

# BILAN D'ACTIVITÉ 2025

GÉNÉRATEUR  
DE SOLUTIONS



FORUM  
SAISONNIER

IMMERSION

PARTENARIAT

« 1 semaine pour réussir »

Sport

Santé

Citoyenneté

Culture

Réseaux  
sociaux

VULNÉRABILITÉ

DEGEMER +

**LABELLISATION**

REGARDS

CROISÉS

RÉSEAU  
POUR L'EMPLOI

Avenir Pro

« Vis ma Vie »

Hommage

PROJET

D'ÉTABLISSEMENT

ACTIONS COLLECTIVES

Mobilité internationale



# ÉDITO

## 2025 : Clôturer un cycle, ouvrir une nouvelle étape

L'année 2025 marque l'aboutissement du Projet d'Établissement engagé pour la période 2020-2025. Pendant cinq ans, ce cadre stratégique a structuré notre action, fixé nos priorités et guidé leur déclinaison annuelle à travers des plans d'actions concrets.

Ce cycle a été dense et exigeant. Il a aussi été profondément mobilisateur. Comme toute démarche d'innovation et de transformation, il a comporté son lot de réussites, d'ajustements et parfois de difficultés. Mais il a surtout témoigné de notre capacité collective à agir, à nous adapter et à chercher, sans relâche, des réponses aux enjeux que rencontrent les jeunes et notre territoire.

Le temps est désormais venu d'en dresser un bilan lucide et constructif. Non pas pour regarder en arrière, mais pour tirer les enseignements nécessaires à l'écriture de la prochaine étape. Chaque fin de cycle est une opportunité : celle de consolider nos acquis, de clarifier nos ambitions et de renforcer notre engagement commun.

L'année 2026 sera également celle du renouvellement de notre gouvernance. En ma qualité de président, il m'appartiendra d'organiser cette transition. Je n'exercerai plus cette fonction à l'issue de ce renouvellement. À l'approche de cette transmission, je mesure combien l'animation du bureau exécutif, du



conseil d'administration, engagés et impliqués aura constitué pour moi une expérience à la fois exigeante et profondément enrichissante. La dynamique collective impulsée par cette volonté permanente de « faire », d'innover et de construire des solutions adaptées, conjuguée au professionnalisme des équipes d'AJOCA, demeure ma plus grande source de satisfaction et de fierté.

### Une pensée pour une femme engagée

Cette année 2025 restera également marquée par la disparition soudaine, en mai dernier, d'une salariée dont l'engagement a profondément marqué notre organisation. Valérie Quiroz incarnait avec force les valeurs qui fondent notre action : engagement, solidarité, professionnalisme et sens du collectif. Son départ a bouleversé l'équipe. Son souvenir, lui, continuera d'inspirer notre travail et notre responsabilité auprès des jeunes que nous accompagnons.

**Samuel Le Gaouyat**  
Président d'Avenir Jeunes

# HOMMAGE

A travers ces quelques lignes nous souhaitons rendre hommage à Valérie, notre collègue mais surtout notre amie, qui nous a quitté malheureusement en 2025. Valérie était une personne lumineuse dont l'engagement et l'humanité ont profondément marqué notre équipe, les jeunes qu'elle accompagnait ainsi que de nombreux partenaires.

Passionnée par les voyages, notamment l'Amérique du Sud, par la musique et la nature où elle se ressourçait, elle portait sur les choses de la vie un regard curieux, rempli de gourmandise et de malice.

Le Monde constituait pour elle un vrai terrain d'aventure. Les relations humaines, la rencontre avec l'autre étaient pour elle essentielles.

À l'écoute, bienveillante et profondément respectueuse, elle accordait une attention sincère à chaque personne qui croisait son chemin.

Son absence est immense mais son sourire et son regard pétillant continueront de vivre dans nos mémoires.

### L'équipe d'AJOCA

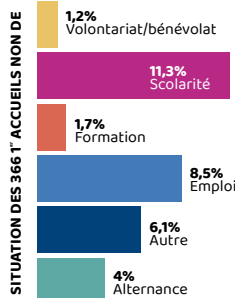
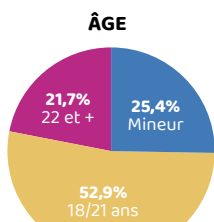
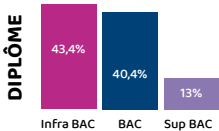


## CHIFFRES CLÉS 2025

### JEUNES ACCUEILLIS POUR LA 1<sup>RE</sup> FOIS

**1 118**

▲ 45,04% des accompagnés



### ACCOMPAGNEMENT

**16 454**

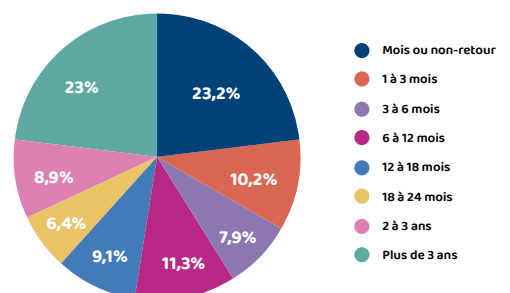
Entretiens

**6,63**  
entretiens  
par jeune

**10 481**  
entretiens  
individuels

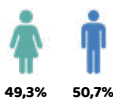
**5 973**  
collectifs

### DURÉE DE L'ACCOMPAGNEMENT



### JEUNES ACCOMPAGNÉS

**2 482**

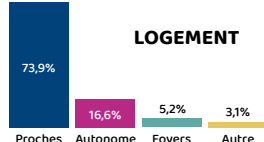
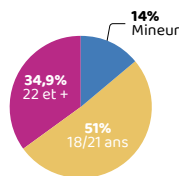
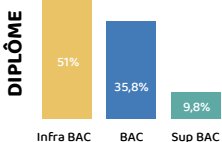


**32,6%** Permis

**10,19%** RQTH

**15,67%** ZRR

**9,71%** QPV



# L'ACCÈS À LA FORMATION DES JEUNES ACCOMPAGNÉS PAR AJOCA

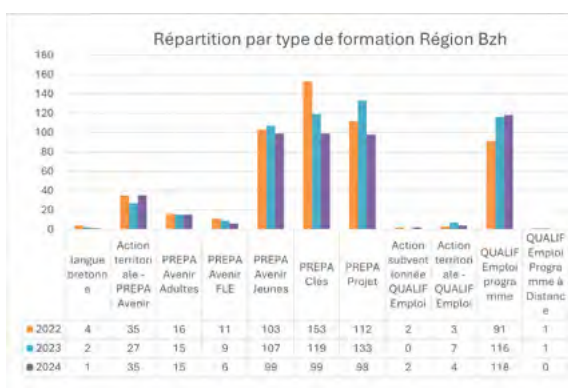
## Le contexte de l'étude

Le taux de jeunes du territoire accédant à une qualification est sensiblement inférieur à la moyenne régionale.

Afin de mieux comprendre cette situation, AJOCA, en partenariat avec la **Région Bretagne**, a souhaité mener une étude plus approfondie sur les jeunes accompagnés par la structure et **entrés en formation au cours des trois dernières années : 2022, 2023 et 2024.**

L'objectif de cette analyse est de :

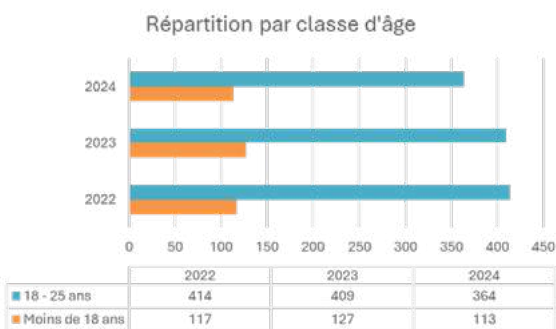
- mieux identifier les parcours de formation des jeunes accompagnés
- comprendre les freins à l'accès à la qualification
- adapter les actions d'accompagnement et les dispositifs proposés.



## La répartition des jeunes en formation

L'analyse des parcours montre que la **majorité des jeunes accèdent à des formations relevant de la gamme PREPA.**

Toutefois, on observe **une progression des entrées en formation qualifiante en 2023 et 2024 par rapport à l'année 2022**, ce qui témoigne d'une dynamique positive malgré des difficultés persistantes d'accès à la qualification.

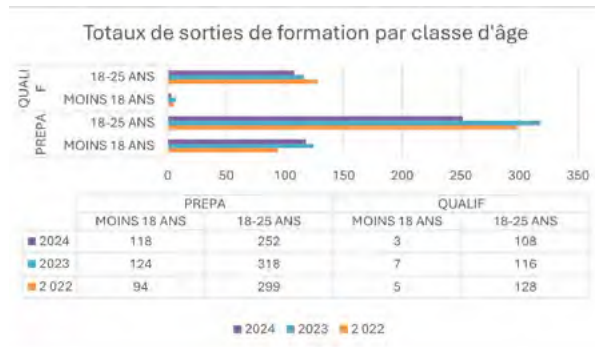


## Un public de plus en plus éloigné de la formation

Plusieurs facteurs expliquent ces difficultés :

- la présence accrue de **problématiques périphériques** (troubles de santé mentale, conduites addictives, difficultés sociales)
- des situations personnelles complexes qui rendent difficile l'inscription dans un parcours de formation structuré
- la question de l'**usage excessif des écrans**, parfois évoquée comme facteur de désocialisation et de diminution des capacités cognitives.

Par ailleurs, concernant l'accès à la qualification, **certains jeunes privilégient l'apprentissage** plutôt que l'entrée en formation qualifiante classique.



La réduction de la durée du parcours «PAJ» à 4 mois sur le territoire a néanmoins permis de **diminuer le nombre de sorties anticipées.**

## Un accès à la qualification inférieur à la moyenne régionale

L'étude confirme que **l'accès à la qualification des jeunes accompagnés par AJOCA reste inférieur à la moyenne observée dans les autres territoires bretons.**

Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation :

- l'**éloignement géographique** de certaines offres de formation qualifiante
- les **contraintes financières et organisationnelles** liées à la mobilité
- une **appétence plus marquée pour l'apprentissage** chez certains jeunes.

## Les perspectives

Parmi les pistes envisagées figure la mise en place de **sas de redynamisation de courte durée (1 à 2 semaines)**. Ces temps collectifs pourraient proposer :

- des activités variées
- des temps de remobilisation
- une dynamique de groupe.

L'objectif serait de **créer une «frustration positive»**, susceptible de susciter l'envie et la motivation des jeunes à s'engager ensuite dans un parcours Prépa Avenir Jeunes.

## FOCUS

### LA LABELLISATION : UN CHALLENGE RÉUSSI

#### Quel est le cadre de cette démarche ?

L'ambition du réseau national est de faire connaître et de démontrer la qualité de l'offre de service des Missions Locales en direction des jeunes et des entreprises.

Elle se traduit par la mise conformité de 35 indicateurs organisés autour de 5 axes :

- La gouvernance (5 indicateurs)
- Le positionnement et les valeurs (5 indicateurs)
- L'ancrage territorial (6 indicateurs)
- L'offre de services (15 indicateurs)
- Le management et le pilotage de l'activité (4 indicateurs)

Un audit s'est déroulé le **9 décembre** avec comme objectif d'évaluer notre capacité à maîtriser ces indicateurs, à expliquer leur place dans l'organisation quotidienne par des «livrables», preuves factuelles de notre engagement.

L'équipe «projet» qui s'est mobilisée plusieurs mois avec succès va devoir désormais rester attentive pour que cet outil vive au quotidien et ne soit vécu, ni compris comme une procédure administrative supplémentaire mais un outil d'amélioration continue de notre organisation.

# L'OUVERTURE VERS TOUS LES JEUNES



C'est le 1<sup>er</sup> axe du projet d'établissement. Il a pour objectif de s'ouvrir à tous les jeunes, quels qu'ils soient. De nombreuses initiatives sont engagées, certaines ont été initiées depuis 2020.

1

## PARTENARIAT ÉDUCATION NATIONALE



Dans le cadre de la convention France Travail, Avenir jeunes est intervenue pour déployer AVENIR PRO en 2025 comme l'ensemble des Missions Locales de Bretagne en particulier auprès des lycées professionnels Kerraoul, Kersa de Ploubazlanec, Bossuet et Le Dantec de Lannion.

Ces interventions ont un double objectif : présenter les outils et conseils sur les techniques de recherche d'emploi, de stage ou d'alternance en amont de la fin du lycée et de présenter l'accompagnement possible proposé par les Missions locales pour les lycéens à l'issue des études.

La Mission Locale intervient auprès des lycéens en dernière année de CAP ou en terminale de Bac Pro.

- ⊖ Un démarrage souhaité au plus tôt de l'année scolaire, en articulation avec le calendrier scolaire, pour être en cohérence avec les étapes clés du parcours des lycéens. Cette planification n'est pas toujours évidente à mettre en oeuvre dû aux contraintes de nos deux organisations.
- ⊖ Des interventions collectives réalisées par l'équipe Entreprise sur 4 thématiques :
  - « Mieux connaître le marché du travail et les attentes des recruteurs »
  - « Identifier ses compétences et valoriser ses points forts »
  - « Utiliser les outils et services à disposition, dont les services digitaux »
  - « Se préparer aux entretiens d'embauche ou de stage ».
- ⊖ Une évaluation de nos interventions par les jeunes, les équipes éducatives via des QR Code dont les résultats sont centralisés à France travail. Une évaluation par nos équipes soucieuse de proposer un contenu pédagogique à la hauteur des ambitions.
- ⊖ Une collaboration avec les bureaux des entreprises dans la mise en place d'actions au bénéfice de la future insertion professionnelle des lycéens au cours desquels les jeunes vont également pouvoir rencontrer les acteurs économiques du territoire.
- ⊖ Des échanges individuels possibles avec les jeunes sur demande ou dans le cadre de permanences dans les lycées pour apporter une réponse personnalisée à leurs besoins sur le champ de l'emploi. En 2025, cet axe n'a pas été mis en oeuvre.
- ⊖ La sécurisation des parcours en sortie de lycée et jusqu'au mois de décembre de l'année N+1, pour ne laisser aucun jeune sans solution : AMBITION EMPLOI (Avenir pro +) – Peu de jeunes de concernés par ce dispositif, qui n'est pas encore déployé dans l'ensemble des lycées professionnels.

### 2025 | Avenir pro par Avenir Jeunes, en quelques chiffres

Lycée pro du territoire .....	4
Nombre de groupe .....	12
Nombre d'élève .....	200
	<i>(classe de 25 élèves en moyenne)</i>
Intervenants AJOCA .....	4
	<i>(Et 5 parrains associés)</i>
Thématiques abordées .....	4
Animation .....	17
	<i>(soit 23h d'animations collective)</i>
Lycée pro du territoire .....	4

On compte également, 1 action montée avec le Bureau des Entreprises du Lycée Le Dantec de Lannion.



### AUTRES ILLUSTRATIONS DE NOTRE PARTENARIAT AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

- ⊖ Interventions « Fresque de la vie professionnelle et quotidienne » au lycée Savina de Tréguier et Lycée J Verne de Guingamp en partenariat avec les SIJ Tréguier, Lannion et Guingamp Paimpol Agglomération
- ⊖ Participation à l'organisation des actions (Forum, Permanence...) Avenir pro au Lycée J Verne au titre de partenaire au côté de France travail notamment.
- ⊖ Intervention Présentation Avenir jeunes Lycée le Restmeur Pabu et Lycée Notre-Dame Guingamp
- ⊖ Participation au Forum d'intégration des secondes Lycée Savina Tréguier
- ⊖ Intervention auprès des étudiants BTS ESF au Lycée Kerraoul Paimpol et Licence Accompagnement des publics spécifiques de l'UCO
- ⊖ Présence aux Portes ouvertes IUT Lannion et UCO Guingamp
- ⊖ Déploiement d'Ambition Emploi (Avenir pro +) avec les Lycée Bossuet et J Verne
- ⊖ Expérimentation d'ateliers Avenir pro au Lycée Bossuet et Le Dantec avant généralisation en 2025-2026
- ⊖ Débat sur le Bien-être au travail / Jobdating au lycée Bossuet

2

LA COMMUNICATION

Le volet numérique

Se faire connaître du grand public est le défi principal auquel Avenir Jeunes est confronté.

La multiplication des supports de communication nécessite la mobilisation de moyens humains et financiers de plus en plus importants afin de capter l'attention.

Cela demande de la créativité, de l'innovation en permanence et une récurrence de l'information proposée.

Instagram

INTERACTIONS

Abonnés : ..... 1120 (+160 depuis janvier 2025 soit 16,67%)

TRANCHE D'ÂGE

25-34 : ..... 29,5%	GENRE
18-24 : ..... 22,1%	Femmes : ..... 62,7%
35-44 : ..... 20,4%	Hommes : ..... 37,3%

COMPTES TOUCHÉS (NON ABONNÉS) ..... 4 437  
(soit + 184,33% par rapport à l'année 2024)

Les contenus qui suscitent le plus de vues, d'intérêts restent les réels (vidéos courtes) valorisant les expériences vécues par les jeunes et, nouveauté 2025, les vidéos au ton humoristique qui ont généré un engagement important.

Facebook

INTERACTIONS

Abonnés : ..... 2 475 (+104 depuis janvier 2025 soit 4,39%)

Mentions j'aime : ..... 2 144 (+14,65% depuis janvier 2025)

Visites de la page : ..... 8 029 (+ 9,26% depuis janvier 2025)

TRANCHE D'ÂGE

25-34 : ..... 34%	GENRE
45-54 : ..... 22,7%	Femmes : ..... 73,3%
35-44 : ..... 19,9%	Hommes : ..... 26,07%

LES CONTENUS CIBLES SONT AVANT TOUT :

- Les offres d'emploi
- Les événements / ateliers au Job@b
- Les événements axés emploi (forum de l'emploi saisonnier, forum sur les Métiers de la Transition Ecologique...)

Les contenus qui suscitent le plus de vues, d'intérêts restent tout de même (comme l'année 2024) les offres d'emploi sur le secteur de Lannion et Guingamp permettant aux jeunes de postuler rapidement.

REEL avec 16,1K de vues



Le volet conception et réalisation de documents

Le partenariat avec la Mission Locale Centre Bretagne s'est poursuivi selon les conditions prévues par la convention :

- 341 heures de travail
- Une trentaine de réalisations (one shot ou kit de communication)





# 1. L'ouverture vers tous les jeunes



3

## LE JOBL@B

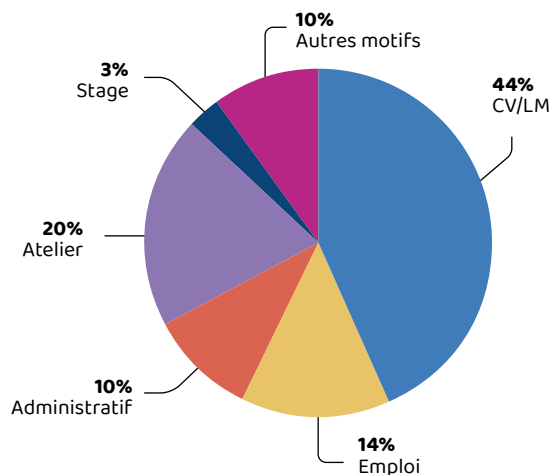
La fréquentation au Job@b marque le pas en 2025 confirmant la tendance observée en 2024 avec près de 1 400 visiteurs accueillis sur les 3 sites (1 786 jeunes en 2024).

Les raisons identifiées sont multiples :

- Nombre de jours d'ouverture qui a diminué en raison de la présence des animateurs(rices) dans les lycées (dispositif «avenir pro»)
- Fermetures exceptionnelles à Lannion en lien avec le départ de Pierre Boulet en septembre et son remplacement progressif par Corinne Leveteau jusqu'alors en charge de l'animation du «CEJ collectif» à Lannion

Cette présence auprès des jeunes demeure un élément déterminant en termes d'écoute, de simplicité dans le contact, et par ce lien de confiance de plus en recherchés par les jeunes.

Les demandes liées au CV et à la lettre de motivation restent très majoritaires.



Les actions collectives ont été planifiées et ont répondu aux attentes mais restent fragiles face aux difficultés à mobiliser les jeunes. A titre d'exemple pour Lannion : **122 inscrits pour 64 présents.**

	Objectifs intérim	Objectifs Stage	P'tit dej de l'emploi	Total
Ateliers prévus	10	8	7	25
Ateliers réalisés	9	6	5	20
Jeunes inscrits	67	20	35	122
Jeunes présents	38	10	16	64

Un accueil sans rendez-vous



L'aménagement du Job@b de Guingamp a été modifié pour répondre aux attentes exprimées par les jeunes.

4

## PREM'S

2025 annonce la dernière année de PREMS : AJOCA, membre du consortium PREMS depuis déc.2023 au côté de l'association Beauvallon, 2 autres missions locales ML Centre-Bretagne et ML Saint-Brieuc/ Lamballe, ainsi qu'HJTA et Sillage.

Cette complémentarité d'acteurs a constitué l'un des fondements du projet, permettant une approche globale et coordonnée de l'accompagnement proposé aux jeunes âgés de 16 à 25 ans.

Déployé notamment sur nos 3 EPCI (LTC, GPA et LAC), le projet a concerné aussi bien des territoires urbains que ruraux, avec une attention particulière portée au repérage et à l'accompagnement des jeunes en situation de rupture, notamment dans les zones les plus éloignées des ressources et dispositifs existants.

- L'expertise éducative et l'expérience de l'aller vers de l'association Beauvallon acquise notamment via son service de prévention spécialisée
- Le savoir-faire des missions locales dans le champ de l'insertion socio-professionnelle.

### Quelques chiffres :

- 50 % des jeunes repérés et accompagnés ont une problématique de **santé physique et/ou mentale** et pour 31% étaient concernés par une **situation d'addictions**,
- 89 % des jeunes ont été accompagnés sur le **volet accès aux droits**,
- 26 % sur le **volet logement**,
- 60 % sur le **volet mobilité**,
- De nombreuses actions de remobilisation ont été déployés : **11 chantiers éducatifs**, de nombreux ateliers et expériences collectives de remobilisation ont été proposés en 2025.
- Un réseau de **89 partenaires mobilisés** sur notre territoire.
- **Nombre de jeunes repérés : 41 sur LTC, 18 sur GPA et 5 LAC**

Une majorité des membres du consortium a validé le principe de la poursuite de cette démarche partenariale « Education et Insertion », sur le sud du territoire de GPA prioritairement, à travers la déclinaison du projet intitulé « Champs libres », qui est au stade de la recherche de financement.

61 jeunes ont signé un Contrat Engagement Jeunes

# RENOUVELER LES CONDITIONS D'ACCOMPAGNEMENT



**2<sup>e</sup> axe du projet d'Établissement, l'accompagnement est au cœur du travail des équipes qui doivent au quotidien apporter des réponses aux multiples situations auxquelles elles sont confrontées avec toujours le même objectif trouver les clés pour l'autonomie du jeune.**

1

## LE RÉSEAU DES ENTREPRISES

L'année 2025 a permis de consolider le réseau des entreprises en développer un lien régulier avec les dirigeants en testant de nouvelles actions et de nouveaux outils.

Ce travail est incarné par le travail d'une chargée de relation entreprises.

**Témoignage**  
Vanessa DIETSCHY  
Conseillère Relation  
Entreprises



### Quelle est votre mission au sein de l'équipe entreprises ?

Ma mission est dédiée à 100 % au développement et à l'animation du réseau entreprises d'AJOCA sur le territoire Ouest Côtes d'Armor. Je ne réalise pas d'accompagnement direct de jeunes : mon rôle consiste à créer, structurer et renforcer les liens entre le monde économique et les jeunes accompagnés par les équipes. Je travaille à développer des partenariats, à prospecter de nouveaux territoires et à faciliter les mises en relation. Je mets en place également des temps de rencontres entre employeurs et jeunes afin de favoriser la découverte mutuelle et les opportunités de recrutement. Enfin, j'appuie les conseillères entreprises dans leurs actions de prospection et de médiation active.

### Pourquoi cette mission a-t-elle été créée au sein d'AJOCA ?

Cette mission répond à un besoin stratégique : garantir une équité territoriale et renforcer les passerelles entre les jeunes et les entreprises locales. À mon arrivée, un diagnostic a mis en évidence des disparités selon les territoires, les secteurs d'activité et la taille des entreprises partenaires. Il était nécessaire de structurer davantage notre approche pour diversifier et élargir le réseau. L'objectif est double : offrir aux jeunes, quel que soit leur lieu de résidence, un accès facilité au monde économique, et accompagner les entreprises dans l'accueil et l'intégration des jeunes. Cette mission s'inscrit donc dans une logique de développement territorial et de coopération durable.

### Quels outils utilisez-vous pour y parvenir ?

Nous avons mis en place un outil de classification et de suivi des entreprises permettant d'identifier précisément nos partenaires : entreprises accueillant des jeunes en PMSMP, en alternance, des mineurs ou partenaires engagés dans la durée. Cette base de données structurée facilite des mises en relation plus ciblées et efficaces. Je m'appuie également sur un diagnostic territorial (taille, secteur, localisation) pour orienter la prospection vers les zones moins couvertes. Par ailleurs, j'organise des webinaires de présentation d'entreprises, des ateliers "rencontres et échanges avec un employeur", et je développe des projets comme les matinales RH ou une formation tutorat pour améliorer l'accueil des jeunes en entreprise. Ces outils conjuguent structuration, animation de réseau et accompagnement qualitatif des employeurs.

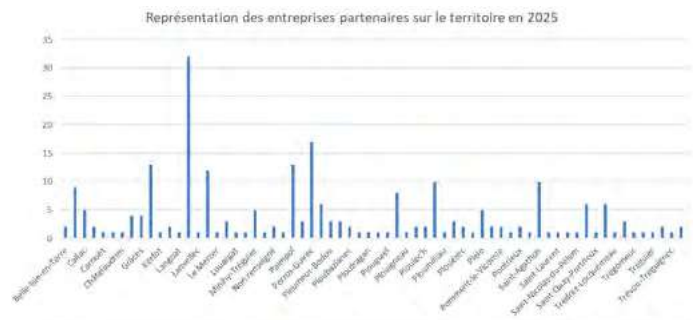
Le tableau vient confirmer le renforcement du travail réalisé en direction des entreprises par un doublement du nombre de communes pour lequel au moins une entreprise est identifiée comme partenaire.

Des entreprises représentées sur 36 communes en Juin 2024 contre 66 communes en décembre 2025.

Lannion, Paimpol, Guingamp, Perros-Guirec, Lanvollon et Saint Agathon, sont les principales villes de localisation de ces entreprises.

Il existe encore des zones blanches en 2025 qui devront être mise en parallèle avec la présence des jeunes

- Le sud du territoire de LTC (de Ploubezre à Loguivy-Plougras et de Trémel à Prat)
- Le sud de GPA (de Moustéru à Maël-Pestivien et de Bulat-Pestivien à Seven-Léhart)
- Le Nord-Est de GPA, entre Ploëzal et Trégonneau



A partir du 2<sup>e</sup> Trimestre, un programme de rencontres avec des dirigeants a été mis en place sur les différents sites.

Quinze temps d'échanges ont été programmés, pour 13 réalisés. Ils ont permis à une centaine de jeunes d'échanger entre le mois de mai et le mois de décembre.



Un outil de géolocalisation a été mis au point en interne, afin de faciliter le rapprochement entre un emploi et un jeune qui ne dispose pas toujours de solutions de mobilité.



### « LE SAVIEZ-VOUS ? »

**523**  
PMSMP signées  
(dans 146 entreprises)

**1 461**  
contrats signés  
(alternance, CDD, CDI, interim)

**68%**  
de sorties positives  
pour les jeunes accompagnés (FSE)

LES IMMERSIONS EN ENTREPRISES

Les actions en partenariat avec les entreprises et France Travail ont été planifiées avec le souci de répondre à l'actualité du marché du travail, les besoins identifiés, la disponibilité des entreprises.

L'année a été marquée par une collaboration avec France Travail dans le cadre de la Loi pour l'Emploi avec une planification recherchée sur les pôles de Lannion et de Guingamp afin de d'être plus efficient.

Une dizaine d'opérations ont pu ainsi être travaillées en amont, en priorité des jobdatings cibles (ex : La poste ...) et en particulier le forum saisonnier (voir p16), des découvertes de métiers à la Maison de l'emploi, la participation à des actions nationales déclinées localement.

En parallèle le travail de mise en relation des jeunes avec l'entreprises s'est poursuivi avec :

- 3 «Semaines pour réussir» sur les secteurs de Callac, Plouha et Plestin)
- 9 «Vis ma vie» dans les entreprises sur l'ensemble du territoire



Un forum s'est tenu à la MDE le 3 décembre sur les métiers de la transition écologique.

Parmi les nouveautés de l'année la déclinaison fin novembre d'une action régionale organisée à Guingamp : La semaine de l'intérim

Avenir jeunes ouest côtes d'armor  
 Au plus près de chez vous  
**1 semaine POUR RÉUSSIR**  
 Plouha  
 DU 6 AU 10 OCTOBRE 2025  
 9H - 17H

- Une journée de collaboration au jeu
- Un atelier présentation & réparation des vélos
- Des rencontres avec des chefs d'entreprise et un élu local
- Un travail sur «Mieux se connaître avant de choisir son métier» avec un coach
- Un atelier Algalis & environnement à Tectou
- Une randonnée en bord de mer

TESTEZ ET DÉCOUVREZ LES MÉTIERS DE VOTRE TERRITOIRE!

www.ajoca.fr

Avenir jeunes ouest côtes d'armor  
 Au plus près de chez vous  
**1 semaine POUR RÉUSSIR**  
 CALLAC  
 DU 12 AU 16 MAI 2025  
 9H - 17H

- Une journée de collaboration autour du jeu
- Une découverte de La Vallée des Lannons
- Des rencontres avec des chefs d'entreprise et un élu local
- Un travail sur le projet «Labe des métiers» avec la cité des métiers.

TESTEZ ET DÉCOUVREZ LES MÉTIERS DE VOTRE TERRITOIRE!

www.ajoca.fr

SEMAINE DE L'INTERIM : 17 AU 21 NOVEMBRE 2025 : PROPOSITION

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
<p><b>MATIN</b>                      10 h - ATELIER COACHING SPORTIF                      Salle TREMEL - Guingamp</p> <p><b>DEJEUNE Commun</b>  <b>APRES-MIDI</b>                      Guingamp : SAMSIC - VRAN ou Fous de l'interim/Témoignages                      8 à 10 places en agence</p> <p>Lannvillon : ACTUAL INTERIM - ESCAPE GAME : 8 à 10 places                      Blanchardeau</p> <p>Guingamp : START PEOPLE - "Construis ton avenir avec l'interim" - Atelier "Objectif 1er job" façon jeu de plateau                      6 places</p>	<p><b>TRUCK SECURITE</b>  <b>FASTI</b>                      Conduites addictives</p> <p><b>DEJEUNE Commun</b>  <b>MATIN : FIDEL</b>                      ADECCO                      9h30 - Visite                      10h30 - Atelier                      10 places</p> <p><b>APRES-MIDI : DAUNAT</b>                      14 h - Visite                      15h - Atelier                      10 places</p>	<p><b>MATIN</b>                      Jeu de l'intérimaire                      Idéal                      ALTER                      en agence</p> <p><b>APRES MIDI</b>  <b>ATELIER CV</b>                      Conseils sur 'Mise en page                      Conseils pour mettre en avant ses atouts et compétences                      INTERACTION - En agence</p>	<p><b>MATIN</b>                      VIS MA VIE                      Intermarché ST AGATHON                      9 à 9 h                      2x 5 Personnes                      RIAS INTERIM  <b>APRES-MIDI</b>                      GUNGAMP : COACHING ENTRETIEN                      Mise en situation réelle                      6 places                      SERVAGROUPE A l'agence</p> <p>LANNVILLON : Jeu de Foie de la sécurité - 15 places                      Fiche Interim - Petit écho de la mode</p>	<p><b>MATIN</b>                      Viens découvrir les métiers de l'agriculture avec ou sans diplômes                      Visite d'une ferme                      AGRIS INTERIM                      Lycée Kernellen                      8 places</p> <p><b>APRES-MIDI</b>                      Visite de 1 entreprises                      ALTER</p>

Les Missions Locales | Collaborons pour l'Union européenne | AKTO | fasti | Les Jeunes | Les Droits | prism'emploi | PPEIT

**VIS MA VIE**  
 IMMERSSION dans un magasin DÉCATHLON à Lannion  
 17 JUIN 2025  
 Jeunes 16-25 ans

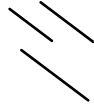
**VIS MA VIE**  
 IMMERSSION PHOTONICS BRITAGNE à Lannion  
 13 NOV 2025  
 Jeunes 16-25 ans  
 14h - 17h30

**JEUNES ET INTERIM**  
 Une semaine pour se rencontrer  
 17-21 NOV 2025

Ces actions sont financées par le Fonds Social Européen (FSE)







3

## LES JEUNES EN SITUATION DE VULNÉRABILITÉ

### Vulnérabilité des jeunes, de quoi parle-t-on ?

Nous constatons depuis ces dernières années, une augmentation importante du public jeune 16/25 ans en situation de vulnérabilité, dans les accompagnements réalisés par les conseillers(es) d'AJOCA.

La vulnérabilité désigne la situation d'un individu ou d'un groupe exposé à des risques accrus de marginalisation, d'exclusion ou de difficultés sociales, économiques ou psychologiques. Elle résulte d'un ensemble de facteurs qui fragilisent la capacité à faire face aux défis de la vie quotidienne.

La vulnérabilité n'est pas une fatalité, mais une situation qui peut évoluer avec des actions adaptées.

C'est un sujet préoccupant pour lequel les réponses sur notre territoire sont insuffisantes ou inadaptées.

Nous avons souhaité partager ce constat auprès des membres de notre Conseil d'Administration en leur présentant dans un 1<sup>er</sup> temps une étude interne sur ce sujet (CA du 2 juillet 2025).

Nous avons retenu un échantionnage de jeunes, accueillis sur 1 mois sur les différents pôles d'AJOCA, en analysant les situations des jeunes selon les **10 critères de vulnérabilité**.

**157 sur 314 jeunes**  
(soit 50%)

**accueillis en entretien**  
**relèvent de ces critères**

**68%**  
critères 1 à 3

**29%**  
critères 4 à 9

**3%**  
critère 10



## 10 CRITÈRES DE VULNÉRABILITÉ :

- 1 **Echec, décrochage scolaire**
- 2 **Situation de rupture familiale**
- 3 **Isolement social important**
- 4 **Problématique judiciaire**
- 5 **Conduite addictive importante**
- 6 **Problématique de santé avec ou sans RQTH**
- 7 **En transition de genre**
- 8 **Mal logement**
- 9 **Pauvreté monétaire**
- 10 **Violences, rejet, privations**

Ce cumul de critères constitue un frein important à l'insertion sociale et professionnelle de ces jeunes et complexifie leur accompagnement.

Un groupe de travail interne a donc été constitué pour approfondir ces données, mieux comprendre les besoins et les freins, dans une perspective d'action plus pertinente de l'accompagnement proposé aux jeunes concernés.

Pour la poursuite de cette étude, nous avons décidé de nous appuyer sur la collaboration d'un étudiant de master 2 en Intervention et Développement Social de l'Université de Rennes.

### Sa mission :

- Réaliser un diagnostic social et territorial sur les jeunes vulnérables 16-25 ans
- Identifier leurs besoins spécifiques et les freins à l'insertion
- Concevoir une offre de services adaptée et coconstruite avec le réseau partenarial de notre territoire.

Cette étude sera réalisée au 1<sup>er</sup> semestre 2026.



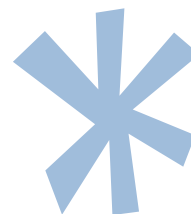
### LA MOBILITÉ INTERNATIONALE

**La mobilité européenne et internationale a été développée en particulier dans le cadre de Discover qui est un programme européen nous permettant de financer des voyages en Europe.**

**Plusieurs objectifs sont recherchés dans cette démarche collective :**

- Sensibilisation et promotion des dispositifs destinés aux jeunes (Erasmus +, Corps Européens, Chantiers, Au pair, Woofing, PVT, jobs...) en mettant l'accent sur les bénéfices personnels, professionnels et sociétaux (autonomie, employabilité, ouverture interculturelle, sensibilisation à l'empreinte carbone)
- Temps individuels et collectifs d'information : Animations ludiques, rencontres et témoignages (1 par trimestre sur chaque antenne). Présentation des ressources en ligne. 20 entretiens de mobilité pour 17 jeunes afin de les aider à repérer les dispositifs les plus adaptés, leur apporter des conseils, vérifier la pertinence de leurs projets, sécuriser les départs.

- Communication sur le soutien aux projets de mobilité apporté par Avenir Jeunes.
- Gestion d'une enveloppe financière dédiée, le « Coup de pouce mobilité » pour les jeunes qui s'engagent à valoriser et à partager leur expérience auprès de leurs pairs. 3 bénéficiaires du coup de pouce individuel et 12 bénéficiaires via les déplacements locaux.
- Informer et développer l'information par les pairs, créer un réseau de témoins.



#### **En qualité de référente de cette mission, quels sont vos principaux éléments de motivation ?**

Une mobilité booste le parcours mais aussi l'accompagnement. C'est à la fois un révélateur et un accélérateur. Pour se préparer à une mobilité, la mise en action est impérative. Sans cela, la mobilité ne se fera pas. Même dans ce cas, un travail sur les blocages reste possible pour l'équipe en charge de l'accompagnement des jeunes afin comprendre ce qui n'a pas marché malgré l'expression d'une motivation.

J'apprécie d'œuvrer l'ouverture « des possibles » pour ces jeunes. Permettre des expériences concrètes de réussite « J'aimerais bien mais je ne n'en suis pas capable » « C'est trop compliqué ». Informer et accompagner pas à pas puis repérer et développer des compétences transférables. Aider à les valoriser voire à les formaliser via les outils comme le Youth pass (Passeport de compétences reconnu sur les programmes européens)

#### **Pilotage du projet Erasmus+ Discover Inclusion 2024-2026.**

Le projet : l'accompagnement des jeunes les plus vulnérables ou les plus éloignés de la mobilité (nés entre septembre 2005 et septembre 2006) via un soutien logistique financier et humain pour vivre une expérience de séjour et de voyage en train en Europe durant 8 jours.

2 séjours réalisés en 2025 qui ont concerné 7 jeunes de 18/19 ans, 2 salariés et une marraine. 3 pays visités (Belgique, Pays-Bas et Italie). 2 séjours à

réaliser à 2026, Budapest, Vienne et Bratislava programmé en février et l'Espagne en juin 2026 ; 3 phases de préparations sous formes de 13 ateliers en 2025. 1 déplacement régional à Brest ou Rennes pour chaque groupe. 20 jeunes orientés par les conseillers, animateurs, partenaires ou via nos réseaux sociaux. Ils co-construisent les itinéraires et le contenu du séjour lors de ces préparations. 14 jeunes ont reçu un Pass Interrail, 13 sont partis en raison d'un abandon le jour du départ.

#### **Constatez-vous des changements rapides dans le comportement des jeunes après cette mobilité ?**

Le programme Discover UE inclusion cible les jeunes les plus éloignés des mobilités. Il est donc bien adapté à une partie du public d'Avenir Jeune. Il invite les jeunes à sortir de leur zone de confort et favorise la prise d'autonomie. Ces expériences lorsqu'elles sont positives, créent une prise de confiance en soi qui peut être importante mais reste cependant difficilement mesurable. C'est ce que nous nous efforçons de repérer et d'évaluer. Nous pouvons citer l'aisance dans l'utilisation des transports en commun, le départ sur d'autres projets la remobilisation.

Tous les participants à Discover 2025 expriment leur souhait de conserver une dynamique et d'être pro-actif. Ils souhaitent avoir accès à des opportunités que ce soit pour repartir à l'étranger, être plus mobile, reprendre une formation, trouver un emploi. L'expérience Discover a atténué leur stress face aux transports, à la différence linguistique, à la gestion des imprévus. Ils sont unanimes à verbaliser un gain

de compétence dans leur capacité à s'adapter, à communiquer et à résoudre des problèmes à vivre en collectif pour ceux qui n'en ont jamais eu l'occasion.

Une mobilité européenne ou internationale n'est pas adaptée à tous les jeunes mais c'est un outil « d'Aller-Vers » intéressant. Ils sont nombreux à exprimer leur crainte de retomber dans une routine voire dans l'isolement qu'ils pouvaient ressentir avant le départ. La mobilité n'est pas une fin en soi et l'accompagnement au retour est crucial pour se revenir dans son milieu, conserver une dynamique et tracer les perspectives pour la suite de son parcours. Les participants à Discover sont partants pour devenir ambassadeur de la mobilité. Ils sont prêts à s'exprimer, à s'impliquer dans les projets locaux, à participer aux ateliers et restent ouverts aux propositions d'Avenir Jeunes.

#### **Témoignage**

**Janick Le Gallou**  
Conseillère en Insertion

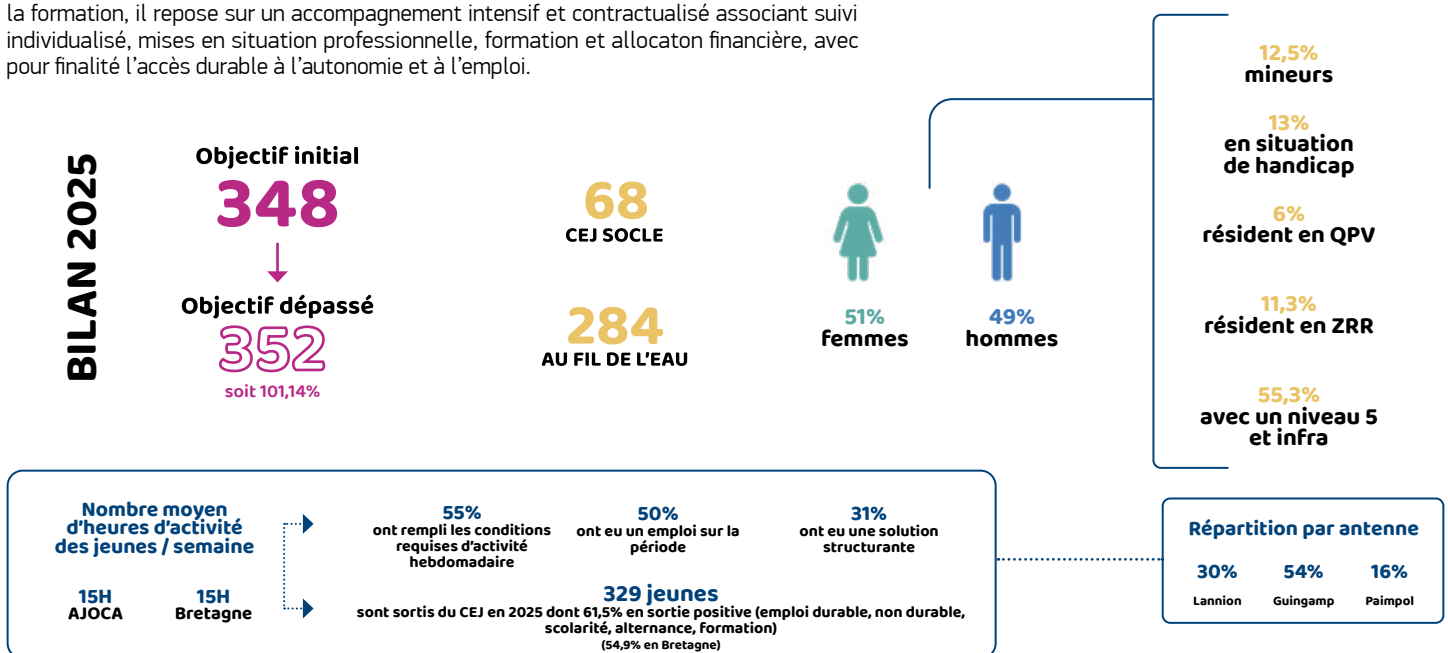


# LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT LOCAUX & NATIONAUX

5

## LE CONTRAT ENGAGEMENT JEUNE (CEJ)

Lancé à l'échelle nationale en mars 2022 dans le cadre de la stratégie gouvernementale de lutte contre la précarité des jeunes, le Contrat d'Engagement Jeune constitue aujourd'hui un levier structurant des politiques d'insertion. Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus (et jusqu'à 29 ans pour les personnes en situation de handicap) éloignés de l'emploi et de la formation, il repose sur un accompagnement intensif et contractualisé associant suivi individualisé, mises en situation professionnelle, formation et allocation financière, avec pour finalité l'accès durable à l'autonomie et à l'emploi.



### Nouveauté 2025

L'année 2025 a été marquée par plusieurs ajustements organisationnels visant à adapter le dispositif aux réalités territoriales et aux besoins des jeunes accompagnés.

#### Evolution des modalités à Lannion

Le CEJ Socle a été interrompu sur le second semestre, en raison d'un nombre insuffisant de prescriptions ne permettant pas la constitution de collectif. Cette décision s'inscrit dans une logique d'optimisation des ressources et d'adaptation de l'offre d'accompagnement

#### Déploiement territorial : une stratégie d' «aller-vers» renforcée

Dans une volonté d'aller vers les jeunes et de réduire les freins liés à la mobilité, deux CEJ ont été délocalisés avec une organisation repensée et adaptée aux spécificités locales :

- Tréguier, à la Maison France Services, avec un collectif de 10 jeunes
- Bégard, à la Maison du Numérique, réunissant 7 jeunes

Cette démarche de proximité a été particulièrement bien accueillie. Les jeunes se sont montrés motivés, assidus et fortement impliqués dans leur parcours. Le fait qu'AJOCA intervienne directement sur leur territoire a renforcé leur sentiment de reconnaissance et de considération, favorisant ainsi leur engagement dans le dispositif.

#### Une dynamique partenariale structurante

Les partenaires locaux se sont fortement mobilisés pour proposer des ateliers riches et diversifiés : code de la route, nutrition, culture, sport/santé.

La complémentarité des interventions a permis d'apporter des réponses globales aux besoins des jeunes, en articulant insertion professionnelle, développement des compétences transversales et prise en compte du bien-être. Cette approche intégrée contribue à sécuriser les parcours et à renforcer l'autonomie des participants.



6

### LE RSA

L'année 2025 est marquée par le déploiement du nouveau protocole d'accompagnement des bénéficiaires du RSA sur les pôles de Guingamp et Paimpol.

Pour rappel, celui-ci mis en œuvre sur Lannion en 2024, vise à réduire la durée de traitement des demandes et permettre un amorçage plus rapide du parcours professionnel.

La loi pour le plein Emploi conforte cette expérimentation puisqu'elle rend obligatoire l'inscription des jeunes BRSA comme demandeur d'emploi à France Travail.

Le contrat d'engagement réciproque (CE) signé avec le bénéficiaire du RSA et le Département ne constitue pas en soi un dispositif d'accompagnement relevant de la structure. En conséquence, lorsque celle-ci est désignée comme référent du jeune, il nous appartient de formaliser le suivi dans le cadre d'un dispositif propre à notre offre de services en l'occurrence le PACEA.

Cette articulation impose une double contractualisation :

- d'une part, le CE au titre du RSA,
- d'autre part, le PACEA en tant que cadre réglementaire d'accompagnement par la Mission Locale.

Cette situation soulève plusieurs enjeux organisationnels et techniques :

- sécurisation juridique des parcours,
- cohérence entre les engagements inscrits dans le CE et les objectifs du PACEA,
- lisibilité pour le jeune afin d'éviter toute confusion entre les cadres contractuels,
- charge administrative accrue pour les équipes.

## Les caractéristiques des territoires en 2025

GUINGAMP/PAIMPOL		LANNION
62 ENTRÉES		54 ENTRÉES
7 RENOUVELLEMENTS		33 RENOUVELLEMENTS
OBJECTIFS DU CER	Projet professionnel / Formation Mobilité / permis	Projet professionnel / Formation Mobilité / permis
PUBLICS		
GENRE	68% de femmes	72% de femmes
AGE	48% entre 21/23 ans	59% ont 24 ans et +
SITUATION FAMILIALE	42% en couples avec enfants	39% en couples avec enfants
NIVEAU SCOLAIRE	85% avec un niveau CAP/ BEP et infra	61% avec un niveau CAP/BEP et infra
HÉBERGEMENT	34% habitent chez les parents	46% ont un logement autonome
MOBILITÉ	73% n'ont pas le permis	41% n'ont pas le permis
LOCALISATION	45% sont de Guingamp	55% sont de Lannion
SORTIES	25 sorties (dont 64% de réorientation vers la MDD)	16 sorties (dont 68% pour + de 26 ans)

### Une captation plus précoce des jeunes bénéficiaires du RSA, des enjeux persistants sur les résultats

Cette captation anticipée constitue une avancée significative : elle favorise une mise en dynamique rapide, permet de poser un cadre clair dès l'ouverture des droits et d'élaborer avec le jeune des objectifs d'insertion formalisés et progressifs.

Cette approche contribue à limiter les périodes de rupture ou d'inactivité prolongée et à inscrire le jeune dans un parcours structuré, articulant accompagnement social et professionnel. Elle renforce également la coordination entre acteurs et la lisibilité des étapes du parcours.

Toutefois, l'analyse des premiers résultats invite à la vigilance. Les niveaux de contractualisation effective, les délais d'entrée dans un accompagnement pleinement opérationnel et les taux de sorties vers l'emploi durable demeurent contrastés. Si la mobilisation initiale est plus rapide, la transformation de cette dynamique en insertion professionnelle pérenne reste un enjeu majeur.

Ainsi, si le cadre permet aujourd'hui une intervention plus précoce et structurée, la consolidation des parcours et l'amélioration des sorties positives constituent des axes de travail prioritaires pour les années à venir.

7

## LA LOI POUR LE PLEIN EMPLOI

Promulguée en décembre 2023, la Loi pour le Plein Emploi engage une transformation en profondeur du réseau pour l'emploi. Elle vise à structurer un écosystème coordonné réunissant l'État, les collectivités territoriales, les opérateurs de France Travail, les Missions Locales et Cap Emploi, autour d'objectifs partagés d'insertion et d'accès à l'emploi.

Cette réforme pose les fondements d'un accompagnement rénové, reposant sur :

- une logique d'orientation harmonisée,
- un suivi personnalisé renforcé,
- et la mise en place d'un cadre d'accompagnement commun pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, indépendamment de leur organisme référent.

### Nouvelles modalités applicables depuis le 1er janvier 2025

Depuis le 1er janvier 2025, tout jeune accompagné par la Mission Locale et engagé dans une démarche de recherche d'emploi doit être inscrit sur les listes des demandeurs d'emploi auprès de France Travail, sous réserve de la régularité de sa situation administrative.

Cette inscription peut s'effectuer :

- En Mission Locale, lors du premier accueil. Elle constitue un préalable obligatoire à toute entrée en CEJ ou en PACEA.
- En autonomie, via le portail en ligne de France Travail. À l'issue d'un questionnaire d'orientation, certains jeunes sont dirigés vers la Mission Locale ; ces orientations sont intégrées dans notre système d'information.

### LANNION

253 Connus  
160 (39%) Non connus  
413 TOTAL

### GUINGAMP/PAIMPOL

220 Connus  
159 (42%) Non connus  
379 TOTAL

**TOTAL**  
**792**

### Ces premiers éléments mettent en évidence :

- une proportion significative de jeunes non connus antérieurement par AJOCA qui traduit un effet levier de la réforme en matière de repérage et de captation de nouveaux publics
- Le taux de présence apparaît plus élevé à Lannion (63,6 %) qu'à Guingamp/Paimpol (47 %), révélant des dynamiques territoriales distinctes en termes de mobilisation et d'adhésion des jeunes.

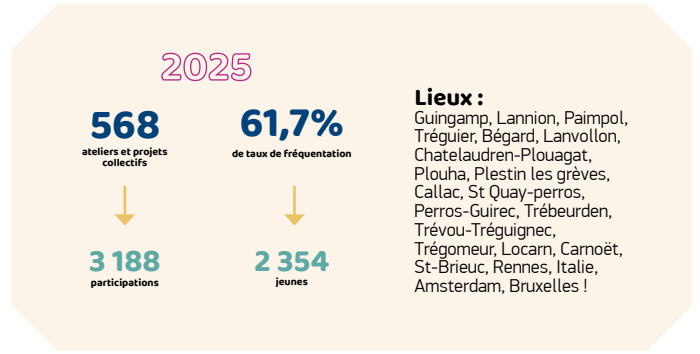


8

## LES ACTIONS COLLECTIVES

Le programme consolidé en 2024 a pu être déployé en 2025 en recherchant à diversifier l'offre et à le proposer sur l'ensemble du territoire.

Types d'ateliers programmés en 2025	Nombre	T° de fréquentation
<b>Mobilité</b> : mobilité internationale Discover EU, ateliers code de la route Guingamp, Lanvollon, Bégard, Tréguier, Lannion et Paimpol. La fréquentation des ateliers mobilité est la plus importante en volume	197	64%
<b>Emploi</b> : Moment - rencontre Employeur, Vis ma vie, Semaine pour réussir, Les Objectifs intérim et Immersion, Joblabtour, jobdating, Jobsaison, journée info métier, info co Entrepreneuriat, Forum de l'emploi, Forums promotion métier, P'tit dej de l'emploi, Breizh alternance, Perm Alter, la semaine de l'intérim, Labo du coeur à l'ouvrage, Duogagnant, Visite d'entreprise.	163	58%
<b>Sport</b> : Parcours Je bouge pour ma santé Lannion Guingamp, Paimpol, Tréguier, Bégard, séance essai à l'Orange bleue, Keep cool et Espace forme Louargat, Canoë et ciné rencontre avec MARTIN CORNU, Portes drapeaux EAG	78	55%
<b>Santé</b> : Bilan de santé Cpmam, sophrologie, image de soi, Info adaptation handicap, A cran accro, vie affective et relationnelle, journée Santé vous bien, Nutrition, La carloutre.	53	67%
<b>Citoyenneté</b> : Budget, engagement bénévole, Donne ton avis, Rencontre interco GPA, immersion logement, Info jeunes Tréguier, Logement, potions d'automne#3, info droits des femmes.	27	66%
<b>Projet professionnel</b> : Forum métiers, visites, info co CEJ, Info co Organisme Formation, Visite Epide, ESAT, Témoignage jeunes	28	64%
<b>Formation</b> : Atelier Maker Fablab, info co et visite OF, Compétition des métiers, Cité des métiers.	10	60%
<b>Culture</b> : ciné rencontre, atelier théâtre, spectacle, Projet artistique Un pas vers l'avant, Miroir miroir, Arbre à Palabres. 6 actions ont pu être déclinées grâce aux partenariats locaux (EAC notamment)	12	70%
<b>TOTAL</b>	<b>568</b>	<b>61,70%</b>

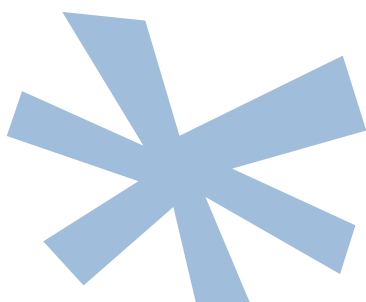


### FOCUS ACTIVITÉS SPORT/SANTÉ

Avenir Jeunes propose un accompagnement global des jeunes, en s'appuyant notamment sur le levier Sport-Santé, grâce à des partenariats solides et variés. Soutenus par l'ARS, le Conseil départemental des Côtes-d'Armor (CD22) et la CPAM, nos professionnels mobilisent des offres de services dédiées au bien-être, à la santé mentale et à la santé physique. Ainsi, chaque jeune peut travailler de manière approfondie et personnalisée sur sa santé, un atout essentiel pour réussir son insertion professionnelle.

### PARCOURS «JE VOUGE POUR MA SANTÉ»

Parcours "Je bouge pour ma santé", 10 parcours de 5 à 9 séances de remise en forme proposées sur 5 sites géographiques avec 5 partenaires (Maguelonne Formation, Actimut Vyv, Défi santé nutrition, Forme et défense coaching, C Tréballo)



### NUTRITION «DU GOÛT ET DU FUN»

22 jeunes ont pu participer à 3 ateliers à Tréguier (la cuisine de l'école le Bras), à la MJC de Bégard et à la Résidence l'Escale de Guingamp, animés par Eglantine Le Chevert, jeune nutritionniste formée, installée, en cours de doctorat, accompagnée auparavant par la Mission locale.

Les jeunes ont beaucoup apprécié ce temps de travail et de conseil, de la conception d'un menu équilibré, à l'achat en boutique et au partage d'un repas avec leur conseillère technique. Cet atelier permet de travailler sur les notions de santé mais aussi de sociabilisation et de prise d'autonomie quotidienne.



### IMAGE DE SOI

Nous souhaitons développer l'approche positive de la prévention santé en proposant des conseils personnalisés et un travail sur l'image de soi, amorçant ainsi un travail sur l'estime de soi et la relation à l'autre.

Au-delà de savoir soigner son apparence physique, c'est un levier supplémentaire pour engranger de la confiance en soi. Ces temps forts dont destinés à travailler sur leur aptitude à développer un sentiment favorable à l'égard d'eux-mêmes. L'idée étant que le soin que l'on s'accorde est le premier pas vers l'estime de soi et à fortiori un pas vers l'autre.

Sterenn berthou, socio-esthéticienne, a pu animer 4 ateliers d'une journée sur Lannion, Guingamp, Paimpol et Tréguier.



**30**  
participants



**4** garçons

Ces ateliers ont été vécus comme un espace pour se retrouver entre jeunes, échanger sur leur parcours professionnel, dans une bulle de détente. Parfois le travail sur le corps est difficile, avec parfois des problèmes de surpoids, les jeunes ont du mal à lâcher prise, à se relaxer, à se contenir dans le groupe. Les participants avaient besoin d'être valorisés. La socio-esthéticienne note dans les échanges des situations complexes de solitude, d'identité, gestion du stress, de rupture familiale et précarité. Aussi, les conseils sur le sommeil, l'alimentation font sens pour certains des participants qui sont parfois en décalage sur ces règles d'hygiène de vie.

Les participants étaient reconnaissants du don de produits de soins du visage et corps offerts par l'entreprise Endro.

### Parole de participants

«Une belle surprise»

«De découvrir l'atelier et que de prendre soin de soi est primordial !»

«Découverte d'excises de relaxation et de médiation utiles et apaisants»

«C'est très bien, il y a une bonne ambiance de groupe»

«C'est super de pouvoir bénéficier de conseils personnalisés»

«Que c'est un atelier divertissant et relaxant»

«Découvrir et tester des alternatives naturelles, bio et moins chères aux produits du commerce»

«L'atelier image de soi était un bon moyen pour se recentrer sur soi-même, je le recommande»



# AVENIR JEUNES, ACTEUR DE SON TERRITOIRE

Cette volonté exprimée est le 3<sup>e</sup> axe du projet d'établissement. Elle se traduit dans le programme annuel avec 3 opérations particulières : La mobilité, Job Saison et Degemer+

1

## LA MOBILITÉ

### Dispositif Job Skouter sur le territoire de Leff Armor Communauté

Située en territoire rural, la Leff Armor Communauté présente une faible densité de population et un habitat dispersé. L'offre de transports en commun y est limitée, ce qui rend les déplacements quotidiens parfois compliqués, notamment pour accéder à l'emploi, aux stages, aux formations ou aux services publics.

Les jeunes accompagnés par la Mission Locale sont particulièrement concernés : absence de permis, moyens financiers restreints pour acheter ou réparer un véhicule, éloignement des lieux de travail, horaires décalés incompatibles avec les transports existants... Ces difficultés peuvent freiner, voire bloquer, l'accès à l'emploi.

C'est dans ce contexte qu'Avenir jeunes, en partenariat avec la collectivité et le garage Les Cycles du Vieux Clocher de Lanvollon a déployé une action expérimentale de location de scooters afin de proposer une réponse concrète et rapide aux besoins de mobilité des jeunes du territoire.



### Que pouvez-vous nous dire concernant votre partenariat avec Avenir Jeunes et Leff Armor Communauté ?

Le partenariat a très bien fonctionné. Cela fait environ trois ans que nous avons démarré ce service sur Leff Armor communauté et nous avons pu voir qu'il répondait à un besoin réel identifié sur le territoire. Les échanges sont simples, rapides et efficaces. Cela permet d'offrir un service adapté aux jeunes. Travailler avec Avenir Jeunes sur ce projet a été une très bonne expérience.

### En quoi, selon vous, cette action est utile pour le territoire ?

Il y a un réel besoin. Beaucoup de jeunes me demandent s'ils peuvent louer un scooter, souvent en attendant que le leur soit réparé ou qu'ils aient les moyens d'en acheter un. Le tarif proposé – 42 € par mois – est très accessible, surtout lorsqu'ils débutent un emploi (intérim, apprentissage) ou commencent un stage. On trouve très peu de services de location à ce prix-là. Cette solution leur permet de démarrer une activité plus sereinement, le temps de stabiliser leur situation : acheter un véhicule, financer une réparation ou passer le permis.

### A qui s'adresse ce service ?

Le service est destiné aux jeunes accompagnés par Avenir Jeunes. La conseillère référente vérifie avec le jeune les pièces nécessaires, établit la fiche de prescription et la transmet au garage. Nous finalisons ensuite le contrat de location ensemble et je prends le temps d'expliquer le fonctionnement du scooter. À la fin de la location, un état des lieux est réalisé. Les jeunes sont globalement respectueux du matériel et les scooters sont restitués dans les délais.

### Quels sont les résultats sur l'année 2025 ?

L'année 2025 a été marquée par quelques difficultés techniques. Le dispositif devait fonctionner avec trois scooters, mais l'un des modèles thermiques est tombé en panne définitivement et un second a nécessité plusieurs réparations en raison de son kilométrage important. Le service a donc tourné principalement avec deux scooters.

En 2025, 19 contrats de location ont été signés, avec un taux d'occupation d'environ 63 %. Malgré ces contraintes, le service continue de répondre à un besoin réel sur le territoire.

### Témoignage

Alexandre DAUPHIN  
Responsable des «Cycles du Vieux Clocher»







La mission saisonnalité, désormais connue comme « dispositif JobSaison », a notamment travaillé en 2025 sur :

### FORUM DE L'EMPLOI SAISONNIER : TRÈS BELLE FRÉQUENTATION POUR CETTE 5<sup>E</sup> ÉDITION !

Avec 650 visiteurs, le forum de l'emploi saisonnier qui s'est déroulé le 8 février 2025, est désormais un temps fort indéniable du recrutement sur le territoire. Cette édition était valorisée pour la première fois sur le site internet job-saison.bzh (mise en ligne en octobre 2024) s'inscrivant ainsi dans une communication et une action globale de la mission saisonnalité.

45 employeurs étaient présents pour près de 500 offres d'emploi avec un éventail de propositions allant du contrat d'un mois à celui de 8 mois, voire la possibilité d'évoluer en CDI, du temps plein à du temps partiel...

Outre les métiers du tourisme, de l'hôtellerie-restauration et des loisirs, AJOCA œuvre d'une édition sur l'autre à ouvrir le panel de secteurs d'activités représentés. Sur 2025, les professionnels des métiers de l'animation étaient nouvellement mobilisés ainsi qu'une plus forte participation de la filière agricole.

Les employeurs ont relevé la progression notable du nombre de visiteurs plus âgés, l'emploi saisonnier étant de plus en plus une alternative professionnelle pour un complément de salaire, une reconversion ou un tremplin pour s'installer sur le territoire.

En parallèle, les partenaires clés locaux présentaient leurs dispositifs pour faciliter l'accès à l'emploi (mobilité, aides au logement,...) et les organismes de formation contribuaient à renseigner le public sur les nouvelles formations développées et leurs modalités d'organisation.

Le Forum de l'emploi saisonnier, avec ce cocktail de professionnels clés aux offres complémentaires, apporte une vraie valeur ajoutée aux visiteurs, leur permet d'élargir leurs perspectives et contribue à l'animation du réseau d'acteurs du territoire.

France 3 s'était même déplacé pour couvrir l'évènement !



### NOUVEAUTÉ : WEBINAIRE

En amont du forum, AJOCA et France Travail avait initié un webinaire intitulé « Comment recruter sur notre territoire en 2025 ? ». Ce temps visait à présenter les chiffres clés et les profils des demandeurs d'emploi sur le territoire de LTC (niveau de formation, âge...), d'aborder le potentiel lié à l'emploi des mineurs (conditions de travail, avantages...) et de présenter les dispositifs facilitant le recrutement saisonnier en matière de mobilité et de logement (1 toit pour 1 emploi) afin d'ouvrir le champ de profils à recruter par les employeurs. Une dizaine d'employeurs a participé au webinaire, une faible participation au regard du nombre d'invités, mais des participants intéressés et impliqués sur les questions de recrutement, ce qui a permis des échanges de qualité et une satisfaction des employeurs présents.

### PLATEFORME D'OFFRES D'EMPLOI SAISONNIER

En parallèle du forum, la plateforme d'offres d'emploi saisonnier, ouverte dès le 10 janvier sur job-saison.bzh, a permis aux employeurs de déposer leurs offres au fur et à mesure des besoins identifiés pour la saison.

Cette plateforme initiée en 2021 offre une visibilité territoriale complémentaire aux autres sites de recrutement et a drainé sur 2025 plus de 200 candidats qui cherchent à candidater « local », 51 employeurs pour près de 100 offres d'emploi. Le site propose une carte géographique qui permet de visualiser rapidement les postes potentiels, les conditions de travail et de candidater en direct avec deux filtres « postes logés » et « mineur ». Cette plateforme gagne à se déployer plus largement pour valoriser les offres saisonnières sur l'ensemble ouest Côtes d'Armor.

### EMPLOI DES MINEURS

Que ce soit notamment lors du forum, où la fréquentation des mineurs est estimée à environ 30% des visiteurs, ou sur les actions « jobs d'été » organisées dans les lycées, les mineurs témoignent d'une motivation évidente de trouver un emploi, saisonnier ou non.

De leur côté, les employeurs sont de plus en plus conscients de cette réalité mais souvent encore très frileux à passer le cap.

Afin de proposer des informations synthétiques et démystifier l'emploi des mineurs, JobSaison a construit une page spéciale dédiée à l'emploi des mineurs sur job-saison.bzh en y intégrant les notions clés de la réglementation, des témoignages d'employeurs ainsi qu'un vrai/faux sur les idées reçues.

### NOUVEAUTÉ : PARTENARIAT « SEMAINES DU TOURISME ÉCONOMIQUE ET DES SAVOIR-FAIRE »

Une nouvelle collaboration initiée avec l'Office de tourisme de Bretagne lors des Semaines du Tourisme Économique et des Savoir-Faire (oct 2025) a permis aux conseiller(e)s entreprises d'AJOCA et à 12 jeunes volontaires de découvrir 17 entreprises du territoire qui ouvraient leurs portes exceptionnellement.

Une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux métiers, rencontrer des employeurs ouverts à la transmission de leur savoir-faire, d'identifier des professionnels avides de rencontrer et d'accueillir nos jeunes, potentiels futurs salariés, et de nouer de nouveaux partenariats.

Cette expérimentation sera pérennisée et développée sur l'édition 2026 et étendue à l'échelle régionale via l'ARMLB.



DEGEMER +

Ce projet a connu au cours de l'année 2025 une phase de consolidation et d'ancrage au sein des quartier de la ville de Guingamp tout en maintenant ce travail «sans couture» et très orientée vers la reprise d'un emploi.

Les résultats sont très probants et confirment le bien-fondé de la méthode son adéquation avec le diagnostic posé sur les besoins et la pertinence du partenariat local mis en œuvre avec les acteurs publics que sont en particulier Guingamp Habitat et la ville de Guingamp.

Le travail de repérage a été particulièrement facilité par le «bouche à oreille» qui correspond à près de 50 % des personnes qui se sont présentées.



18/19 ans	7 personnes	8%
20/29 ans	30 personnes	36%
30/39 ans	25 personnes	30%
40/49 ans	14 personnes	17%
50/55 ans	8 personnes	9%
<b>TOTAL</b>	<b>84 personnes</b>	<b>100%</b>

→ 65 personnes ont bénéficié de mise en relation (77%) sur les 113 mises en relation effectuées

→ 74 personnes ont démarré un contrat (88%) sur les 97 démarrages de contrat réalisés en 2025.

**SORTIES (84 personnes)**

- EDV (CDI, CDD + 6 mois) : 40 (48%)
- Emploi (CDD - 6mois, intérim) : 31 (37%)
- Formation : 3 (4%)
- Création d'entreprise : 2 (2%)
- Sans solutions/autres : 8 (10%)



**ENTREPRISES**

78 entreprises rencontrées dont 26 nouvelles collaborations (37 sur entreprises < 10 salariés, 26 sur entreprises comprises entre 10 et 49 salariés et 15 sur entreprises comprises entre 50 et 249 salariés).

**162 interventions «physique»**

- 1<sup>re</sup> visite : 16%
- Etude de poste : 9%
- Mises en relation avec un pro : 47%
- Appui post embauche : 15%
- Relances et entretiens de bilan de collaboration : 17%

- 113 mises en relation ont eu lieu en 2025 :
  - 74 Entretiens de mises en relation avec présence du chargé de mission
  - 97 démarrages de contrat
- 136 offres d'emploi ont été captées en 2025 dans 58 entreprises différentes :
  - 63 offres identifiées «Marché caché»
  - 56 concernaient un CDI à temps complet



**Comment percevez-vous la mission Degemer + ?**

La mission Degemer + est très enrichissante et variée, avec des activités allant de la prospection d'entreprises à l'analyse de postes, en passant par le soutien au recrutement et l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi. Ce travail permet de répondre à un besoin crucial sur le territoire en matière d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Le fait de mettre en relation les candidats avec les entreprises et de suivre les personnes après leur embauche est essentiel pour sécuriser leur emploi. De plus, le travail partenarial avec les acteurs locaux enrichit cette mission en favorisant un réseau d'entraide et de collaboration.

Cependant, il est important de souligner que cette mission, bien que gratifiante, peut être très prenante. Il est donc essentiel de maintenir une certaine distance pour préserver son équilibre personnel tout en restant engagé dans cette noble cause. En somme, la mission Degemer + est à la fois stimulante et exigeante, mais elle joue un rôle clé dans l'amélioration de l'employabilité sur le territoire.

**Quelles sont les principales difficultés rencontrées ?**

L'activité de Degemer + est liée au marché de l'emploi donc il faut pouvoir mobiliser les personnes en période de crise ce qui peut s'avérer plus compliqué (peu d'offres donc moins de rencontre avec l'entreprise/entreprises plus exigeantes et moins enclin à d'autre méthode de recrutement).

La seconde difficulté concerne plus certains profils de bénéficiaires qu'il peut être compliqué d'accompagner en emploi durable : personnes sans domicile fixe, personnes ne parlant pas ou très peu le français.

**Avez-vous été marqué par une rencontre avec une personne que vous accompagnez ces derniers mois ?**

Cette rencontre est effectivement très marquante et illustre bien la résilience et la détermination d'une personne face à des circonstances extrêmement difficiles. Le parcours de cette femme de 35 ans, qui a traversé des épreuves aussi lourdes que les violences conjugales et des problèmes de santé, met en lumière l'importance de l'accompagnement et du soutien que nous pouvons offrir.

Son engagement à retrouver un emploi après tant d'années sans activité professionnelle est inspirant. Le fait qu'elle ait réussi à décrocher un CDD dans le bionettoyage, puis à obtenir un CDI, témoigne de sa capacité à surmonter les obstacles, malgré son manque de repères dans le marché du travail. C'est une belle réussite, surtout dans un contexte où le logement reste précaire.

Son expérience de travail, bien que fractionnée et avec des horaires difficiles, montre à quel point elle est prête à se battre pour améliorer sa situation. Cela souligne également le besoin d'un accompagnement continu et adapté aux réalités du marché de l'emploi et aux contraintes de vie des personnes que nous soutenons.

Son parcours nous donne du sens et nous motive à poursuivre notre engagement auprès des personnes en difficulté. C'est une belle illustration de l'impact que nous pouvons avoir dans la vie des autres et de l'importance de croire en leurs capacités à se relever et à se reconstruire.

**Existe-t-il une typologie d'entreprises qui adhère à cette démarche ?**

Il n'existe pas de typologie d'entreprise définie pour adhérer à la démarche Degemer +, mais il est vrai que ce sont principalement les petites et moyennes entreprises (PME) qui répondent favorablement. Ces entreprises, souvent sans service des ressources humaines dédié, peuvent bénéficier d'un accompagnement dans leurs pratiques de recrutement et d'intégration.

Instaurer un climat de confiance et une collaboration bienveillante avec ces entreprises nécessite un travail de longue haleine. Cela implique de les sensibiliser aux enjeux de l'insertion professionnelle et de leur montrer les avantages d'un accompagnement structuré.

À ce jour, il est encourageant de constater qu'une vingtaine d'entreprises adhèrent pleinement à la démarche Degemer +. Cela démontre un intérêt croissant pour des pratiques de recrutement inclusives et un engagement envers l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi. Cette dynamique est essentielle pour créer un véritable impact sur le territoire et favoriser l'insertion professionnelle.



**Témoignage**  
 Claudie LE CHAUX,  
 Chargée de mission à  
 Degemer+

# LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE

Pour être mené à bien chaque année, le plan d'action doit pouvoir s'appuyer sur des moyens humains adaptés aux objectifs, des moyens financiers permettant aux équipes de travailler dans de bonnes conditions.

1

## REGARDS CROISÉS

### Sur les postes de conseiller(e)s & de chargée de projet

Après avoir mis en lumière les fonctions «supports» en 2024, deux nouveaux métiers sont à l'honneur cette année, celui de conseiller(e) et de chargée de projet.

## « LE SAVIEZ-VOUS ? »

Les conseiller(e)s d'insertion sont au nombre de :

22

(60% de l'effectif total)

→ 10 en qualité de conseiller(e) dit «généraliste» qui ont pour 1<sup>re</sup> mission d'accompagner individuellement les jeunes sur plusieurs mois voire davantage pour aborder l'ensemble des questions posées par le jeune et l'accompagner dans la recherche de solutions.

→ 6 en qualité de conseiller (e) en relation entreprises qui ont pour mission l'insertion professionnelle dans l'emploi (stages, contrats, apprentissage, intérim ...)

→ 3 en qualité de conseiller (e) dédié à l'animation d'un collectif «Contrat engagement jeunes» sur les 3 sites : Lannion (arrêt en octobre), Guingamp, Paimpol

→ 2 en qualité de conseillère sur la mission Degemer + (p.17)

→ 1 en qualité d'animatrice du réseau des entreprises (p.10)

Ces missions se sont traduites par la planification de 7 858 entretiens sur l'ensemble de l'année 2025.



Témoignage  
Marie Laizet,  
Chargée de projet

### Quel est votre parcours avant d'intégrer AJOCA ?

Après une licence d'anglais, une maîtrise de documentaliste et un BTS Gestion et protection de la nature, j'ai eu l'opportunité de créer l'office de tourisme Presqu'île de Lézardrieux, office que j'ai dynamisé avec les élus et les habitants pendant près de 15 ans. La mission saisonnalité allie aujourd'hui à la fois mes compétences de développement, de chargée de projets et mes connaissances du territoire et d'animation du réseau d'acteurs locaux.

### Sur quel périmètre technique et géographique intervenez-vous ?

Je résume souvent la mission saisonnalité ainsi : «Je cherche des solutions pour faciliter le recrutement des saisonniers» : thématique transversale qui touche à la fois à l'animation du réseau employeurs, au logement et à la mobilité, trio indispensable pour sécuriser l'emploi.

Je travaille sur le terrain avec les acteurs locaux (collectivités, associations, employeurs...) à l'échelle Ouest Cotes d'Armor (LTC, GPA, LAC).

### Quelle action reprenez-vous comme étant emblématique de votre mission ?

La mise en place du dispositif « 1 toit pour 1 emploi » en 2021, réseau de logements privés meublés à l'attention des travailleurs saisonniers, que j'ai initié en partenariat avec les différents acteurs locaux pour répondre à une problématique de terrain en matière de recrutement. Ce réseau a évolué au fur et à mesure des besoins, tant au niveau du volume, qu'au niveau géographique, à la typologie des logements ou bien au niveau de l'organisation au quotidien.

### Le partenariat est au cœur de votre mission, pouvez-vous prendre un exemple concret ?

Les liens étroits que nous avons créés depuis maintenant 5 ans avec l'Ecole hôtelière et de tourisme de Bossuet Lannion, liens qui sont nés d'une rencontre pour se tisser dans la confiance au fur et à mesure des discussions, des besoins des jeunes, de l'interconnaissance de nos forces pour initier des actions concrètes (Coup de cœurs des pros, le débat philo sur le rapport au travail, la participation des élèves au Forum de l'emploi saisonnier...).

### Quelle a été votre principale motivation pour intégrer AJOCA/Lannion ?

L'accompagnement global des jeunes sur une longue durée. Il est important pour moi de proposer un suivi individualisé en plaçant le jeune au cœur de l'accompagnement, en tenant compte de sa situation, de ses besoins et de ses projets afin de l'aider à construire un parcours d'insertion durable.

### Comment s'est passée cette phase de prise en main ?

Cette phase de prise en main s'est très bien déroulée. J'ai été très bien accueillie par les équipes. Un tuilage de 15 jours a été mis en place avec la personne précédemment en poste, ce qui m'a permis de mieux comprendre la situation de chaque jeune et de me familiariser avec les différents outils et méthodes de travail. Également, un temps d'échange avec chaque collègue sur le site de Lannion a été mis en place, qui m'a permis de faire connaissance et de bien comprendre le rôle de chacun.

### Percevez-vous une inquiétude plus forte chez les jeunes, si oui arrive-t-il à la décrire ?

Oui, une inquiétude face au monde d'aujourd'hui, à leur situation personnelle qui peut être très complexe. Certains parlent librement de cette inquiétude face à la société, aux diverses obligations, parfois une pression pour trouver leur voie professionnelle peut être angoissante. Pour d'autres jeunes, c'est plus difficile d'aborder le sujet.

### Comment conciliez-vous le travail d'accompagnement et les tâches administratives qui en découlent ?

Je place le jeune au cœur de mon accompagnement. Lors des rendez-vous, je donne la priorité à l'échange et à l'écoute afin de bien comprendre sa situation, ses besoins et de créer une relation de confiance. Les tâches administratives et les recherches de solutions liées au suivi sont ensuite réalisées en dehors des temps de rendez-vous, ce qui me permet de concilier l'accompagnement des jeunes et le suivi administratif.

### Percevez-vous dans votre quotidien l'influence des réseaux sociaux dans le comportement des jeunes reçus ?

Je pense que les réseaux sociaux ont une influence sur certains jeunes. Ils peuvent parfois véhiculer de mauvaises informations ou donner l'image d'un mode de vie qui ne correspond pas toujours à la réalité. On remarque aussi que cela peut créer des attentes plus immédiates, une posture de consommation, moins de projection dans leurs demandes.

### Avez-vous un parcours réussi d'un jeune qui vous sert de repères dans votre travail tous les jours ?

Plusieurs parcours me semblent réussis, notamment lorsque l'on voit l'évolution du jeune et sa satisfaction personnelle. C'est ce qui est intéressant dans ce métier : la diversité des jeunes et des accompagnements. Chaque situation est différente et cela nous amène à adapter notre accompagnement pour répondre au mieux à des besoins variés.

### On parle souvent d'un « couteau suisse » pour décrire le métier. Qu'en pensez-vous ?

C'est la réalité ! Nous devons être en veille permanente, chaque accompagnement est différent étant donné que chaque jeune est unique. Aujourd'hui, nous intervenons sur plusieurs « champs » : social, santé, orientation, formation, mobilité... Il faut s'adapter.



**Témoignage**  
Annaëlle Delcroix,  
Cons. Relation Entreprises  
Guingamp

### Pouvez-vous nous décrire votre parcours depuis votre arrivée au sein d'AJOCA/Guingamp ?

Je suis arrivée à Avenir Jeunes dans le cadre d'un service civique de 6 mois en tant qu'animatrice au joblab en mai 2020. À l'issue, la structure m'a proposée un contrat PEC d'un an puis un CDI. Après avoir remplacé une collègue, chargée de relations entreprises, en arrêt maladie de 8 mois, j'ai manifesté mon intérêt d'évoluer sur ce poste qui m'a beaucoup plu. À la suite d'une opportunité, j'ai obtenu un poste de chargée de relation entreprises en mars 2024.

### Quelle est selon vous la plus-value que AJOCA apporte aux jeunes ?

Les conseillers et chargés d'accueils sont véritablement investis dans l'accompagnement des jeunes. Chacun apporte une expertise issue de parcours professionnels riches et variés.

De plus, AJOCA apporte une offre de service fortement développée pour répondre au mieux aux besoins des jeunes : Les questions liées à la mobilité, la santé, l'emploi, la formation, les activités sportives et culturelles (...) occupent une place centrale dans nos actions.

### Comment construisez-vous la relation avec les entreprises ?

Je prends généralement contact avec les entreprises à partir d'une offre d'emploi identifiée ou en partant de la demande d'un jeune que j'accompagne. La construction de la relation repose avant tout sur une confiance mutuelle. Il est essentiel que l'entreprise se sente écoutée et accompagnée dans cette collaboration. Cette relation se développe également à travers des actions collectives, comme des « Vis ma vie » ou des rencontres employeurs, qui favorisent les échanges entre les jeunes et l'entreprise.

### Avez-vous un parcours réussi d'un jeune qui vous sert de repères dans votre quotidien ?

J'ai accompagné un jeune de 23 ans étudiant et autonome venu à AJOCA pour trouver une alternance en Master Innovation Entreprises et Société. La formation étant récente, il a rencontré des difficultés à trouver une entreprise et a finalement choisi d'intégrer une licence RH en apprentissage grâce à notre médiation réalisée avec une entreprise. Après sa licence, celle-ci lui a proposé de poursuivre au master de son choix. En parallèle de ses études, il cumulait 2 à 3 emplois en agroalimentaire. Il est aujourd'hui, directeur d'agence dans cette même entreprise. Son parcours témoigne d'un réel courage et d'une grande résilience. La persévérance reste la clé de la réussite.

### Constatez-vous que la mobilité demeure une difficulté majeure pour les jeunes que vous accompagnez ?

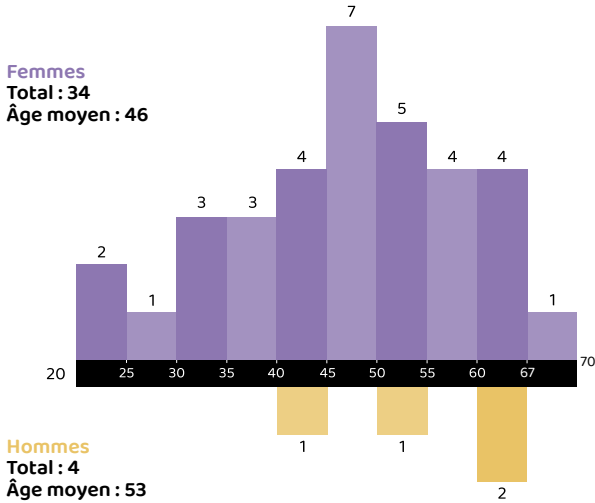
La mobilité reste un vrai sujet dans un secteur où l'offre de transport est moindre. En effet, le coût du permis ne cesse d'augmenter et certains jeunes n'ont pas de soutien familial pour financer l'achat d'un véhicule dès lors que celui-ci a été obtenu. Le manque de mobilité ne permet pas toujours d'accéder au marché du travail et peut contribuer à l'isolement des jeunes que nous accompagnons. Nous sommes présents sur les communes très rurales et l'incapacité de certains jeunes à se déplacer à AJOCA ou sur nos lieux de permanences complexifie leur insertion sociale et professionnelle.

**Témoignage**  
Marine Jouanno  
Cons.généraliste Lannion

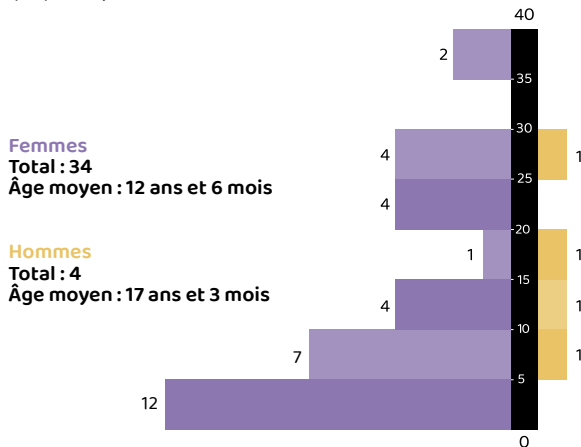


## BILAN SOCIAL

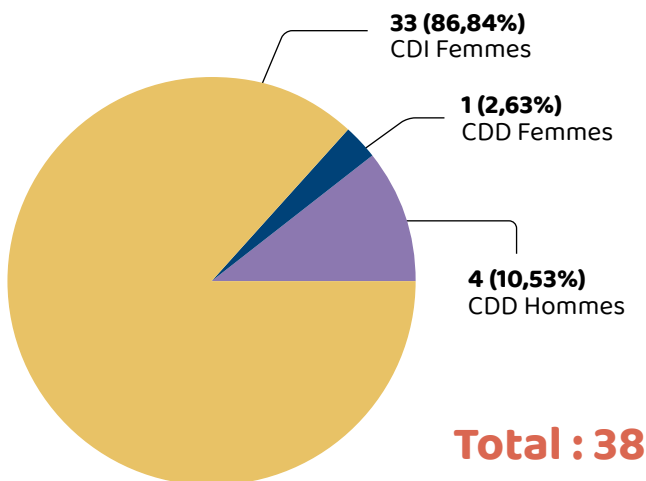
### Répartition de l'effectif selon l'âge (au 31/12/2025)



### Répartition de l'effectif selon l'ancienneté (au 31/12/2025)

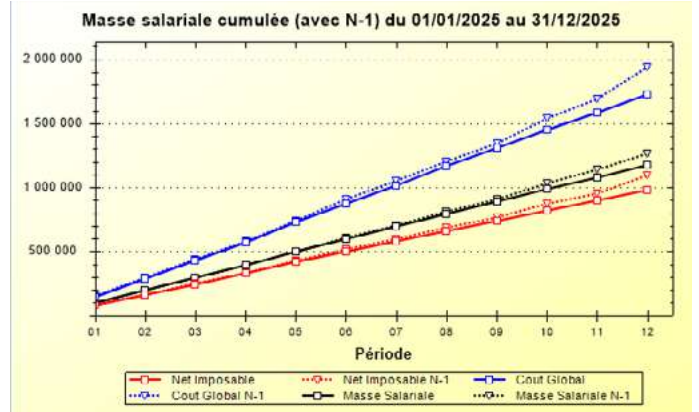


### Répartition de l'effectif par type de contrat (au 21/12/2024)



### Masse salariale

(avec N-1 du 01/01/2025 au 31/12/2025)



## Le plan de formation 2025

**Total des heures dédiées : 993H**

**Nombre de salariés concernés : 29 salariés**

En adhérant à la plateforme «numPRF», il est désormais plus facile d'accéder aux informations de mettre à jour les formations proposées et de suivre en temps réel les inscriptions. A noter une formation collective organisée en plusieurs séances a été planifiée sur la question de l'intelligence artificielle.

## Actualités Mutuelle et prévoyance

La signature d'avenants de la convention collective qui portent les n°s 85 / 86 / 87 en fin d'année 2025 ont conduit AJOCA à engager des disussions avec les compagnies avec lesquelles des contrats étaient signés.

Malakoff Mederic sur le volet **Prévoyance** n'ayant pas souhaité renouveler sa prestation, c'est Harmonie Mutuelle, compagnie recommandée par la branche nationale qui a été retenue

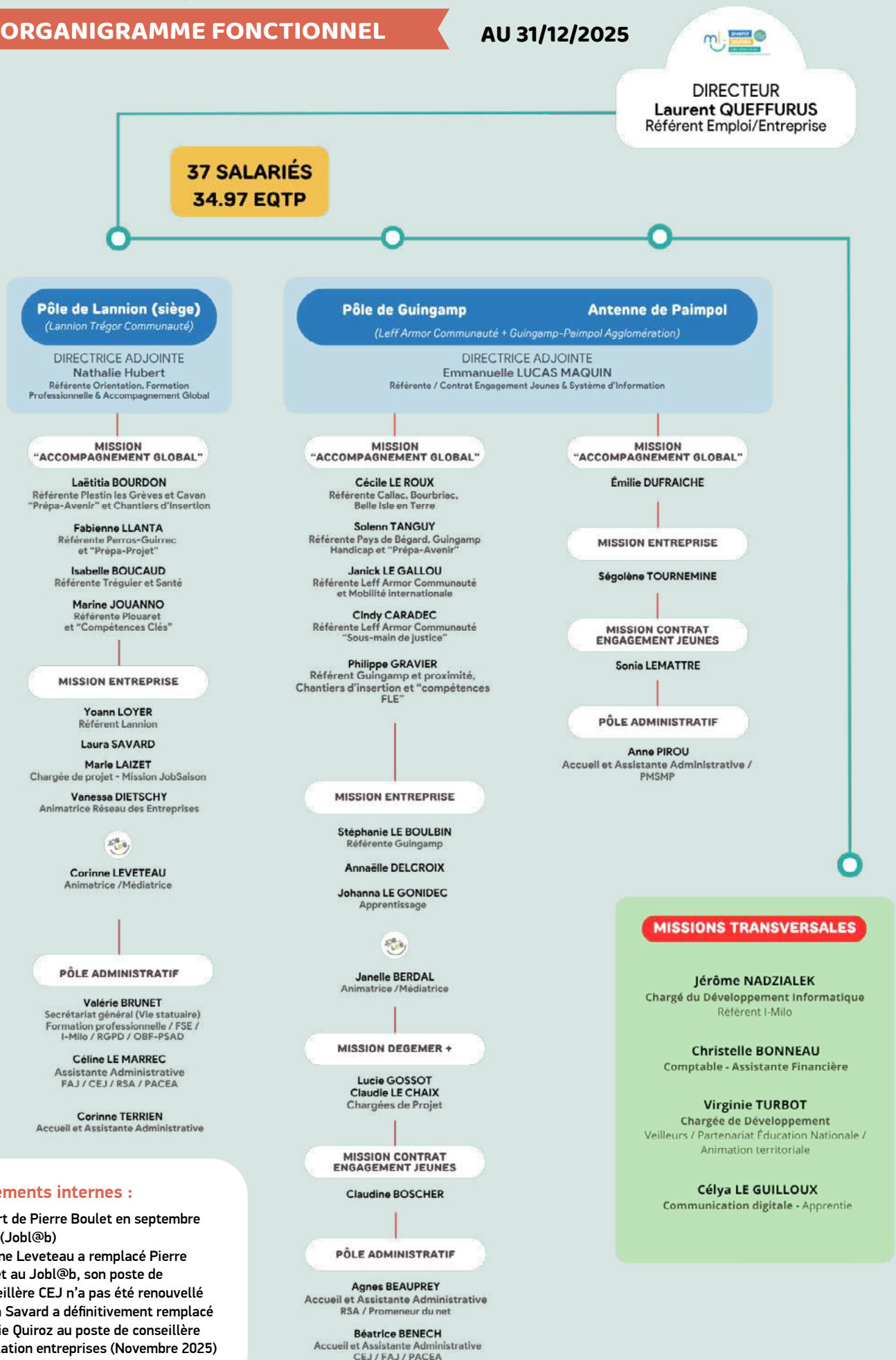
Pour la **Mutuelle**, l'évolution des garanties a été pris en compte par MBA .

Le coût de l'augmentation a été pris en charge par l'employeur qui a revu son taux de participataion à 65% pour limiter l'impact de cette hausse.



## L'ORGANIGRAMME FONCTIONNEL

AU 31/12/2025

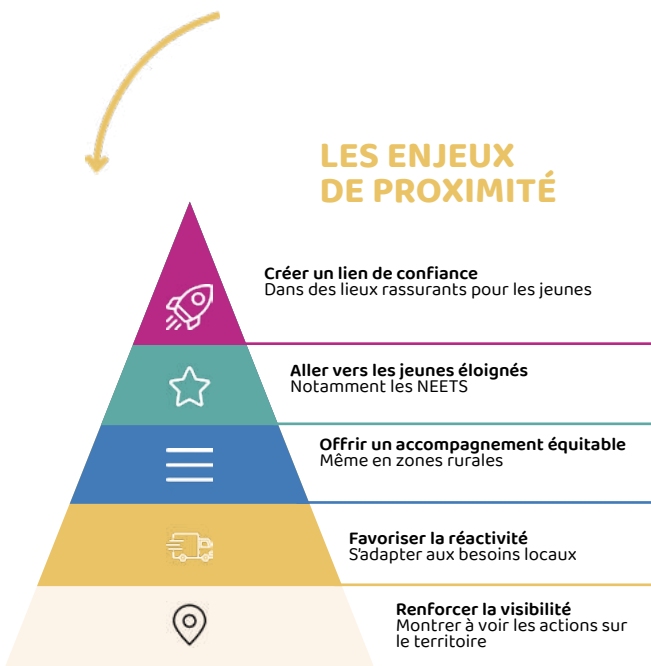


LA VIE STATUTAIRE EN 2025

L'Assemblée générale qui s'est tenue à Tonquédec le 14 mai a abordé, en plus des questions statutaires, la question de la **proximité**.

Plusieurs témoignages ont mis en exergue les spécificités de notre territoire au regard de sa densité de population, de l'organisation des services publics, de la diversité liée à l'identité urbaine, littorale et rurale du territoire.

Le schéma présenté à L'AG permet de visualiser les déclinaisons opérées et les enjeux auxquels AJOCA est confrontée au quotidien.



**Bilan des participations annuelles :**



**LE BUREAU**

Présents : ..... 73,33% / 65,08%  
Absents : ..... 26,67% / 34,92%

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Présents : ..... 61,53% / 69,14%  
Excusés : ..... 28,21% / 25,92%  
Absents : ..... 10,26% / 4,94%

9 réunions statutaires ont été programmées en 2025.



Membre du bureau  
(représentante Lannion  
Trégor Communauté

**Témoignage**  
Denise PRUD'HOM,  
Maire de Penvenan

**Avez-vous perçu au cours de votre mandat une évolution dans le comportement des jeunes ?**

Complètement, on parle de baisse démographique, certes, mais on ne sais pas où sont les jeunes sur le marché du travail.

Les communes recrutent sur des postes saisonniers et nous avons de plus en plus de mal à avoir le choix de candidature. Nous sollicitons les jeunes que l'on croise mais la plupart ne souhaite pas travailler. Le covid a fragilisé les jeunes. Ils traversent une période de vide et une grande fragilité psychologique.

**Avez-vous le sentiment que la réponse apportée sur la mobilité est à la hauteur des attentes ?**

Autour de Lannion les transports en communs sont bien plus nombreux qu'en milieu rural, ainsi que les pistes cyclables.

Sur ma commune il n'y a rien, sauf « Solitregor » et les jeunes majeurs commencent à s'y intéresser. Il faut encore plus de communication autour de ce dispositif. La ligne du macareux ira cet été de Trégastel à Penvenan, un plus pour le déplacement des jeunes.

**Que reprenez-vous de votre présence au sein des instances de AJOCA?**

Nous étions une équipe tous préoccupés par la jeunesse, notre avenir... Une bonne entente entre nous. Nous nous sommes battus pour porter des projets innovants et très intéressants pour aider nos jeunes à se trouver et s'épanouir et se donner confiance et dans leur avenir.

Il faut continuer à soutenir AJOCA.

5

## LE PLAN D'ACTION 2026

## Cadrage général :

- Rédaction et mise au pont d'un nouveau Projet d'Etablissement (2027/2032)
- Renouvellement de la Gouvernance dans le cadre des élections municipales (volet intercommunal)
- Contexte financier dégradé en raison de la baisse annoncée des concours financiers de l'Etat :
  - Renouvellement de la convention pluriannuelle
  - Définition de nouveaux indicateurs
  - Baisse de la subvention de fonctionnement (3<sup>e</sup> année consécutive)

Les 4 priorités  
pour 2026 :**1. Elaboration du nouveau Projet d'Etablissement**

- Mise au point de la méthode :
- Bilan du précédent Projet d'Etablissement
  - Etablissement d'un diagnostic territorial simplifié
  - Elaboration d'un plan d'actions/groupe de travail
  - Déclinaison de la GPEC/volet RH (départs en retraite)

**Indicateurs :**

- Respect du calendrier
- Elaboration du diagnostic territorial simplifié
- Finalisation du document

**2. Renouvellement de la gouvernance**

- Sensibilisation sur les questions «Jeunesse et élections municipales» (programme régional)
- Définition d'un partenariat avec les intercommunalités (3 EPCI)
- Modalités d'échanges et de travail avec les communes (veilleurs)

**Indicateurs :**

- Respect du calendrier
- Formalisation du partenariat avec les EPCI
- Déclinaison opérationnelle de la coopération communale/veilleurs
- Participation à des actions de sensibilisation (citoyenneté)

**3. Cohérence de l'Offre de Services (programme d'animations)**

- Programme des ateliers (frise annuelle)
- Avenir Pro
- Jobl@b
- Projet «unis vers»...

**Indicateurs :**

- Taux de fréquentation des ateliers
- Organisation et planification des actions collectives
- Mise en oeuvre du projet «Unis-Vers» (AAP Crédit Agricole)

**4. Déclinaison du plan d'amélioration continue (post labellisation)**

- Suivi du plan d'amélioration continue (10 à 12 semaines)

**Indicateurs :**

- Suivi du tableau

**Projet d'Etablissement**

L'année 2026 sera marquée par le travail spécifique sur le renouvellement du Projet d'Etablissement (2027/2032)

**LA PHASE 1**

Au 1<sup>er</sup> semestre elle aura pour objectif de compléter l'évaluation faite en 2023 et d'identifier les enjeux qui sont à prendre en compte pour la nouvelle période

Ce travail sera complété par une mise à jour du diagnostic en identifiant les tendances liées au territoire et aux jeunes

Une synthèse sera finalisée et présentée à l'issue de cette 1<sup>re</sup> phase

**LA PHASE 2**

Au 2<sup>nd</sup> semestre, une fois la nouvelle gouvernance installée, un 1<sup>er</sup> cadrage sera formalisé pour donner une 1<sup>ere</sup> trajectoire au projet et préparer une phase de rédaction des priorités pluriannuelles

Ces groupes de travail seront mobilisés à l'automne avant de retenir les priorités en fin d'année.



# LIEUX DE PERMANENCES

**Une équipe expérimentée**  
au service des jeunes  
et du territoire



**LANNION**  
Maison de l'emploi  
1 rue du Muguet  
22300 Lannion  
**02 96 46 40 09**  
lannion@mloca.fr



**GUINGAMP**  
Bt Émergence  
10 rue du 48<sup>e</sup> R.I  
22200 Guingamp  
**02 96 40 17 30**  
guingamp@mloca.fr



**PAIMPOL**  
Centre Henri Dunant  
22500 Paimpol  
**02 96 20 43 79**  
paimpol@mloca.fr



**AJOCA est membre du réseau national des missions locales**

Les principaux financeurs de la Mission Locale Ouest Côtes-d'Armor

