Contrat Engagement Jeune est un nouveau droit à l'accompagnement qui remplace la Garantie Jeunes.





- 16 à 25 ans révolus
- 29 ans révolus pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés

# Caractéristiques et problématiques

Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni en formation et qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi durable.

#### Modalité d'accompagnement

s'adresse aux jeunes prêts à s'engager dans un parcours intensif d'aller-vers l'emploi durable, finalité du dispositif.

#### Le jeune s'engage à :

participer de manière dynamique et assidue aux actions individuelles et collectives qu'il définit avec son conseiller tout au long de son parcours d'accompagnement intensif et personnalisé.

#### L'accompagnement vise à

- Développer le pouvoir d'agir des jeunes.
- Encourager leur autonomie en leur permettant d'accéder à leurs propres ressources.
- Faire des choix éclairés sur l'ensemble des dimensions de leur vie, particulièrement sur l'accès à la formation et l'emploi.

Ce parcours s'inscrit nécessairement dans le temps et nécessite plusieurs étapes de mobilisation, de la mise en confiance jusqu'à la prise de conscience de leurs compétences.





# Le déploiement du CEJ à la Mission Locale : une mobilisation collective



Le déploiement du Contrat Engagement Jeune a impacté fortement le cadre d'intervention des Missions Locales qui agissent dans un environnement en mutation permanente.

Des temps d'appropriation, « Les Nouvelles du CEJ », ont été organisés dès les premières communications du Ministère du Travail auprès de l'ensemble des professionnels de la structure, toutes fonctions confondues.

Repenser l'activité, accompagner l'évolution des pratiques et la montée en compétence collective des équipes d'accueil et d'accompagnement, adapter les processus en place, "métiers" et "fonctions supports", toutes ces étapes ont permis de générer l'adhésion, et développer une stratégie adaptée aux besoins des professionnels afin de faire évoluer les compétences.

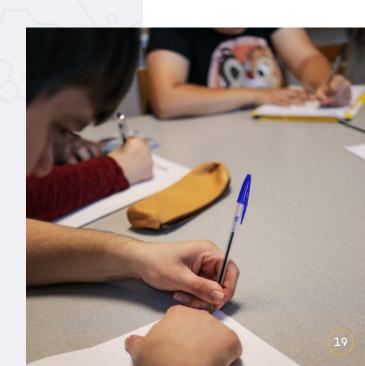
Dans cette dynamique, une équipe de professionnels volontaires a été constituée lors d'un séminaire pédagogique pour conduire une réflexion autour de l'offre de service à déployer dans le cadre de ce nouveau dispositif : modalités d'accompagnement élargies, contenu de l'offre, programmation et conditions d'évaluation continue.

Deux conseillères ont été identifiées sur des références spécifiques afin de traduire en "sens métier", les évolutions réglementaires et techniques liées au déploiement du contrat engagement jeune et animent depuis juillet 2022, des ateliers thématiques en direction des professionnels.

### L'offre de service CEJ

#### L'offre de service garantit :

- → Un conseiller dédié tout au long du parcours.
- Une offre de service individuelle multimodale de proximité (entretiens en présentiel, en visio, mails, téléphone, sms, application mobile CEJ etc.) adaptée à chaque jeune.
- Une offre de service collective sur plusieurs semaines, se déclinant en 12 modules thématiques. Chaque module, mobilisable « à la carte » intègre 4 ateliers, nécessitant une mobilisation contractuelle du jeune entre 15 et 20 h par semaine. Thèmes d'ateliers : accélération à l'emploi, lutte contre l'exclusion numérique, sport, santé, exploration professionnelle...
- Des temps de découverte des métiers, des filières professionnelles et des entreprises du territoire.



# Le CEJ délocalisé pour renforcer la proximité avec les jeunes et l'accessibilité de l'offre d'accompagnement

ateliers ont été animés en 2022

jeunes accompagnés résidant sur des communes à environ 40 kilomètres de Lorient, sans solution de transport collectif quotidiennement accessible

Profils des jeunes



ont un niveau scolaire inférieur au bac



## Interventions

Exemples d'interventions, cocréées avec les jeunes et coanimées avec nos partenaires :

- Un court-métrage, en partenariat avec l'association « J'ai vu un documentaire », réalisé sur les problématiques de mobilité des jeunes en zone rurale et les impacts sur l'accès à l'emploi.
- La mobilisation d'un groupe de jeunes pour la réalisation de vidéos métiers dans le cadre du salon Pro
- → Un atelier sur les discriminations animé par un jeune.
- Des randonnées de 7-8 km proposées dans chaque parcours d'accompagnement collectif.
- Un jeu d'expression autour de questions pouvant traverser les jeunesses (consentement, relation aux parents, différence de religion...).



Initialement déployé au siège de la Mission Locale dans le centre-ville de Lorient, il est apparu qu'une partie des jeunes ayant des problématiques de mobilité, notamment ceux résidant dans les zones périurbaines et rurales, n'ont pas les mêmes facilités d'accès à cette offre.

Ainsi, dès juin 2022, nous avons mis en œuvre une offre délocalisée d'accompagnement collectif de proximité, construite avec et pour les jeunes. Un conseiller en insertion socioprofessionnelle rattaché à ces territoires et référent de l'animation collective, accompagne 6 à 8 jeunes, dans des locaux à proximité de leurs lieux de résidence. Dès septembre 2022, une offre de ramassage permettant d'aller chercher les jeunes à leur domicile complète le dispositif.

# Baromètre national UNML: "Ce que les jeunes pensent du CEJ"

Échantillon de 4542 jeunes

dans le CEJ car un conseillerréfér<u>ent</u> s'engage avec lui dans le

parcours

eux et en leur avenir depuis accompagnés dans le CĚJ

La sécurisation financière via le bénéfice d'une allocation mensuelle est la deuxième motivation des jeunes pour s'engager dans le CEJ

# Les effets sur les parcours des jeunes



#### Inès Delafolie

en alternance à UP Intérim

«Pour ma part, le Contrat Engagement Jeune m'a permis d'en apprendre davantage sur moi, et d'affiner mon projet professionnel. Avoir un regard extérieur, différent de celui qu'on se porte, avec des conseillers à l'écoute est une chance pour celles et ceux qui souhaitent reprendre confiance en eux. Tout du long, j'ai été accompagné de la meilleure des manières, les ateliers sont également très intéressants pour nouer des liens avec les autres, aucun jugement mais uniquement de la bienveillance.

Finalement, j'ai signé mon contrat d'alternance très peu de temps après avoir signé mon Contrat Engagement Jeune, je ne regrette pas et si c'était à refaire je le referai mille fois. Je le conseille à tout le monde »



# Communication nationale d'information et de promotion du CEJ

Spot TV réalisé par le Ministère du travail

Spot Réseaux sociaux et web National









# « Objectif mieux-être » : Plan Santé Jeunes de la Mission Locale

Le Covid et les confinements sont venus fragiliser la santé des jeunes résidant sur le pays de Lorient et Bellevue Blavet Océan Communauté. Concrètement, nous avons observé sur le territoire une vulnérabilité psychologique prégnante chez un grand nombre de jeunes accompagnés, des conduites à risque en augmentation, un repli sur soi...

Face à ces constats, la Mission Locale Réseaux pour l'emploi a lancé un Plan Santé Jeunes nommé : « Objectif mieux-être » cofinancé par le Fonds Social Européen.

Une équipe dédiée a été mise en place, composée d'une infirmière diplômée d'état, de deux conseillers référents santé et l'intégration en 2023 d'un psychologue clinicien. Elle vient renforcer l'offre existante : la permanence hebdomadaire des psychologues du Point Accueil Ecoute Jeunes (PAEJ) pour les jeunes principalement en parcours CEJ, le solide partenariat avec la CPAM du Morbihan dans le cadre des parcours « Santé jeunes » et l'intervention du centre de planification de Lorient en mai 2022 sur la thématique « Santé sexuelle ».

#### Les missions de Gaëlle Le Roch, infirmière :

- Identifier les comportements à risques, les fragilités et les situations favorisant les troubles physiques, psychiques et sociaux.
- Planification et organisation du parcours de soin.
- Dépister les pathologies en cours.
- Réaliser un bilan pour affiner les orientations.
- Échanger sur les situations qui questionnent les jeunes.
- Éducation et promotion de la santé (alimentation, sexualité, sommeil, maladies chroniques, souffrance mentale, souffrance physique, affirmation de soi, gestion des émotions...)
- → Intervention d'urgence et premiers secours



L'équipe santé pluridisciplinaire de la Mission Locale en 2023 : Théo Berhault, psychologue, Gaëlle Le Roch, infirmière, et Arnaud Le Petitcorps, infirmier addictologue (Douar Nevez), reçoivent chaque semaine sur rendez-vous, dans nos locaux de la gare, les jeunes du pays de Lorient accompagnés par la Mission Locale.

#### Finalités du plan Santé

- Développer un réseau de professionnels de santé afin de renforcer la prévention santé et la prise en charge des personnes en souffrance psychologique ou en situation de non-recours à leurs droits en matière de protection santé et de soins.
- Développer une offre de service santé à la Mission Locale à destination des jeunes accompagnés.

Avec le déploiement de ce projet, l'offre « santé » s'est diversifiée : de l'approche individuelle à l'approche collective, qu'il s'agisse de soutien aux démarches administratives, d'information, de sensibilisation à la santé et de la prise en compte de la souffrance psychique.

#### Axe prévention et promotion Santé

- Mise en place d'une permanence hebdomadaire de l'infirmière Soizic Le Strat (Gaëlle Le Roch sur la photo, infirmière arrivée en 2023), formée à la prévention, aux traitements des addictions et l'animation d'ateliers thématiques.
- Installation d'un distributeur de protections périodiques bio fabriquées en Bretagne pour agir sur la précarité menstruelle et mise à disposition de préservatifs féminins et masculins dans les différents sites d'accueil.
- Mise en place d'un Atelier Prévention sexuelle animé par une professionnelle du centre de planification familiale de Lorient.
- Consolidation du partenariat avec la CPAM du Morbihan pour accompagner l'accès aux droits des jeunes et formation d'une partie de l'équipe au module « jeunes » de la formation Premiers Secours en Santé Mentale, prise en charge par la CPAM, et mise en œuvre par l'Association Santé Mentale France.
- Désignation d'une conseillère référente « Prévention et promotion Santé » : Marie Pascale Guillet.

## La médiation artistique

En partenariat avec « Minaho »

#### 3 ateliers Slamuzik animés en 2022

Mars-avril: Réalisation du clip vidéo et de la création musicale « Je t'écris du futur » - 7 jeunes participants



**Octobre**: Réalisation du clip vidéo et de la création musicale « Jardins secrets » - 6 participants



**Décembre**: Réalisation du clip vidéo et de la création musicale « Zoli Marmay » - 2 participantes





playlist You Tube Mission Locale Slamusik



#### Les ateliers Slamusik -Médite ton avenir

De nouvelles actions collectives artistiques et culturelles ont émergé en 2022, et témoignent d'une volonté de la Mission Locale d'expérimenter de nouvelles formes d'intervention, en réponse aux besoins identifiés dans les parcours individuels (travail sur la confiance en soi, sortir de l'isolement, la gestion des émotions, l'émergence d'envies professionnelles).

La médiation artistique est proposée aux jeunes pour expérimenter un « espace de créativité au service de la capacité d'agir ». Ces ateliers (découpés en plusieurs rencontres) ont permis de faire travailler, en collaboration avec des groupes de jeunes et plusieurs intervenants, et d'éprouver, autour de pratiques culturelles, l'expression, la confiance en soi, en développant des modes de communication artistique comme le Slam, l'écriture, la réalisation d'un clip vidéo.

Les intervenants sont des artistes (musicien, compositeur et interprète, documentariste) avant tout passionnés, et dépositaires d'un parcours et d'une pratique double de création et d'animation de groupes.

Témoignage de Titwan, consultant « Minaho »

### Axe accès aux soins et prise en charge

- Maintien de la permanence hebdomadaire des psychologues du PAEJ pour renforcer les espaces d'écoute et faciliter l'orientation vers des services spécialisés.
- Lancement des rencontres avec les acteurs de la santé mentale intervenant sur le territoire pour favoriser l'interconnaissance et initier de nouveaux partenariats (Association Douar Nevez, la clinique Saint Vincent, la Maison des Adolescents, CMP Blanqui...).
- Désignation d'un conseiller référent « Santé mentale » : David Ravé.

« En créant une œuvre, quelle qu'elle soit, ces jeunes, acteurs de leurs processus de production, ont mobilisé alors pleinement leurs corps, leurs sensations et leur imagination dans un espace d'invention d'un " nouveau soi " et ils ont pu s'autoriser à exprimer différemment leurs émotions et à mobiliser ainsi en eux des forces nouvelles de changement qui agiront dans leur quotidien. »

L'atelier « SLAMUZIK » offre à chacune et chacun la possibilité de déconstruire le récit souvent traumatique de leur parcours de vie en s'autorisant, par le biais de la médiation artistique, une interprétation plus positive des épreuves qu'ils ont pu traverser. En cela, les 3 leviers de la confiance en soi ont été à chaque fois mobilisés (estime de soi, affirmation de soi, et mise en action) et ont permis aux jeunes engagés dans ce travail de révéler un potentiel et des ressources de créativité, d'adaptation, de coopération et de résilience insoupçonnés au début des ateliers.

# De l'indépendance financière vers l'autonomie

Une année marquée par le déploiement du Contrat Engagement Jeunes (CEJ) sur nos territoires d'intervention et le versement de l'allocation CEJ à destination de 567 jeunes accompagnés.

Plusieurs dispositifs sont mobilisés pour soutenir la sécurisation financière des parcours individuels vers l'autonomie. Les aides financières viennent alors répondre à des besoins très divers : subsistance, mobilité, hébergement, santé, formation...

Une légère hausse des aides financières au titre du Fonds d'Aide aux Jeunes (FDAJ) pour des jeunes plus vulnérables

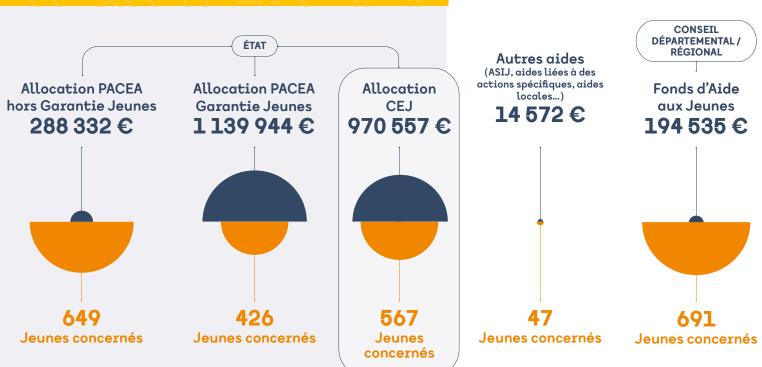
Nous avons versé en 2022, +4,2 % d'aides financières au titre du FDAJ, soit un total de 194535,36 € à 691 jeunes. En comparaison, nous avions versé en 2021, 193712,02 € à 852 jeunes. À noter que le montant moyen délivré par jeune est plus important et s'élève à 279 € contre 236 € en 2021.

L'évolution de l'inflation du coût de la vie vient expliquer en partie cette augmentation. Mais nous constatons que la situation des jeunes en grande précarité s'est davantage dégradée et nous avons, de fait, mobilisé un plus grand nombre d'aides pour un nombre moins important de jeunes, pour subvenir à leurs besoins de subsistance et d'hébergement d'urgence.

Une forte hausse des aides accordées au financement du permis de conduire

Les FDAJ accordés pour financer le permis B ont fortement augmenté: +41 % d'augmentation du montant FDAJ versé en 2022 pour financer les aides au permis et faciliter ainsi la mobilité dans l'accès à l'emploi. 112 aides au permis contre 94 en 2021 ont été accordées aux jeunes. Le plafond de l'aide est de 500 € pour des jeunes ayant obtenu le code de la route et un plan de financement du permis est exigé pour l'instruction du dossier.

# Les principales aides accordées en 2022



#### Focus sur l'allocation CEJ:

L'allocation CEJ est attribuée à tout jeune ayant signé un Contrat d'Engagement, sous condition de ressources et a pour objectif de sécuriser les parcours des jeunes accompagnés pour subvenir à leurs besoins. Au 1er mars 2022, le montant forfaitaire s'élèvait à 500 € pour un jeune majeur et 200 € pour un jeune mineur, lorsque

le jeune constitue ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu. Chaque mois, le jeune est donc tenu de déclarer à son conseiller le montant des ressources qu'il a perçues au cours du mois qui a précédé pour réévaluer le montant de l'allocation CEJ.



#### Focus sur le Fonds d'Aide aux Jeunes :

## Qu'est-ce que le Fonds d'Aide aux Jeunes ?

C'est une aide destinée aux jeunes rencontrant des difficultés particulières pour accéder à l'autonomie, à la formation professionnelle et à l'emploi, abondée par le Conseil départemental du Morbihan, la Région Bretagne et gérée par délégation par la Mission Locale.

#### Qui peut en bénéficier?

Tout jeune de 16 à 25 ans, français ou étranger en situation régulière de séjour; en difficulté d'insertion socio-professionnelle (rupture familiale / sociale, situation de précarité...).

1333

dossiers présentés en comité FDAJ

avec un taux d'accord de 97%, soit 1 297 dossiers

691

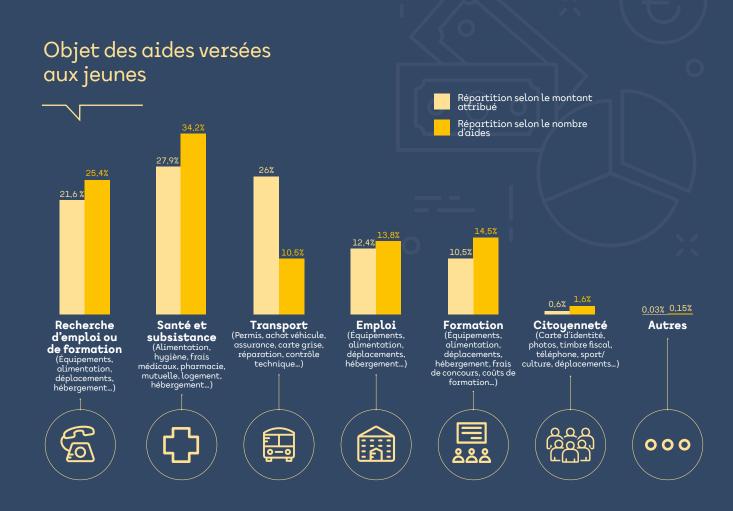
# jeunes aidés

1297 en aides individuelles et 111 en aides collectives

Plus de la moitié ont entre 18 et 21 ans

1/2
n'a aucune
ressource

**50%**n'ont aucune qualification



# LES JEUNES ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Si l'accès à la formation pour tous et la sécurisation des parcours sont des perspectives toujours réaffirmées, la nécessité d'accompagner les personnes quel que soit leur statut reste d'actualité. Les jeunes accueillis en missions locales sont des jeunes sortant de formation ou de scolarité, des jeunes avec une première expérience professionnelle mais parfois sans qualification, des jeunes diplômés ou non souhaitant s'extraire d'un secteur professionnel ou d'une qualification, désireux de transférer leur expérience dans un autre domaine. Tous ces profils constituent la pleine cible des Missions Locales. Ainsi, même si ces jeunes accompagnés sont plutôt en début de parcours professionnel compte tenu de leur âge, leurs trajectoires peuvent être ponctuées d'étapes subies ou choisies qui les conduisent nécessairement à engager une réflexion sur leur évolution professionnelle et à envisager de se former.

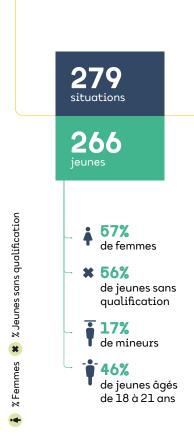


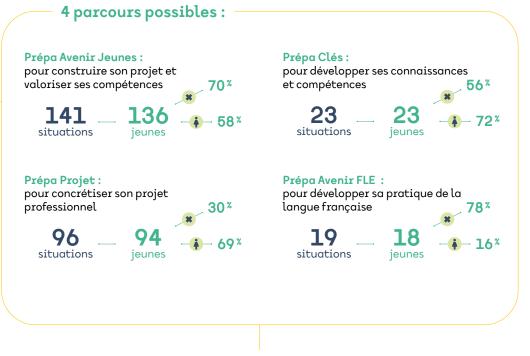
Les conseillers de la Mission Locale sont les accompagnants de cette réflexion mais aussi les facilitateurs de la mise en œuvre de ce parcours.

Sur l'année 2022, plus de 5 000 actes professionnels relatifs à la formation ont été réalisés et plus de 7 500 autour du projet professionnel (infos conseils, mises en relation, intermédiations...). Nous observons cette année, une augmentation de près de 5 % des entrées en formation pour un nombre de jeunes équivalent à l'année précédente.

# Développer son potentiel, choisir un métier

La gamme Prépa, une offre de formation financée par la Région Bretagne, pour découvrir des métiers, explorer les secteurs qui recrutent, préparer l'accès à une formation qualifiante, mieux connaître le monde professionnel et préparer son avenir.





#### **Autres formations**

Actions territoriales expérimentales, EPIDE, UEAJ, remobilisation par le sport...: 105 situations et 99 jeunes dont 11% de femmes et 78% de jeunes sans qualification



#### Focus sur la Prépa Avenir Jeunes spécifique « KALON Bravo »

La PREPA Avenir Jeunes spécifique « Kalon Bravo » se différencie d'une Prépa Avenir Jeunes « classique » car elle propose un parcours d'accompagnement innovant de 6 mois, renforcé par des activités et des partenariats, orientés sur trois axes majeurs :

- Un cadre très structurant autour de la discipline et de la riqueur.
- Des activités qui permettent le dépassement de soi et la gestion de ses émotions.
- Un travail d'adhésion, d'appartenance au groupe et à sa dynamique, pour favoriser l'individualité dans la force du collectif.

Le programme permet aux stagiaires de vivre une expérience qui s'appuie sur un consortium d'acteurs engagés dans l'encadrement socioprofessionnel éducatif et pédagogique, ainsi qu'un accompagnement à des activités basées sur le groupe, l'émulation, la citoyenneté et l'activité physique et sportive.



#### Adjimal



«La formation Kalon a été très bien, car elle nous a aidé à trouver notre orientation durant les six mois. Nous avons eu 3 stages: un d'une semaine, un de deux semaines et un de trois semaines. On a fait plusieurs sorties avec des activités comme l'escalade, des marches, un parcours stress en piscine, du sport et de la boxe. On a aussi fait des sorties, un bivouac avec les fusiliers marins et une course d'orientation. Au final, la formation Kalon Bravo m'a appris des choses comme m'ouvrir aux autres jeunes de la formation mais aussi la cohésion, la fraternité et la dépassement de soi »

#### Raphaël

«Pour moi, ces mois ont été instructifs, j'ai réussi à me dépasser physiquement et psychologiquement, et j'ai appris à faire des efforts pour me lever le matin. Dépasser ma peur du vide a été pour moi ma plus grande satisfaction. J'ai trouvé un cercle pédagogique que je catégoriserais de très bon. J'ai eu l'occasion d'évoluer avec un groupe de camarades venant d'horizons différents. »



#### Lili



« Ces six derniers mois m'ont été très bénéfiques. Je me suis intégrée dans un nouveau groupe, ce qui n'était vraiment pas gagné au début. J'ai rencontré des personnes géniales, j'ai travaillé sur moi grâce aux différentes activités effectuées : grimpe d'arbre, boxe, self-défense, théâtre, cuisine, parcours commando, descente en rappel, marches cohésion... Je ressens une réelle progression personnelle et j'en suis fort satisfaite. »

# Focus sur la Prépa Projet

Deux consortiums AGORA Services-IBEP et le CLPS-GRETA-AFPA ont proposé cette prestation en 2022 sur le Pays de Lorient.

Tout comme la Prépa Avenir Jeunes, la Prépa Projet est une prestation qui permet d'explorer les métiers et de booster son projet professionnel. Dans un contexte où un quart des jeunes arrivant à la Mission Locale sont en activité, cette prestation permet de concilier perspective d'avenir, élaboration de son projet et recherche d'emploi ou de formation. Cette prestation de formation très individualisée et modulable, s'adresse à des personnes plus autonomes. Grâce à des parcours modulables à la carte, la personne peut investiguer les secteurs d'emploi de son territoire, se tester sur des plateaux techniques et mettre en perspective son avenir professionnel.

#### Retour d'expérience avec le CLPS



#### Julie Ruzé,

formatrice sur la Prépa Projet depuis 2019

«La Prépa Projet, c'est de l'accompagnement au projet professionnel avec une phase collective et une phase individuelle, en fonction des besoins de chaque stagiaire.

Le travail exploratoire des métiers et la connaissance de soi sont des phases très importantes dans la construction du projet professionnel. Cet accompagnement est basé sur une relation de confiance qui se construit au fil du temps et il est très rare que des jeunes n'y adhèrent pas.

Avec la Covid, il a fallu s'adapter et proposer des ateliers en visio, mais il est vite apparu la nécessité de revenir au "face à face " dès que cela a été possible. Nous avons gardé certains ateliers en visio, notamment pour les personnes éloignées du centre de formation. Nous disposions d'une plateforme en ligne qui proposait des tests, des vidéos, des exercices... Cet outil digital était bien utile mais les regroupements en présentiel étaient vraiment appréciés des stagiaires, et les aidaient à structurer leurs démarches.

La mixité des publics était également intéressante : des regards croisés entre jeunes et adultes, des parcours de vie différents et des niveaux de formation variés ont permis de valoriser les stagiaires et de développer de l'entraide!

Enfin, les immersions en entreprise permettaient aux stagiaires de découvrir des métiers et de se confronter à la réalité des métiers. Les évaluations de ces stages étaient systématiquement réalisées à chaque fin de période réalisée. »

#### Kaniza,

stagiaire sur la formation

« J'avais déjà une idée du métier que je voulais réaliser mais ma conseillère Mission Locale m'a proposé de faire une Prépa Projet pour confirmer et valider mon projet professionnel dans la petite enfance. Cela m'a paru une bonne idée car il était possible de faire des stages et me permettait de me préparer plus facilement à entrer en formation qualifiante CAP Petite enfance par la suite.

Cette formation m'a beaucoup aidée à travailler mon projet car elle m'a permis d'être accompagnée dans mes démarches. Les formatrices étaient bien à l'écoute. Je n'ai pas fait la phase collective car je savais déjà ce que je voulais faire. J'ai pu mettre en place en parallèle de la Prépa Projet, une remise à niveau avec le GRETA (Compétences Clés) pour gagner en confiance et m'améliorer dans les matières générales. J'ai réalisé mes stages lors d'un "Accompagnement à la Qualification".

Jai ete bien accompagnee pendant ma Prepa Projet et ma formatrice référente a pris en compte mes problèmes de santé, notamment er mettant en place un aménagement de mon emploi du temps pendant mes stages.

Grâce à cette Prépa Projet, j'ai réussi à entrer en formation, j'ai obtenu mon CAP et aujourd'hui, je travaille dans un centre de loisirs à temps partiel. »

# Les immersions en entreprises pour découvrir un métier ou confirmer un projet professionnel

Les PMSMP, Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (stages), sont de vrais moyens plébiscités par les jeunes, pour découvrir un métier, un secteur professionnel ou/et confirmer un projet professionnel. Le dernier objet, traité dans la rubrique Emploi, permet d'utiliser la PMSMP comme un levier d'appui à l'embauche.

#### Famille du métier exercé

20,2%	Construction, bâtiment et travaux publics
16%	Commerce, vente et grande distribution
14,7%	Services à la personne et à la collectivité
12,3%	Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs et animation
11%	Installation et maintenance
6,2%	Industrie
5,5 <sup>%</sup>	Agriculture et pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux
4,8%	Santé
<b>4</b> %	Transport et logistique
3,5%	Support à l'entreprise

#### Les 10 métiers les plus explorés par les jeunes





## Se former pour se qualifier

#### Une formation pour obtenir une qualification reconnue et accéder à l'emploi.

L'accompagnement des jeunes vers la qualification est un enjeu majeur de notre intervention notamment pour permettre aux jeunes les moins qualifiés d'élever leur niveau de qualification, aux jeunes déjà qualifiés de compléter leurs compétences ou à d'autres de se réorienter.

Les principales entrées en formation pré-qualifiante, certifiante et qualifiante

Préparation à la qualification / Perfectionnement / Professionnalisation:

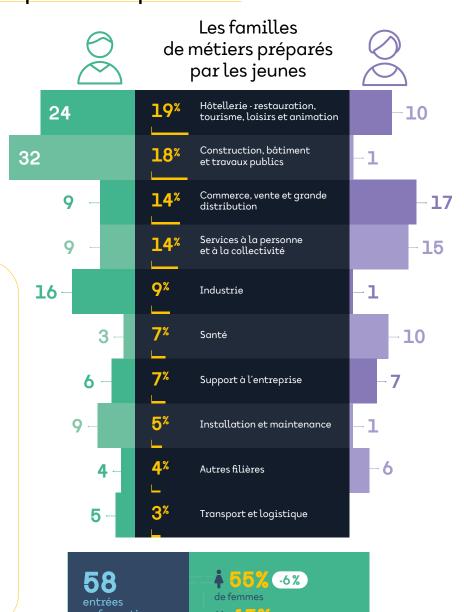
156 33% jeunes

Qualification - Certification:

**⊢ 37**<sup>%</sup> situations jeunes

Retour en Formation Initiale:

31 - 58<sup>%</sup> situations ieunes





# L'accompagnement à la qualification (AAQ)

Sécuriser les parcours de formation en maintenant le lien

Prépa, peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé Locale pendant 6 mois, jusqu'à leur entrée en qualification. Cet accompagnement renforcé permet de maintenir une



d'entrées en formation qualifiante ou en alternance (30 jeunes)

de jeunes sans qualification



#### 33%

poursuivent un accompagnement Mission Locale



d'arrêts (abandons ou arrêts d'un commun accord)



#### 12%

sont sortis pour une autre situation (emploi, volontariat en Service Civique, report du projet de qualification, déménagement ou entrée en formation autre)



toujours en AAQ

## Témoignage de Nicole B.

stagiaire en formation qualifiante à l'AFPA de Lorient

« Je m'appelle Nicole, j'ai 25 ans et je viens du Rwanda. Je suis arrivée en France il y a plus d'un an pour rejoindre mon mari. Là-bas, je travaillais dans une entreprise de sécurité qui était tenue par mon cousin. Je vendais des produits de vidéo-surveillance. Je ne parlais pas du tout le français quand je suis arrivée.

Pôle emploi m'a dirigée vers la Mission Locale pour que je puisse être accompagnée dans mes démarches. J'ai pris des cours de français au centre social de Keryado puis ma conseillère m'a proposé d'intégrer la Prépa Avenir FLE au CLPS de Lorient afin d'apprendre encore mieux le français mais aussi de travailler mon

projet professionnel.

J'avais la possibilité de faire des stages pour découvrir des métiers. Au départ, j'étais attirée par le métier d'aide-soignante et aussi le métier

#### la certification est importante pour moi!

d'ATSEM. J'ai fait un stage dans une école maternelle et j'ai pu aussi visiter le centre de formation AFPA pendant la Prépa Avenir FLE et faire des enquêtes professionnelles. Finalement, j'ai décidé de m'orienter dans le secteur du commerce car cela était plus accessible pour moi dû au fait que j'avais déjà une expérience dans ce secteur dans mon pays d'origine.

Après la Prépa FLE, j'ai donc passé les tests à l'AFPA et j'ai été retenue pour entrer en formation « Employé de Commerce en Magasin / ECM ». J'ai intégré cette formation le 30 janvier et je termine fin mai prochain. Je bénéficie d'une aide par la Région tout au long de ma formation.

De plus, j'ai pu créer des liens avec les autres stagiaires. Pour l'instant, j'ai fait un stage en vente de prêt-à-porter chez Kiabi et je suis actuellement en stage dans un magasin alimentaire. Ces 2 stages vont me permettre de comparer différents types de vente. J'ai une préférence pour la vente de vêtements. Obtenir un diplôme à la fin de ma formation va me permettre de trouver un emploi plus facilement ensuite ; la certification est importante pour moi ! »





# La Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) et l'Obligation de Formation

La PSAD permet la prise en charge des jeunes en situation de décrochage. Elle est copilotée par le CIO et la Mission Locale. Il s'agit d'une instance de coordination des réseaux de partenaires impliqués dans la recherche de solutions pour les jeunes décrocheurs de 16 à 25 ans.

# L'Obligation de Formation depuis 2020

Avec l'instruction interministérielle du 22/10/2020, la PSAD devient une instance de de pilotage opérationnel pour la mise en œuvre de l'Obligation de Formation.

Pour mémoire, depuis la rentrée 2020, afin qu'aucun jeune mineur ne soit laissé dans une situation où il ne serait ni en études, ni en formation, ni en emploi, **l'obligation de se former** est prolongée jusqu'à l'âge de 18 ans. Le décret du 5 août 2020 définit les conditions qui doivent être réunies pour que cette obligation soit remplie, les motifs d'exemption ainsi que le rôle des Missions Locales chargées de sa mise en œuvre et de son contrôle.

# Un renforcement de la dynamique partenariale autour des PSAD

#### De nouveaux enjeux se déclinent :

#### → Renforcer

les réponses à apporter aux jeunes qui en ont le plus besoin en proposant une solution adaptée, coordonnée et rapide à chaque jeune et en développant le repérage de jeunes en associant de nouveaux partenaires.

#### → Enrichiz fluidifier

le travail partenarial en développant l'interconnaissance des acteurs qui interviennent autour du public des jeunes de 16 à 18 ans et jeunes décrocheurs.

Ainsi, au regard de ces missions, nous avons créé la **PSAD** « **élargie** » en réunissant l'ensemble des acteurs Jeunesse du territoire (Associations, PIJ, BIJ, Maisons de quartiers, PAEJ, Maison des Ados, CCAS, service animation et médiation des communes, les différents services de la Sauvegarde 56, les Organismes de formation, les CFA ...). Cette PSAD « élargie » contribue à l'interconnaissance des acteurs et favorise le repérage et l'orientation des jeunes relevant de l'Obligation de Formation.

# La Prévention du Décrochage Scolaire avec la FOQUALE (Formation Qualification Emploi)

La Mission Locale agit également sur la prévention du décrochage scolaire en participant aux FOQUALE avec les Établissements scolaires et le CIO.

#### Un partenariat resserré avec les établissements scolaires



#### Philippe Pichon,

CPE pour le lycée Jean Macé de Lanester

#### Concernant la PSAD et le décrochage scolaire, comment travaillez-vous avec la Mission Locale ?

« Depuis plusieurs années, avant même l'obligation de formation jusqu'à 18 ans, un partenariat s'est instauré entre la Mission Locale et l'Éducation Nationale au sein du réseau FOQUALE. Le conseiller Mission Locale apporte aux référents décrochage la connaissance des dispositifs existants hors Éducation Nationale et leur permet ainsi de présenter aux jeunes et aux familles des alternatives à la formation initiale.»

#### Comment qualifieriez-vous le travail partenarial avec la ML?

« Avec la mise en place de l'obligation de formation, ce partenariat est devenu primordial. En effet, le nombre d'élèves à suivre a fortement augmenté et les solutions en interne ne sont pas toujours suffisantes ou adaptées, pour répondre à toutes les situations de décrochage. Cette collaboration favorise aussi la réduction du nombre de jeunes qui sortent du système sans qualification et offre à certains d'entre eux la possibilité de retrouver un rythme de vie socialisant. »

#### Y a-t-il une plus-value de ce travail partenarial?

« Cette plus-value est évidente car ce travail partenarial permet de croiser les regards et parfois de sortir d'une vision institutionnelle. Les regards croisés et les échanges rapides réduisent ainsi les temps de prise en charge et permettent une évaluation extérieure avant que le décrochage ne s'installe. Les jeunes en rejet de l'institution se voient donc proposer des parcours adaptés à leur situation et leurs aspirations dans des structures partenaires. Ces synergies partenariales devraient aussi permettre à des jeunes ayant quitté le système scolaire trop tôt, de réintégrer un cursus de formation initiale. C'est sans doute sur ce point que l'Éducation Nationale peut progresser. En qualité de référent décrochage, ce partenariat est une richesse dont on ne saurait se dispenser! »

#### Saïda Puillandre,

directrice du CIO et copilote de la FOQUALE de Lorient

« La FOQUALE est une instance de réflexion où sont présentées les situations d'élèves en risque de décrochage, et pour lesquelles l'établissement n'a pu trouver de solutions en interne. Les réponses apportées résultent de la mise en commun des moyens relevant de l'Éducation Nationale et de la mutualisation d'expériences réussies. Le réseau FOQUALE est copiloté par la proviseure du lycée Marie Le Franc et la directrice du CIO.

cier, depuis de très nombreuses années, la Mission Locale. L'évolution de la société, la complexité des problématiques rencontrées, l'impossibilité de réduire le jeune à son statut de lycéen, font que les solutions propres à l'Éducation Nationale peuvent être, dans certains cas, insuffisantes à enclencher chez le jeune une remobilisation scolaire. La participation de la Mission Locale aux commissions FOQUALE permet, dans ces situations de blocage, de connaître et d'échanger sur les mesures hors Éducation Nationale pertinentes et de solliciter rapidement le réseau partenarial de la Plateforme de Suivi et d'Accompagnement du Décrochage. Ce partenariat permet de répondre rapidement aux situations de décrochage avéré et d'ouvrir de nouvelles perspectives hors du champ scolaire, pour ces jeunes en rejet total de l'institution. »



# ET LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

## Les entrées en emploi et en alternance

Nous notons en 2022 une stabilité du nombre de contrats signés par les jeunes: +1 % de contrats et -1 % de contrats en alternance. Néanmoins, le nombre de jeunes ayant démarré un emploi ou un contrat en alternance est en diminution de 5 % ( soit 88 jeunes).

Par typologie de contrat, nous observons une hausse des CDI (+ 3,5 %) et des CDD de moins de 6 mois (+ 8 %). L'emploi intérimaire reste la forme d'emploi la plus utilisée par les jeunes en 2022 avec plus de 35 % des contrats signés. Nous constatons également cette année une augmentation significative des contrats à temps partiel : + 17 % sur les CDD et + 23 % sur les CDI.

Les entrées en alternance sont en très légère baisse en 2022 (-1 %). Il faut nuancer cette baisse car elle ne porte que sur les contrats de professionnalisation (-22 %). Le contrat d'apprentissage reste la mesure phare de l'alternance et affiche une hausse de +5,5 %. La prime à l'embauche de 8 000 euros a contribué à inciter les employeurs du territoire à recourir à cette mesure.

Les contrats aidés, Contrats Initiative Emploi (CIE - Secteur marchand) et Parcours Emploi Compétences (PEC - Secteur non marchand) ont été moins mobilisés, en raison d'une nette diminution de l'enveloppe allouée.

#### Contrat d'apprentissage

233 +5,5<sup>x</sup>/2021

. 228 jeunes

#### Contrat de professionnalisation

54 -22<sup>x</sup>

53 jeunes

#### CDD / Intérim

822 —



**474** jeunes

#### CDD / temps plein

641 contrats



**499** jeunes

#### CDD / temps partiel

312 contrats



266 jeunes

75

jeunes

#### CDD / Insertion et association intermédiaire

85 contrats



#### CDD / Saisonnier

79 contrats



76 jeunes

### CDD / Contrat aidé Secteur non marchand

26 contrats



24 jeunes

#### CDD / Contrat aidé Secteur marchand

12 contrats



12 jeunes

#### CDI / temps plein

203 contrats



200 jeunes

#### CDI / temps partiel

118 contrats



112 jeunes

#### CDI / Contrat aidé Secteur marchand

15 contrats



14 jeunes

#### CDI / Intérim

2 contrats



2 jeunes

#### Auto-entrepreneur

25 contrats



23 jeunes

#### Créateur - Repreneur d'entreprise

2 contrats



2 jeunes

#### Total général

2629



\_\_ **1588** jeunes Les 6 principales filières professionnelles des emplois occupés par les jeunes



19,9% Services à la



Services à la personne et à la collectivité

Industr -1.8 pts /20



19,3%
Hôtellerie - restauration, tourisme, loisirs,





Les métiers exercés par les jeunes relèvent, comme en 2021, de 6 familles professionnelles. Les principales évolutions portent sur les Services à la personne et à la collectivité, en tête avec près de 20 % des emplois occupés par les jeunes et l'hôtellerie-restauration qui progresse de presque 4 points.

6 principales filières professionnelles des contrats en alternance signés



38,5%

Commerce, vente et grande distribution



12,6% Construction,

bâtiment et travaux publics

Installation et maintenance



13,7%

Hôtellerie restauration, tourisme, loisirs et animation



10,4%

Services à la personne et à la collectivité



4,7% Support à

Un peu plus d'un jeune sur trois s'oriente vers le secteur du commerce, de la vente ou de la grande distribution. Malgré l'importance de cette famille professionnelle, ces métiers sont en baisse (- 10 points) et l'hôtellerie-restauration progresse (+ 3,7 points). Les métiers en alternance les plus exercés par les jeunes : vente en alimentation, cuisine, mise en rayon libre-service, assistanat commercial, assistance auprès d'enfants, mécanique, vente en habillement et accessoires de la personne.



# jeunes embauchés en contrat d'apprentissage

Parcours recrutement Dynamic au Leclerc de Lanester en juillet 2022

jeune recruté sur un poste d'agent de production

Parcours recrutement Dyn@mic à Plastimo Lorient en décembre 2022



Découverte de Concept Imprimerie à Hennebont en juin 2022



#### une offre de services innovante à destination des jeunes et des entreprises





Cofinancé par le Fonds Social Européer et Lorient Agglomération

Dynemic 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 opportunités 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.

#### 2 modalités d'intervention en direction des jeunes

#### Appui conseil emploi/alternance

appui individuel à la recherche d'emploi ou d'un contrat en alternance mobilisable à n'importe quel moment dans le parcours du jeune à la Mission Locale. 422 jeunes accompagnés dont 72 % ont accédé à un emploi, un contrat en alternance, une qualification ou un service civique.

#### Les services

ensemble des actions et animations proposées de manière plus ponctuelle mais visant le rapprochement et l'interconnaissance jeunes/entreprises (ateliers Travailler en intérim, ateliers Numérique et Emploi, Jobs Cafés, visites d'entreprises, forums, recrutements collectifs...). 553 jeunes participants dont 61% ont accédé à un emploi, un contrat en alternance, une qualification ou un service civique.

#### Le Service d'appui et d'accompagnement des entreprises

L'intervention de l'Équipe Relations Entreprises de la Mission Locale est structurée pour favoriser l'accès des jeunes à l'entreprise et développer l'interconnaissance, lever les difficultés de recrutement, faire coïncider employabilité des jeunes et employeurabilité des entreprises, et permettre aux jeunes de s'épanouir dans leur milieu professionnel pour limiter les ruptures.

#### Les missions :

- Appui au recrutement (sourcing, informations collectives, parcours recrutements...)
- Aide au développement de la marque employeur (attractivité, accueil, intégration de nouveaux salariés...)
- Promotion des métiers, des filières professionnelles et des entreprises du territoire

- (capsules vidéo, podcasts, visites d'entreprises, visios grand public...)
- Conduite de projets d'intelligence collective (collaborations jeunes/ entreprises...)
- Développement de l'interconnaissance jeunes/ entreprises (Jobs Cafés, événementiels...)
- → Coaching de jeunes (parrainage)
- → Facilitation des clauses sociales sur le territoire de Lorient Agglomération
- → Relais de communication via les canaux de communication de la Mission Locale



- 57 % d'hommes.
- 14 % résident sur un quartier prioritaire de la Ville.
- 6 % sont bénéficiaires du RSA.
- 43 % de jeunes sans qualification.
- 74 % ne sont pas titulaires du permis B.
  - 10 % sont mineurs.
- 66 % des jeunes ont accédé à un emploi, un contrat en alternance, une qualification ou un service civique.

## 197 ateliers

et actions mis en œuvre (ateliers, forums, informations collectives, jobs dating et visites d'entreprises)

# + de 300 offres d'emploi

captées sur le territoire

+ de 1000 contacts entreprises



#### Témoignages

#### Glorette, 21 ans

en BTS Manager d'Unité Marchande, au Carrefour Market de L'Orientis



«Je suis arrivée en France en octobre 2022 à Lorient où j'ai rejoint ma sœur. Ne sachant pas comment faire pour continuer mes études, ma sœur m'a parlé de la Mission Locale.

Je me suis rendue à la Mission Locale, j'ai d'abord rencontré Coralie et ensuite Gaëlle. J'ai pu participer à des ateliers, être guidée, être aidée dans mes recherches (organismes de formation et entreprises). Je ne connaissais pas la ville de Lorient.

Mes conseillères m'ont donné des adresses et ont été présentes tout au long de mes démarches. J'en suis reconnaissante. J'ai pu faire trois stages à côté de chez moi et j'ai réussi à trouver une école et un magasin pour réaliser mon alternance en BTS Manager d'Unité Marchande. La Mission l'ocale est à conseiller à tous les jeunes

Après mon BTS, j'envisage de continuer mes études en alternance et peut-être aller jusqu'au Master. J'hésite encore entre les secteurs du commerce et de la banque. Après mon BTS, je retournerai à la Mission locale pour être aidée à nouveau.»

#### Lucas, 21 ans

Monteur réseaux électriques en alternance à la SDEL et formé au GEIQ BTP

«J'avais déjà fait une formation dans le domaine de l'électricité plutôt bâtiment, et j'ai dû arrêter pendant quelques temps suite à des problématiques personnelles. Je me suis un peu cherché et ensuite, comme on m'avait beaucoup parlé de la Mission Locale, de ce qu'ils pouvaient faire et comment ils pouvaient contribuer à m'aider, je me suis dit pourquoi ne pas essayer ?!

J'ai donc commencé par une Garantie Jeunes, pour me mettre à jour, m'organiser dans mes démarches.... Puis j'ai été accompagné par une personne qui s'occupe plus particulièrement de l'emploi, des stages, des contrats. On a échangé longuement

sur mon parcours, sur ce que j'avais entamé, et l'électricité est ressorti comme une évidence. Nous avons donc axé les recherches dans ce domaine précis.

La conseillère m'a mis en contact avec l'entreprise SDEL, et j'ai commencé par un stage, pour découvrir l'entreprise et le métier. Au début, je me suis dit que ça n'avait rien à voir avec ce que je connaissais, puisque le métier que je découvrais était le métier de monteur réseaux VRD et plus du tout l'électricité bâtiment. Mais je me suis dit pourquoi ne pas essayer pendant une semaine, et ça m'a tout de suite plu.

Ça fait aujourd'hui 3 mois que je suis dans l'entreprise et je suis formé en parallèle avec le GEIQ.

Ça me plaît beaucoup, je n'aurais jamais pensé à ce métier tout seul donc je suis vraiment content de là où j'en suis

aujourd'hui. C'est un métier vraiment intéressant et varié, on ne fait jamais la même chose, on change de chantier tout le temps.

Moi qui avais très peur de la hauteur, aujourd'hui je m'éclate à monter sur les poteaux ! J'ai un tuteur qui m'accompagne et m'aide à apprendre sur le terrain.»





#### Le parrainage pour l'emploi

Le parrainage, c'est insuffler une véritable dynamique en faveur des personnes en recherche d'emploi rencontrant des freins pour entrer dans la vie active (manque d'expérience, de qualification, méconnaissance des métiers, discriminations...), en s'appuyant sur des responsables associatifs, dirigeants d'entreprises, cadres recruteurs ou professionnels, qui accompagnent bénévolement leurs filleul.es dans leurs recherches, en complémentarité de l'accompagnement par les conseillers de la Mission Locale.

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.

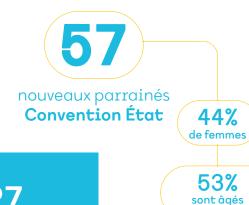
La Mission Locale Réseaux pour l'emploi met en œuvre du parrainage dans le cadre de deux conventions distinctes. La première convention porte sur la mise en œuvre du parrainage pour les jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par la Mission Locale, dans le cadre d'un financement Etat. La seconde, financée par le Conseil Départemental du Morbihan, porte sur la mise en œuvre du parrainage pour les personnes âgées de 26 ans et +, qui ne relèvent pas de l'accompagnement de droit commun Mission Locale.

Le niveau de qualification des filleul.es est un peu plus élevé que les jeunes accompagnés au global à la Mission Locale (35 % de niveau Bac +2 et sup. contre 8 % au global), mais cela ne signifie pas qu'ils ne sont pas soumis à des discriminations liées par exemple au handicap, à la nationalité, à la situation familiale, au lieu de résidence, à l'apparence physique, à l'âge, à l'appartenance religieuse ou encore aux problématiques de mobilité également très présentes. Un travail de sensibilisation sur les risques de discrimination est systématiquement traité de manière transversale et placé au cœur du dispositif parrainage.

Le parrainage dynamise les parcours des filleul.es et contribue à augmenter considérablement la mise en œuvre de situations professionnelles et d'immersions en entreprises.

Les Filleuls de plus de 26 ans

#### Les Filleuls de 16-25 ans





**Formations** dont 3 en scolarité

Service civique

Création d'activité

**Abandons** 

**Autres** 

69% 61% de sorties de sorties positives positives

de 22 à 25 ans

65%

ont un niveau

inférieur ou égal

au Bac

**5.8** mois

de durée moyenne

de parrainage

#### nouveaux parrainés Convention 71%

Département Morbihan



de femmes

43% sont âgés

de 27 à 44 ans

5 mois de durée mouenne de parrainage

**Emplois** 

Contrats en alternance

**Formation** 

Service civique

Créations

**Abandon** 

**Autres** 

38



#### Témoignages

#### Sandra Dauriol.

Directrice de Bretagne Structure Location (BSL), marraine au sein du Réseau UP et sur l'action de parrainage politique de la ville de Lorient « Kart'Emploi »

#### Ismail.

filleul de Éric Séchaud, en intérim chez Sailwood en attendant d'entrer en apprentissage

«Je m'appelle Ismail. Je travaille en menuiserie chez Sailwood. J'ai travaillé en menuiserie à Téhéran où je fabriquais des meubles avec mon père. Je suis arrivé en Autriche puis ici, en France, où j'ai débuté un stage avec Sailwood, car je suis parrainé par Éric Séchaud, le Directeur. C'est la Mission Locale qui m'a parlé du parrainage. Je commence bientôt ma formation en apprentissage à l'AFPA d'Auray. À Sailwood, j'aime beaucoup l'équipe, ils sont très gentils. J'aime le travail sur les bateaux et j'espère pouvoir continuer ici. »

#### Glen Maine,

associé chez Sailwood avec Éric Séchaud, Directeur de Sailwood et parrain d'Ismail

« J'ai rencontré Ismail par le biais de Laurent, conseiller à la Mission Locale, car il cherchait un stage en menuiserie. Nous l'avons accueilli en février, lors d'un stage de quinze jours pour la réalisation de pont en bois et d'aménagements divers sur des bateaux de pêche. Le stage s'est bien passé alors nous l'avons renouvelé pour poursuivre le chantier. Nous avons rapidement contacté l'Afpa d'Auray car Ismail souhaite se former en menuiserie. Nous aimons son dynamisme, sa bonne humeur et sa motivation ce qui nous a incité à continuer avec lui et le soutenir dans sa formation.

Depuis, nous l'avons embauché en intérim le temps qu'il puisse commencer sa formation en apprentissage avec l'Afpa et nous espérons continuer. Il est avec nous depuis 2 mois et ça se passe très bien. »

« Ce qui m'a intéressé et motivé à entrer dans le réseau de parrainage, c'est d'accompagner des jeunes à accéder au monde du travail qui peut être parfois, pour eux, une étape d'une grande difficulté, un saut dans l'inconnu.

Mon rôle de marraine est de donner de mon temps pour revoir leur CV, rédiger une lettre de motivation, préparer un entretien d'embauche, les aider à trouver un stage, un emploi ou tout simplement échanger avec eux sur une problématique qu'ils peuvent rencontrer.

Le parrainage apporte une richesse humaine faite de rencontres de tous horizons y compris avec les autres parrains/marraines, d'échanges et de partage d'expériences. Nous nous devons d'être bienveillants envers les générations futures. N'oublions pas que nous sommes aussi des dirigeants à la recherche de salariés. »



# L'ENGAGEMENT



#### La plateforme d'intermédiation au Service Civique portée par la Mission Locale

Depuis sa création en 2010, les Missions Locales s'engagent activement sur le déploiement du Service Civique. Cette mesure, qui répond aux attentes des jeunesses, contribue à leur apprentissage de la citoyenneté, à leur engagement dans la société et à la construction de leur projet d'avenir. En signant une convention de partenariat avec l'Agence du Service Civique, L'Union Nationale des Missions Locales (UNML) devient l'organisme porteur d'un agrément collectif des missions de Service Civique pour l'ensemble du réseau. Cet agrément permet aux Missions Locales de proposer des missions en leur sein ou de mettre des volontaires à disposition de structures partenaires de leur territoire. Il s'agit d'une intermédiation organisée dans une logique de «plateforme».

La fonction d'intermédiation permet à la Mission Locale de travailler sur des offres qui s'inscrivent réellement dans l'esprit du dispositif Service Civique, qui correspondent aux profils et aux attentes des jeunes. Notre connaissance fine du public et notre proximité avec les structures potentielles d'accueil du territoire sont de réels atouts dans la mise en œuvre de l'intermédiation. Cette fonction d'intermédiation permet la mise à disposition d'un volontaire au sein d'une collectivité ou d'une association du territoire tout en restant la structure d'accueil et d'appui. La mise à disposition est formalisée par la signature d'une convention entre le jeune, la Mission Locale et la structure partenaire. Nous sommes également garants du respect des obligations légales qui incombent à la structure d'accueil : versement de l'indemnité complémentaire, mise en place de la formation civique et citoyenne...

Concrètement, nous accompagnons le jeune volontaire et la structure partenaire sur toutes les étapes de la mission. Pour la structure tierce, notre plus-value se situe dans l'appui technique et pédagogique. La Mission Locale porte la convention et assume donc l'ensemble des démarches administratives, la mise en place de la formation civique et citoyenne et la formalisation du suivi du jeune volontaire. Cela se traduit par une aide à la définition de la mission, un appui à l'intégration et à la structuration du tutorat. des entretiens de suivi, un accompagnement du jeune sur son projet d'avenir et la préparation à la sortie de la mission.

Structures concernées

11 Ehpad

5 CCAS 5 foyers de vie 5 associations sportives

3 associations culturelles 1 maison de quartier

# missions

#### 30 services civiques mis en œuvre dans le cadre de la plateforme

- → 21 femmes / 9 hommes
- → 6 mineurs

#### **21** volontaires sur 30 sont d'un niveau inférieur ou égal au bac

L'accompagnement de la Mission locale à la mise en œuvre de ces missions vise à permettre au plus grand nombre quel que soient leurs profils, leurs niveaux de formation, de s'investir dans ces actions de volontariat citoyen.

Sensibiliser les jeunes de 16 à 25 ans, en particulier les jeunes peu ou pas qualifiés, et/ou des quartiers prioritaires de la ville, à l'intérêt du service civique,

l'accueil d'un jeune en service civique auprès des associations et collectivités du territoire, et faciliter leur engage ment par le principe d'intermédiation,

des missions de services civiques et accueillir des volontaires au sein de la Mission Locale pour les mettre à disposià l'international,

les jeunes et les structures d'accueil, sur les dimensions administratives, financières et pédagogiques.

#### Témoignages

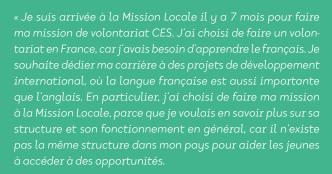
Le Corps Européen de Solidarité (CES) :

Une opportunité pour les jeunes volontaires européens

9 mois - 28h/semaine



26 ans, volontaire européenne à la Mission Locale d'octobre 2022 à juin 2023



Ma mission consiste à promouvoir la mobilité internationale auprès des jeunes. Dans la Mission Locale, je co-anime des ateliers de mobilité internationale. J'assiste à plusieurs ateliers sur des thèmes différents qui m'intéressent. En fait, j'ai créé un atelier 'Mission Speakeasy' pour aider les jeunes de la Mission



Locale qui souhaitent améliorer leur niveau d'anglais. Parfois, je visite les entreprises à Lorient et communes proches avec l'équipe relations entreprises. Je trouve ces visites très ludiques et en même temps, très utiles. Les vendredis sont consacrés aux ateliers avec "Melting Breizh", animés par Nathalie Noël. Il a été intéressant d'apprendre sur la culture française, le système social, la cuisine et beaucoup d'autres choses.

Le projet m'a beaucoup apporté depuis 7 mois. J'ai progressé en français, mais la route est encore longue. Grâce à mon atelier 'Speakeasy', je me sens plus confiante de mener un atelier en autonomie. J'ai progressé sur mes compétences d'organisation et de management de temps. J'ai appris beaucoup de méthodes et de techniques intéressantes en créant un atelier grâce à mes collèaues de la Mission Locale."

#### Une mission de Service Civique :

Favoriser l'accès à la culture!

9 mois - 28h/semaine



#### Anthinéa,

volontaire en service civique au Musée Sous-Marin à Lorient La Base

« Je m'appelle Anthinéa Regnault, je suis originaire de Reims et diplômée d'un Master Patrimoine obtenu en septembre 2022 à l'Université Bretagne Sud. Ayant déjà réalisé un Corps européen de Solidarité en 2019 en Roumanie suite à ma Licence d'Histoire de l'art, j'ai découvert les valeurs et les missions des volontaires en Europe, le Service Civique en France est donc une suite logique à ce parcours. J'ai rejoint le Musée du Sous-Marin du Pays de Lorient en novembre 2022 pour une période de neuf mois dans l'objectif de « Favoriser l'accès à la culture ». Ainsi, trois missions me sont confiées : une mission de développement culturel, la création d'une nouvelle offre de médiation à destination des scolaires (CM1/CM2) en lien avec une autre structure du territoire, l'Observatoire du Plancton, une mission de recherche documentaire autour des épaves de la première guerre mondiale en Bretagne Sud, ainsi qu'une mission de gestion du musée, comme les permanences d'ouverture au public, les visites guidées, ou encore la production d'outils pour le musée tels que des supports de communication. Cette expérience est réellement un tremplin pour moi avant de rentrer dans la vie active car elle me permet d'acquérir de l'expérience dans mon domaine d'études. Je conseille à tous les jeunes de réaliser une mission de Service Civique, que cela soit dans leur domaine de prédilection ou dans un autre, afin de trouver sa voie. »

# DÉVELOPPEMENT DEVELOPPEMENT TERRITORIAL, RESEAUX ET PARTENARIATS

Programme de la journée « Pro Breizh » :

# Agir en synergie au plus près des besoins du territoire

Ancrer nos projets dans la réalité économique et sociale du territoire, développer son attractivité, proposer une interface crédible aux jeunes et aux employeurs, développer notre réseau d'entreprises et de partenaires, expérimenter, innover avec les acteurs du territoire tels sont les enjeux stratégiques que nous poursuivons depuis plusieurs années.

#### « Pro Breizh » - Renforcer les interactions entre les acteurs de l'économie maritime et les jeunes accompagnés

L'économie maritime représente plus de 14 000 emplois sur le bassin lorientais, soit 16 % des emplois du territoire. Elle se décline en 6 pôles principaux : Construction-Réparation Navale (CRN) et Ingénierie, Produits de la mer, Défense, Nautisme, Activités portuaires et services transversaux, et Tourisme littoral. L'attractivité de ces filières est un enjeu primordial pour l'économie de notre territoire.

Afin de faire connaître ces métiers, Bretagne Pôle Naval (BPN), la Touline et la Mission Locale ont organisé une journée de découverte des métiers du maritime à destination des jeunes accompagnés par la Mission Locale. Au cœur de l'aire de réparation navale de Keroman, 34 jeunes ont pu découvrir et échanger avec les entreprises de ce secteur. Ce fut l'occasion pour eux de faire réseaux, de développer leur culture professionnelle et d'élargir leur horizon en termes de métiers avec des présentations telles que l'ingénierie portuaire, méconnue par les jeunes.

C'est par la rencontre entre les employeurs et les futurs jeunes actifs que des vocations peuvent être suscitées et déboucher sur des recrutements.

En amont, tous les jeunes ont travaillé la présentation de leur profil et préparé leur candidature avec l'appui des conseillers de la Mission Locale. Les entreprises, de leur côté, avaient préparé un "pitch" pour donner envie de venir travailler avec elles.

#### 10h30

accueil et entrée dans le pavillon de NavExpo.

#### 10h45

découverte par groupes de l'Aire de Réparation Navale, du navire des métiers, visites des entreprises PIRIOU, Sofresid Engineering et Hydrocorp.

#### 11h30

visite de Atelier Mécanique Lorientais et témoignages de 3 jeunes en alternance chez Naval Group, aux Chantiers de l'atlantique et chez ALOTECH.



#### 12h30

repas partagé avec les jeunes chez Atelier Mécanique Lorientais.

#### 13h30

visites libres de NavExpo, du naviro des métiers, animation 3D par la Maison de la Mer et conférence du CINAV.

#### 14h20

pitchs de 6 entreprises :
« Pourquoi venir travailler dans
mon entreprise ? » avec Sotrama,
Hydrocorp, Ship As A Service,
Chantiers Bretagne Sud, Tecnorope,
Atelier Mécanique Lorientais,
Sailwood et Thalos.

#### 15h10

échanges jeunes/entreprises sur les métiers, les besoins en recrutement.



#### Le «Réseau UP», réseau de parrains et marraines



#### Les entreprises du territoire à nos côtés entre engagement et solidarité

Le « Réseau UP » est un réseau dynamique de 168 professionnels bénévoles investis aux côtés des chercheurs d'emploi. Responsables associatifs, dirigeants d'entreprises, cadres recruteurs ou professionnels intéressés, le réseau UP continue à se développer avec l'arrivée de 16 nouveaux membres entrants en 2022. L'engagement actif du Centre des Jeunes Dirigeants de Lorient continue de favoriser notre ancrage au cœur des réseaux économiques lorientais. Le réseau UP comprend également le réseau Kart Emploi des entreprises engagées au bénéfice des jeunes résidents des quartiers relevant de la Politique de la Ville et le réseau Etrave, orienté vers l'appui et l'accompagnement de jeunes intéressés par les filières du maritime.



14 %
Industrie
10 %
Commerce

20 %

**27 %** 

**14 %** 

Public

Autres

10 % Agences d'emploi/ formation

**5 %**BTP

#### + de 133 actions

mises en œuvre en direction des entreprises en 2022

(P'tit Dèj d'accueil des nouveaux parrains et marraines, salons, forums, entreprises et agences d'emploi en résidence, visites d'entreprises, informations collectives, jobs dating...)



94%
sont actifs:
responsables
d'entreprises,
responsables
de service ou
professionnels
confirmés, issus du
secteur privé, public
ou associatif et
provenant de secteurs
d'activité variés.

#### Démarche d'intégration du Réseau UP

L'intégration des nouveaux parrains et nouvelles marraines dans le réseau, se décompose en plusieurs étapes :

- ler contact et prise de rendez-vous avec la référente parrainage.
- tion et des modalités d'engagement.
- → Intégration dans le réseau.
- Participation à un « P'tit dèj accueil » et aux événements du réseau.

#### Plus-value des parrainsmarraines

- → L'expérience.
- La connaissance concrète d'un secteur d'activité, d'un bassin d'emploi, d'un milieu de travail, de ses règles et de ses pratiques, des conditions requises pour y entrer.
- → Les réseaux relationnels et professionnels.
- → Leur engagement au service des chercheurs d'emploi.

## Axes d'intervention auprès des filleuls

- → Aide à la recherche d'emploi.
- Valorisation des compétences.
- Constitution d'un réseau professionnel.
- Connaissance du tissu économique local.
- Fonctionnement d'une entreprise.
- Confrontation et validation du projet professionnel.
- Elargissement des choix professionnels.
- Recherche de stages.
- Création d'activité.
- Développement et valorisation des savoir-être.
- Confiance en soi, mobilisation et dynamisation.



#### À l'Abordage

La Mission Locale Réseaux pour l'Emploi du Pays de Lorient est embarquée à bord du projet « À l'abordage » depuis octobre 2021 auprès de 7 autres acteurs locaux de l'insertion professionnelle, de l'emploi et de la formation : Optim'ism, Sauvegarde 56, Défis, Face Morbihan, Agora Services, EPI 56 et AFPA.

Cette démarche inclusive de remobilisation professionnelle à destination des habitants des quartiers politique de la ville a généré plusieurs réussites ou réalisations sur l'année 2022 :

535

personnes rencontrées

120
personnes
mobilisées

La diversité des modalités de repérage et d'aller vers (temps de déambulations dans le quartier, collaboration ou organisation d'actions, lien avec les associations présentes dans la vie quotidienne des habitants, porte à porte, cooptation entre les habitants, présence sur des temps de vie du quartier, etc.) permet de mobiliser une part croissante de personnes qui ne sont plus en lien avec les acteurs du Service Public de l'Emploi malgré des situations réelles de grande précarité.

Il est manifeste que la souplesse d'action de l'équipe de mobilisation a permis de repérer et de mobiliser des personnes en situation de précarité très importante (problèmes de santé et d'accès aux soins, isolement, absence totale de ressources et insécurité alimentaire) et peu entourées institutionnellement. La question du logement est une difficulté majeure pour de nombreuses personnes accompagnées et le plus souvent bloquante pour une amorce professionnelle.

#### Un chantier d'insertion progressif

La proposition concrète d'un contrat de travail avec un volume horaire très progressif est un levier de mobilisation déterminant pour des personnes éloignées de l'emploi. Le volume de travail progressif est inspiré par l'Essaimage du programme « Premières heures » qui propose aux personnes en situation de grande exclusion, une remise en activité progressive au sein d'un chantier d'insertion. Le travail est envisagé comme le premier levier du processus de réinsertion sociale. Le dispositif s'appuie sur une montée en charge très progressive de l'activité (4h/semaine puis 8, 16...), sans aucune exigence de productivité. Après une phase de remobilisation et de dynamisation pendant laquelle l'activité est un support d'accompagnement, les salariés peuvent poursuivre leurs parcours au sein de structures d'insertion du territoire.



#### Un lieu ressource informel : l'Embarcadère

La création du Café ressource l'Embarcadère a été pensée en collaboration avec les partenaires et les personnes accompagnées. Le cadre informel d'un lieu ressource (en dehors des quartiers Politique de la Ville) dédié à la création de lien social et à la mobilisation professionnelle, permet d'impliquer des habitants de ces quartiers dans l'élaboration de solutions nouvelles pour la mobilisation professionnelle. Des évènements artistiques et culturels valorisant des habitants du territoire ont eu lieu, mobilisant entre 20 et 70 personnes pour chaque évènement. L'Embarcadère est un ainsi un lieu ressource de sociabilisation où les habitants

peuvent s'impliquer et appréhender le monde du travail.

La réponse portée par le consortium d'À l'Abordage a reçu une réponse favorable à travers un processus de sélection dans lequel des habitants de quartiers Politique de la Ville de France étaient déjà impliqués. En étant lauréat, l'initiative a généré de nouvelles ressources pour le territoire du Pays de Lorient. Les acteurs impliqués sont fortement volontaires et mobilisés pour approfondir la coopération avec de nouveaux partenaires du territoire afin de proposer des solutions concrètes pour ses habitants.

#### Aller vers les entreprises et les chercheurs, chercheuses d'emploi : la clause d'insertion dans les marchés publics

130 293

heures de travail

#### Les principaux secteurs d'activité

Collecte, valorisation et traitement des déchets (46 %), bâtiment et travaux publics (32%) et prestations annexes (22%). En 2022, la baisse du volume d'heures d'insertion est due à une baisse des recrutements via des contrats de professionnalisation (contrats en alternance). Par ailleurs, plusieurs chantiers importants, générateurs d'heures d'insertion, ont été terminés au cours de l'année. Nous pouvons notamment citer le chantier de rénovation urbaine de Kerfréhour de Lanester et plusieurs chantiers sur la base militaire de Lann Bihoué.

### 65 =entreprises attributaires

17

#### maîtres d'ouvrages ont réalisé 64 opérations

Maitres d'œuvres : Lorient Agglomération, Région Bretagne, Ville d'Hennebont, Ville de Lanester, Ville de Ploemeur, Ville de Cléguer, Ville de Caudan, Lorient Habitat, Bretagne Sud Habitat, LB Habitat, Espacil, Les Ajoncs (bâtiments hospitaliers), Ministère de la Défense, Groupement Hospitalier Bretagne Sud, Université de Bretagne Sud, Sembreizh.

178
bénéficiaires

bénéficié à 178 personnes (- 19 % par rapport à 2021) avec une durée moyenne de contrat de 731 heures Notre objectif est d'inciter les entre prises à recruter via des contrats longs (supérieur à 6 mois) en pro posant une montée en compétences des candidats par des formations (CACES, habilitations) ou des titres professionnels.

69 <sup>%</sup>

des personnes ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP

**29 %**ont moins de 26 ans
et 25 % 50 ans ou plus.

13 % sont des habitants des quartiers relevant de la Politique de la Ville

La majorité de ces entreprises sont implantées dans le Pays de Lorient (72 %). Un travail d'accompagnement est mis en œuvre pour faciliter la mise en relation des candidats éligibles aux clauses sociales avec des structures d'insertion par l'activité économique.

85% sont des hommes

#### Focus: « Atelier Bâtiment » Le BTP, un secteur d'avenir!

Les difficultés de recrutement dans le secteur du bâtiment persistent depuis plusieurs années. Afin de faciliter les recrutements dans ce secteur, un atelier « Découverte du Bâtiment » a été mis en place avec Pôle Emploi. Chaque mois, cette animation est proposée afin de présenter les différents corps de métiers, les postes en tension, les chantiers en cours sur le Pays de Lorient, l'évolution de certains métiers, etc.

En 2022, 31 jeunes de la Mission Locale et 54 personnes de Pôle Emploi ont participé à un atelier « Découverte du Bâtiment » et 25 personnes ont participé à une visite de chantier.



#### Accompagner la mobilité

#### L'offre «Ti Mouv'» plateforme Mobilité du Pays de Lorient

co portée par la Mission Locale réseaux pour l'Emploi du pays de Lorient et Optim'Ism

#### Diagnostic mobilité:

mieux comprendre sa mobilité et envisager des pistes d'actions personnalisées avec l'appui des conseillères en mobilité.

#### Conseil en mobilité:

évaluer les capacités, potentialités difficultés et freins liés à la mobilité de la personne, identifier les besoins de mobilité au regard du projet sociopro fessionnel. Définir et valider un projet individuel de mobilité à court et moyen long terme.

#### Solutions de mobilité :

un panel diversifié de moyens de déplacement en prêt (scooters électriques, quadricycles, voitures sans permis, voitures thermiques et automatiques). Formations auprès des professionnels de l'accompagnement :

mieux comprendre les enjeux de la mobilité et construire des outils et des solutions partagées.

# Renforcement du déplacement à la demande :

en 2022, le transport à la demande a bénéficié à 200 personnes. La structure a 12 chauffeurs (contre 4 conducteurs au lancement en octobre 2021). Par ailleurs, 45 personnes ont pu bénéficier des prêts de véhicules.



#### Bilan de l'action «Appui à la mobilité»

à destination des allocataires RSA jeunes et plus de 26 ans portée par la Mission Locale en partenariat avec le Conseil départemental. **37** 

heures de conduite supervisée

2 élèves conductrices, 2 parrains de conduite, 2 permis obtenus.



#### Jean Christophe LE PIVERT,

Bénévole AGIR abcd 56 « Nous sommes cinq bénévoles d'AGIR abcd 56 à intervenir à la Mission Locale du pays de Lorient. Nous organisons l'animation de 2 sessions hebdomadaires de soutien au code de la route. Je suis bénévole dans cette association depuis 2020. J'interviens également sur du soutien scolaire à Hennebont et à l'ESAT de Guidel. C'est un plaisir de les accompagner.

Pour le public de la Mission Locale, le principal obstacle est le vocabulaire employé lors de l'examen du code de la route. C'est un vocabulaire spécifique qui nécessite du temps pour être appréhendé, nous prenons donc le temps d'expliciter chaque terme.

J'interviens également sur la conduite supervisée qui m'intéresse beaucoup. J'ai accompagné trois personnes qui manquaient de confiance en elles. Elles pensaient qu'elles allaient échouer donc mon rôle était de leur redonner confiance en leurs capacités. Cela nécessite patience et empathie qui ont permis à l'une d'entre elles d'obtenir ce sésame début 2023!

Nous continuons la participation aux animations avec la Mission Locale avec laquelle nous travaillons en étroite collaboration. »

85

ateliers de préparation à la conduite

23 participants, 10 présentations à l'examen et 5 permis obtenus

**50** 

ateliers de soutien à l'apprentissage du code de la route

45 participants, 19 présentations à l'examen et 10 codes obtenus.

**87**entretiens
diagnostics réalisés

# Constats et actions partenariales pour l'accès des jeunes au logement sur le Pays de Lorient

Plus de la moitié des jeunes accompagnés sont domiciliés chez leurs parents ou un membre de leur famille (part identique à 2021) alors que les jeunes en logement autonome sont en baisse (-4 points par rapport à 2021). Les situations d'hébergement temporaire et précaire sont de plus en plus nombreuses parmi les jeunes accompagnés. Ces tendances mettent en exergue la difficulté massive d'accès au logement pour les jeunes accompagnés.

Les différentes situations d'hébergement des jeunes accompagnés par la Mission Locale Réseaux pour l'Emploi au 31/12/2022 :

20%

des jeunes sont en situation d'hébergement temporaire et/ ou précaire (CHRS, foyers, hébergement par amis, hôtel et sans hébergement) 23%

des jeunes sont en logement autonome 55%

cohabitent avec leurs parents ou leur famille 2%

des jeunes accèdent à un Foyer Jeunes Travailleurs

#### La parole aux jeunes!

L'ambition de Lorient Agglomération est de permettre à leurs administrés « d'habiter mieux, partout, pour tous et à prix juste ». Dans cette optique, le Plan Local de l'Habitat 2024-2028 va permettre de structurer une démarche concertée et partenariale pour la mise en œuvre des politiques locales de l'habitat du territoire. La Mission Locale participe activement à ce processus d'élaboration en apportant une contribution sur les spécificités et les attentes des jeunesses accompagnées.

Conseil de Développement du Pays de Lorient (CDPL) avec l'accueil d'une stagiaire de l'Université Bretagne Sud ayant pour but de questionner le rapport entre les jeunes et le logement (attentes, problèmes, ressentis, etc.) et de proposer des animations pour favoriser l'expression et la connaissance sur cette thématique.

Enfin, un module/atelier sur le logement a été développé en partenariat avec Info jeunes Lorient qui a bénéficié à 30 jeunes de la Mission Locale en 2022.



#### « 1 Toit 2 Générations » Un dispositif solidaire de cohabitation intergénérationnelle

Porté par Info Jeunes Lorient, c'est une solution innovante pour mettre en contact un jeune âgé, de 16 à 30 ans à la recherche d'un logement à petit prix, et un sénior âgé de 60 ans et plus, disposant d'une chambre libre à son domicile.

Ce dispositif s'adresse aux personnes résidant dans Lorient Agglomération et possédant une chambre vacante meublée. Le jeune accueilli doit être prêt à offrir de la compagnie et du soutien à une personne âgée. Il participe également aux charges dont le montant varie en fonction de la formule choisie.



CUST Forge

C'est une solution d'hébergement adaptée aux jeunes ayant de faibles ressources et/ou souhaitant une cohabitation pour partager un quotidien et certaines activités.

C'est dans ce cadre que la Mission Locale met en avant ce dispositif auprès des jeunes accompagnés en recherche de logement.

27 binômes intergénérationnels se sont constitués en 2022.

# LA COMMUNICATION

#### Communication locale à destination des jeunes et du grand public

Les supports lancés en 2022 affichés dans tous nos bureaux et nos points d'accueil



QUOI DE NEUF DANS L'AGENDA?

À travers sa communication digitale et print, la Mission Locale s'adresse bien sûr aux jeunes du pays de Lorient, de manière plus globale au grand public, et adresse aussi une communication plus ciblée en direction de ses partenaires et aux entreprises.

Agenda mensuel des actions de la Mission Locale et des événements Emploi/Formation du territoire

Affiche et flyer Réseaux sociaux

Réseaux sociaux (statistiques au 20/04/2023):





**102** vidéos Youtube sont réparties dans des playlists thématiques (les entreprises recrutent, le parrainage, micro-trottoirs, paroles de jeunes, paroles de professionnels, l'histoire de la Mission Locale...)

Plateformes de contenus





20 podcasts Soundcloud en ligne. En 2022, nous avons lancé une chaîne de podcasts sous la plateforme Soundcloud, afin de mettre en lumière des témoignages de jeunes, des profils de jeunes en recherche d'emploi, des cv audio, des témoignages d'entreprises.





abonnés Instagram (+11 %)

abonnés Tik-Tok et 2296 vues (lancement fin août 2022 pour teaser l'organisation des 40 ans de la Mission Locale en octobre 2022)

abonnés Linkedin (+35 %)



# Communication locale à destination des partenaires

En dehors de nos médias sociaux, depuis 2015, la Mission Locale Réseaux pour l'emploi du pays de Lorient édite chaque mois, une newsletter récapitulant l'actualité emploi-formation du territoire. Pour s'y abonner, il suffit d'envoyer la demande à centre ressources emplorient, ora

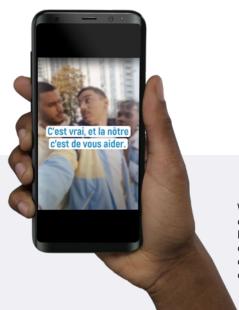
Plus de 500 partenaires la reçoivent chaque mois, alors pourquoi pas vous?

#### À l'occasion des 40 ans du réseau, les Missions Locales lancent une campagne nationale de communication, pour et avec les jeunes!

La Mission Locale Réseaux pour l'emploi du pays de Lorient fait partie du réseau national des Missions Locales (440 structures, 15 000 salariés) et de l'Association Régionale des Missions Locales de Bretagne (17 missions locales).

À l'occasion des Rencontres nationales des Missions Locales le 13 octobre dernier, le réseau des Missions Locales a officiellement lancé la campagne de communication nationale « Vous accompagner, notre mission ». D'une durée de deux mois, elle s'est clôturée le 15 décembre. Cette campagne a été conçue avec l'ensemble des parties prenantes : élus, directeurs, chargés de communication, et bien sûr, des jeunes accompagnés par les Missions Locales. Qui de mieux pour parler aux jeunes que les jeunes eux-mêmes!

Signée « Les Missions Locales, Vous Accompagner, c'est notre mission », la campagne avait pour objectif de valoriser et mieux faire connaître l'expertise des 440 Missions Locales en matière d'accompagnement des 16-25 ans dans leurs parcours d'insertion professionnelle et sociale et, plus généralement, le travail réalisé par le réseau depuis maintenant 40 ans.





Visionnez les 3 spots de communication sur la chaîne You Tube de la Mission Locale en flashant le QR Code avec votre mobile, ou rendez-vous directement sur la chaîne You Tube de la Mission Locale!

# ET LES INSTANCES

#### Une équipe engagée et mobilisée

S'adapter, se former, développer ses compétences dans un monde incertain, un contexte exigeant pour les salarié.e.s



Plan de développement de compétences 2022 de la structure :

Le Plan de développement des compétences de la structure se compose d'une part d'actions de formations inscrites au Plan Régional de Développement des Compétences mutualisé et porté par l'ARML Bretagne et d'autre part d'actions de formation individuelles et collectives mises en œuvre par notre structure en autonomie.

34,23

## salarié·e·s pour 57.23 EQTP

(Hors contrats aidés, contrats en alternance et CDD de remplacement, la structure compte

dont 4 CDD PEC et remplacement

11 44 CDI CDI

# Âge moyen : **43 ans**et 6 mois

39 ans et 6 mois

Ancienneté moyenne :

9 ans

8 ans et 6 mois

#### Répartition des salarié·e·s

(En équivalent temps plein)



Information communication 1,78%

Chargé-e d'information et de communication

Insertion sociale et professionnelle 61.23%

Chargé-e d'accueil 2 - 2

Conseiller-ère en insertion sociale et professionnelle 27,58

Chargé-e de projet 4,86 - 3,86

Ainsi en 2022, la structure a proposé 44 actions de formation distinctes dans son plan de développement des compétences pour un volume total de 203 jours de formation (1421 heures).

Grâce au Plan Régional de Développement des Compétences, 35 salarié-e-s (61.40% des effectifs) ont suivi 35 actions de formations pour un volume de 178 jours de formation (1246 heures). 13 Formations ont été suivies en distanciel pour un volume de 54 jours de formation (378 heures). Parmi les formations suivies grâce au programme régional de développement des compétences, nous ne citerons que celles nouvellement créées en 2022, à savoir :

- Créer et animer un escape game pédagogique
- → La démarche du « aller vers »
- → La place de la famille dans l'accompagnement : enjeux et limites.
- Collaborer efficacement avec les entreprises
- Développer sa fonction conseil auprès des entreprises
- → La création d'activité : un vecteur d'insertion pour les jeunes

16.58

- → Grande précarité et addictions
- → Premiers secours en santé mentale
- L'interculturalité: comprendre les autres cultures pour appréhender la différence
- Développer sa créativité et produire des idées innovantes
- → Les écrits professionnels en Mission Locale
- Optimiser le management d'équipe par l'intelligence collective
- → Les différents entretiens managériaux

En outre, la structure a organisé 9 actions de formations individuelles et collectives représentant 52 jours cumulés soit 364 heures. Cinq de ces formations ont été suivies à distance pour un volume de 25 jours soit 175 heures. Les thématiques principales abordées portaient sur les clauses sociales et les marchés publics, Parcoureo (logiciel d'aide à l'orientation), Santé mentale, précarité et psychotrauma, sauveteurs secouristes du travail.

La structure a également accompagné 2 alternants au cours de l'année 2022 à l'obtention du titre de CIP proposé par l'AFPA de Brest (Avril 2022).





#### Autres Métiers Hors Emplois Repères 8.89%





## Tchao JC, bon vent pour la suite!

Toujours constant, disponible, attachant et bienveillant, les jeunes ne s'y sont pas trompés, alors quoi de mieux à l'occasion de ce départ en retraite que de restituer les mots d'une jeune femme accompagnée par Jean-Christophe Joerg, propos recueilli à l'occasion d'une enquête de satisfaction en début d'année 2022.

« Je ne me sens pas jugée pour la hauteur de mes ambitions et études, ce n'est pas stressant, je ne vois pas le futur comme une chose angoissante, les gens sont bienveillants, ils m'aident à affronter la vie active et mon avenir, de l'humour pour décompresser, de l'empathie pour les mauvaises expériences. Une mission locale aide à prendre les choses en main à son rythme car pour certains trouver leur voie ou entrer dans la vie active et trouver un boulot ou une formation c'est pas facile donc il faut écouter chacun, et puis chapeau pour la patience des gens qui y travaillent !! Merci JC JOERG »

Pour nous JC, tu resteras le surfeur de Guidel, le rêveur, le poète, certains collègues t'appellent le professeur, tes envolées lyriques en réunion en ont passionné plus d'un! Alors merci JC pour ton engagement durant ces 22 ans à la Mission Locale!

Dominique Auffret

#### <u>Autres</u> personnels

**1 service volontaire européen** du 30/09/2022 au 30/06/2023

**2 salariés stagiaires** de la formation professionnelle continue ont passé le titre de Conseiller en insertion professionnelle en alternance avec l'AFPA de Brest en Avril 2022

17 stagiaires accueillis dans le cadre de PMSMP « découverte des métiers » et / ou « validation des projets professionnels » pour un volume de 840 heures

**3 stagiaires** reçus dans le cadre de la formation initiale

# Le conseil d'administration au 31 décembre 2022

COLLÈGE N°1 : ÉLUS	
Fabrice <b>LOHER</b>	Président de Lorient Agglomération
Jean-Guillaume <b>GOURLAIN</b>	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Jean-Pierre <b>ALLAIN</b>	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Françoise <b>BALLESTER</b>	Conseillère départementale
Jean-Yves CROGUENNEC	Vice Président de la BBO Communauté
Martine <b>DI GUGLIELMO</b>	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Christophe <b>GINET</b>	Élu au Conseil Communautaire-Lorient Agglomération
Damien <b>GIRARD</b>	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Martine JULE-MAHIEUX	Adjointe au Maire de Plouay
Gaëlle <b>LE STRADIC</b>	Conseillère Régionale de Bretagne
Elisabeth <b>LIEUTIER</b>	Adjointe au Maire de Gestel
Florence LOPEZ-LE GOFF	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Solène <b>PERON</b>	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Anne-Valérie <b>RODRIGUES</b>	Conseillère Communautaire déléguée en charge de la formation et de l'économie sociale et solidaire-Lorient Agglomération
Delphine ALEXANDRE (Suppléante)	Conseillère Régionale de Bretagne
Philippe <b>BERTHAULT</b> (Suppléant)	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Marie-Françoise CEREZ (Suppléante)	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Claudine <b>DE BRASSIER</b> (Suppléante)	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Guy GASAN (Suppléant)	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Antoine GOYER (Suppléant)	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Fanny <b>GRALL</b> (Suppléante)	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Fabrice LE BRETON (Suppléant)	Élu au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Annaïg <b>LE MOEL-RAFLIK</b> (Suppléante)	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Lydie LE PABIC (Suppléante)	Élue au Conseil Communautaire -Lorient Agglomération
Richard PALARIC (Suppléant)	BBO Communauté

#### COLLÈGE N°2 : ÉTAT

Yann LOSSOUARN **DDETS** 

**Baptiste ROLLAND** Sous-Préfet de Lorient

Gaëlle **EVAIN** Directrice du Pôle Emploi Lorient Ville

Saïda PUILLANDRE Directice du CIO

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

Emmanuelle LE GOFF Élu à la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Bretagne

Marie-Pierre CHOPARD Directrice du GEIQ

Anne-Marie CUESTA Directrice Générale de Bretagne Pole Naval

Philippe **GUILLOU** Représentant UE MEDEF

Benoît **JOUAN** Directeur d'ALESI

Aude **LE VAILLANT** Secrétaire générale de la FFB Morbihan

Philippe **LEAUSTIC** Représentant de la FSU 56

Delphine VANNOOTE CJD

Jean-Marc **THEPAUT** Secrétaire général départemental CFDT

#### COLLÈGE N°4 : ASSOCIATIONS OU ORGANISMES CONCOURANT À L'INSERTION

Annie BECKER Présidente du BIJ de Lorient

Nathalie **BENEVENT** Directrice de l'AFPA de Lorient

**Christian COURTES** Directeur de la BGE Morbihan

Directeur Dispositif Prévention Sociale et Insertion Socio-professionnelle Jean-Michel GUILLO

de la Sauvegarde 56

Loïc HIRRIEN Directeur d'AGORA Services

Mickaël **LE BLOND** Directeur de l'association Défis

Nadine **POITEVIN** Directrice du CFA de la Ville de Lorient

#### Membre Invitée

Directrice Générale Adjointe du Pôle Développement et Attractivité Émilie LAUDREN

Lorient Agglomération

# LES COMPTES

Charges	Budget Consolidé Réalisé 2022	Budget Consolidé Réalisé 2021
Achats	42 151	42 830
Energie (électricité, eau)	14 479	17 876
Fournitures administratives	5 459	6 087
Matériels, petits équipements et produits d'hygiène	12 318	11 561
Frais de duplication et de communication	9 895	7 305
Services extérieurs	266 864	239 567
Charges locatives et loyers	165 557	147 536
Entretien et maintenance	87 727	78 893
Assurances	9 871	9 228
Documentation	3 709	3910
Autres services extérieurs	265 337	187 311
Remunérations d'intermédiaires et honoraires	145 021	89 624
Frais de déplacements	25 730	16 390
concernant les dépenses pour les salarié(e)s et les partenaires	20 890	14 447
concernant les dépenses pour les jeunes	4 840	1943
Frais de repas et de missions	41 734 24 682	32 682
concernant les dépenses pour les salarié(e)s et les partenaires	- :	13 088
concernant les dépenses pour les jeunes	17 052	19 598
Frais postaux et Télécommunication/internet	34 925	35 173 13 442
Concours divers Impôts et taxes	17 927 <b>195 655</b>	202 203
Taxe sur salaires	148 961	139 608
	26 587	43 01:
Participation à la formation professionnelle continue Participation à l'effort de construction	7 221	661
Taxes et redevances diverses	12 886	12 97
Charges de personnel	2 456 607	2 304 774
Rémunération du personnel	1769 679	167396
Charges patronales	679 752	625 472
Médecine du Travail	7 176	5 342
Autres charges de personnel	139 558	107 85
TOTAL DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT	3 366 171	3 084 53
Fonds gérés pour compte d'autrui (enveloppe jeunes)	219 516	207 613
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	3 585 687	3 292 14
	<u> </u>	
Autres charges de gestion courante	230	11:
Charges financières	2 882	3 94
Charges exceptionnelles	44 065	37 684
Dotations de l'exercice	25 258	144 053
TOTAL CHARGES	3 658 122	3 477 95
Engagements à réaliser sur ressources affectées	2 504	206 998
Excédent	35 256	60 649
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	3 695 882	3 745 598
Évaluation des Contributions Volontaires en nature		
Apports de biens et services des communes	28 229	28 229
TOTAL	28 229	28 229
TOTAL GÉNÉRAL		3 773 823
	3 724 111	

Produits	Budget Consolidé Réalisé 2022	Budget Consolidé Réalisé 2021
Subventions structurelles		
Lorient Agglomération	665 404	667 597
BBO Communauté	18 000	18 000
TOTAL	683 404	685 597
Conseil Régional de Bretagne	193 200	193 200
DREETS - Financement de base - activité ML CPO	625 482	890 819
<ul> <li>Financement au titre de l'Obligation de formation</li> <li>Financement au titre du Plan de Relance (année 2021) et subvention CEJ (année 2022)</li> </ul>	80 407 695 327	82 845 444 313
- Financement au titre du CEJ (subvention dépassement d'objectif 2022)	122 075	0
Pôle emploi (Cotraitance suivi délégué P.P.A.E.)	140 552	147 432
OTAL DES SUBVENTIONS STRUCTURELLES	2 540 447	2 444 206
Activités spécifiques	2010117	2 111200
LORIENT AGGLOMERATION/FSE Conseil Départemental du Morbihan (CLAUSES D'INSERTION)	36 725	55 661
Conseil Départemental du Morbihan/FSE (Accompagnement RSA JEUNES)	63 011	119 233
Conseil Régional de BRETAGNE - Accompagnement à l'Accès à la Qualification AAQ)	14 500	19 000
DDETS - Politique de la Ville (Actions Quartiers de LORIENT/LANESTER/HENNE-BONT)	11 936	20 321
DDETS - Réseaux de Parrainage	17 385	26 840
DDETS Politique de la Ville - Réseaux de Parrainage Quartiers	4 575	4 270
/ille de Lorient/DREETS FSE (KART'EMPLOI)	20 040	44 989
DREETS FSE (Dyn@mic)	0	218 928
FIPDR/SPIP/PDSAR/MILDECA/DREETS FSE (Parcours Libr'Emploi)	48 900	105 428
Agence de Services des Paiements (Plateforme Service Civique)	23 157	22 117
Conseil Départemental du Morbihan-Frais de Gestion Enveloppe FDAJ	10240	10 468
Conseil Départemental du Morbihan - Parrainage + de 26	16 900	16 824
JIMM Apprentissage	1000	500
Conseil Départemental du Morbihan/FSE (Appui à la mobilité)	17 333	54 262
Agence Nationale de Cohésion des Territoires (Simulateur de conduite en	7 500	0
mileu rural)	11,000	10.050
Association Régionale des Missions Locales (Melting BREIZH)	11 932	10 350
Association Régionale des Missions Locales (Remise en Jeu)	4 545	0
Plan d'Investissement dans les compétences (START APP 56) Plan d'Investissement dans les compétences (A L'ABORDAGE)	3 663 52 469	8 918 9 983
OTAL DES ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	365 812	748 092
OTAL DES SUBVENTIONS STRUCTUELLES ET ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES	2 906 259	3 192 298
Fonds gérés pour compte d'autrui		
Autres aides jeunes exceptionnelles	13 778	3 433
Conseil Départemental du Morbihan (Enveloppe aides jeunes FDAJ)	204 776	204 180
TOTAL DES FONDS GÉRÉS POUR COMPTE D'AUTRUI	218 554	207 613
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION	3 124 813	3 399 911
Autres produits de gestion courante	2 394	1195
Produits Financiers	1395	676
Produits Exceptionnels	22.22	
Produits exceptionnels de gestion et sur exercices antérieurs	38 235	8 574
Produits des cessions d'éléments d'actifs	0	7 907
Transfert de Charges (ASP/CPAM/Remboursement des Frais de Formation)	119 860	157 871
TOTAL DES PRODUITS EXCEPTIONNELS Reprise sur amortissements et provisions	158 096 202 188	174 352 77 344
TOTAL PRODUITS	3 488 885	3 653 478
TO MET RODOLIS	0 100 000	0 000 170
Report des ressources non utilisées des exercices antérieurs Déficit	206 998	92 117
TOTAL COMPTE RÉSULTAT	3 695 882	3 745 595
Évaluation des Contributions Volontaires en nature		20,220
Évaluation des Contributions Volontaires en nature Apports de biens et services des communes	28 229	28 229
Évaluation des Contributions Volontaires en nature Apports de biens et services des communes TOTAL	28 229 28 229	28 229
Apports de biens et services des communes		

Merci à toutes les entreprises qui nous ont soutenus en 2022 à travers le versement de la taxe d'apprentissage!

Armorine

Assist'Buro

Axilone Plastique

Boo't à boo

**Brunet Snere** 

Cité Marine

Elicio

Eveno Fermetures

Formajob

Jeffa Lubrifiants

Kare - Joie de vivre

Kolibri Invest

Laforêt Immobilier

La Cour d'Orgères

Lorient Bretagne Sud Tourisme

Loudéac Energie

M-Toit

Primus intérim

Randstad

Sato Intérim

SDL Atlantis

Supplay intérim et recrutement

**Temporis** 

Véolia

Viva Services



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 :































