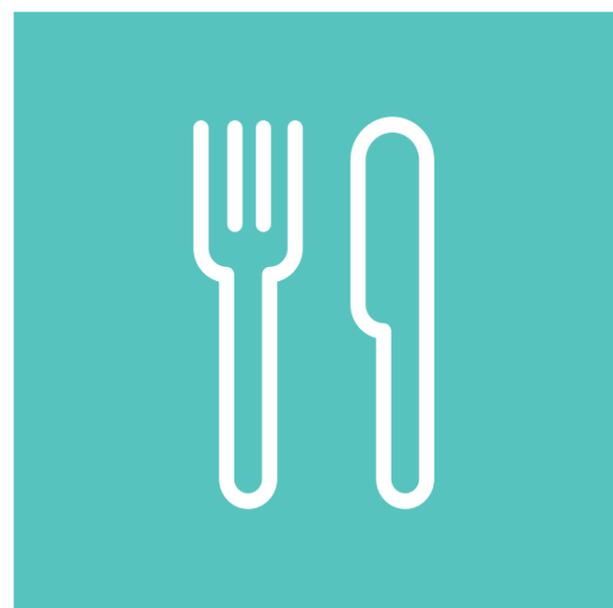




RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

**TROUVEZ UN LOGEMENT
CONVIVIAL ET DES SERVICES
ADAPTÉS DANS NOS
RÉSIDENCES AU MANS !**



SOMMAIRE

La démarche qualité	2
Campus de La Californie	3
Site de Jaurès	4
Accompagnement socio-éducatif	5
Hébergement temporaire chez l'habitant	7
Restauration	8
Relais Emploi	9
RH+ TPE	11
Formation	13
BGE Sarthe	16
Bilan social	18
Organigramme	19



LA DÉMARCHE QUALITÉ EN 2019

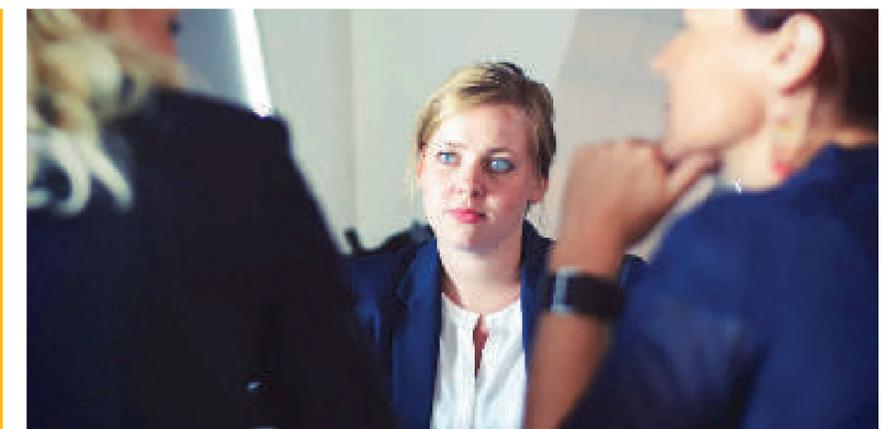
Après l'obtention du Label pour les 3 années à venir (2019, 2020, 2021), Le Relais s'est lancé progressivement dans une nouvelle entreprise : **la Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)**.

Tout d'abord, l'URHAJ a mandaté le cabinet RSCOP pour accompagner les associations dans la formation à la RSO. Ensuite, le trinôme qualité composé d'un Administrateur référent, du Directeur et de la Référente Qualité a participé au séminaire qualité. Celui-ci a permis de mettre en corrélation les critères du référentiel qualité dont le Relais se servait depuis 2009 et ceux du référentiel RSO. Ce dernier reprend les items déjà présents comme la gouvernance, les usagers et le territoire mais **ouvre désormais d'autres dimensions** : les droits humains et la loyauté des pratiques. **La RSO va également plus loin dans le domaine de l'environnement.**

A la rentrée, le trinôme a été formé au logiciel ESSPRATIQUES afin de retransmettre ces compétences aux équipes qui travailleront sur la RSO par la suite. Ce logiciel permet de faire un auto-diagnostic de la RSO au sein de l'association, d'identifier les bonnes pratiques et de mettre en avant les actions prioritaires à réaliser à l'aide de fiches actions.

En fin d'année, le trinôme s'est réuni afin d'établir le calendrier des réunions pour l'année 2020 avec pour objectif d'avoir mis en avant toutes les actions prioritaires à mettre en place pour la fin juin tout en désignant les membres qui feront partie du groupe qualité. Ce dernier sera donc composé du trinôme, d'un résident, des animatrices socio-éducatif de chaque résidence et d'une chargée d'accueil.

Pour finir, **l'arrivée de la RSO va permettre de donner un nouveau souffle à la démarche qualité et donc de relancer le processus de remise en question, d'élaboration ou de mise à jour des procédures et d'avoir de nouvelles perspectives d'axes d'amélioration.**



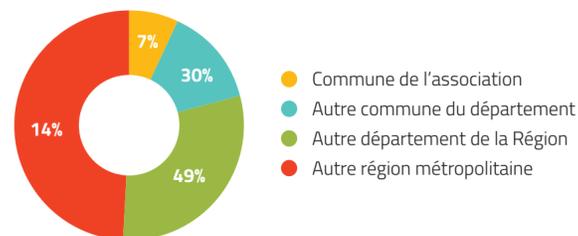
CAMPUS DE LA CALIFORNIE

TYPOLOGIE DES JEUNES ARRIVÉS AU CAMPUS DE LA CALIFORNIE EN 2019

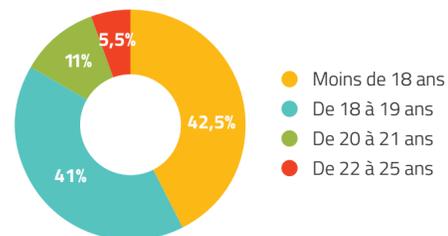
QUELQUES CHIFFRES

150 demandes
Taux d'occupation annuel : 87 %
45 logements pour les jeunes pouvant mobiliser de l'APL contre 15 pour les réservations sur planning à la semaine

ORIGINE RÉSIDENTIELLE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RAISON DU CHOIX D'UNE SOLUTION HABITAT JEUNES



RESSOURCES DES RÉSIDENTS A L'ENTRÉE



SEXE



SITE DE JAURÈS

TYPOLOGIE DES JEUNES ARRIVÉS AU CAMPUS DE JAURÈS EN 2019

QUELQUES CHIFFRES

620 demandes
Taux d'occupation annuel : 95 %
257 personnes accueillies dans l'année
87,5 % des nouveaux résidents viennent pour se rapprocher de leur lieu d'activité professionnelle
Nombre de départs : 112
Durée moyenne des séjours : 2,5 mois

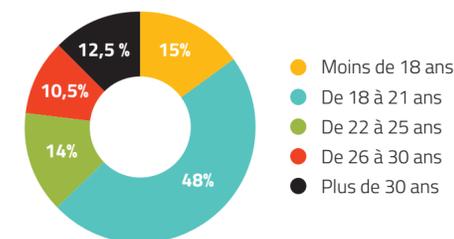
SITUATION PROFESSIONNELLE



RAISON DU CHOIX D'UNE SOLUTION HABITAT JEUNES



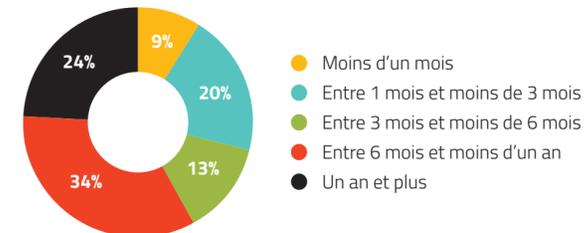
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



RESSOURCES DES RÉSIDENTS A L'ENTRÉE



DURÉE DU SEJOUR



ORIGINE GÉOGRAPHIQUE



SEXE



ACCOMPAGNEMENT SOCIO-ÉDUCATIF

L'ACCOMPAGNEMENT

" L'accompagnement a toujours fait partie intégrante du projet de notre association et ce, dès son commencement. "

EN 2019



Nous avons accompagné **266 résidents**



À hauteur de **3 RDV** en moyenne par jeune



Pour **910 entretiens** de 49 min

La présente définition s'inscrit dans le cadre :

Du Code de l'Action Sociale et des Familles, La Loi du 2 janvier 2002, dite de rénovation sociale,

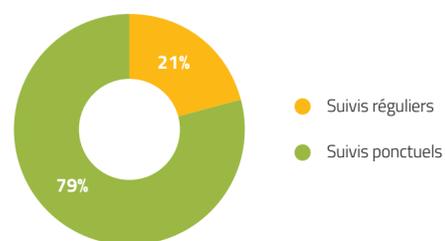
Du Décret n° 2015-951 du 31 juillet 2015 relatif aux foyers de jeunes travailleurs,

La Circulaire interministérielle du 30 mai 2013 relative au soutien et au développement de l'offre de logement accompagnée par un renforcement de l'AGLS,

La Lettre circulaire LC 2006-075 du 22 juin 2006 relativement à l'action sociale des Caf en direction des foyers de jeunes travailleurs,

Des recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM.

RÉPARTITION DES RÉSIDENTS ACCOMPAGNÉS



En Moyenne, les suivis réguliers nécessitent 10 RDV par jeune, ce qui est 5 fois plus important que l'accompagnement ponctuel.

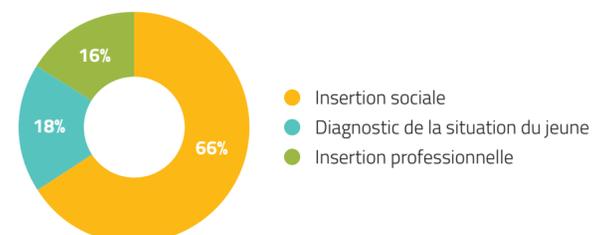
Ce 1/4 de résidents accompagnés de manière régulière représente à lui seul 51% de nos rendez-vous annuels.

L'ACCOMPAGNEMENT S'OPÈRE AUTOUR DE 3 DIMENSIONS TRANSVERSALES :

La Personne, le Logement et le Collectif.

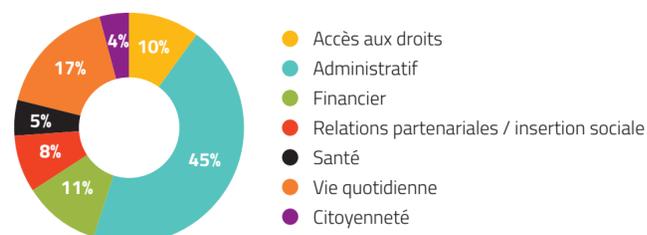
ACCOMPAGNEMENT PAR LA PERSONNE

C'est 52% des entretiens



Cet accompagnement est personnalisé. Il favorise la capacité de la personne à prendre ses propres décisions, dans le but de développer son autonomie.

INSERTION SOCIALE

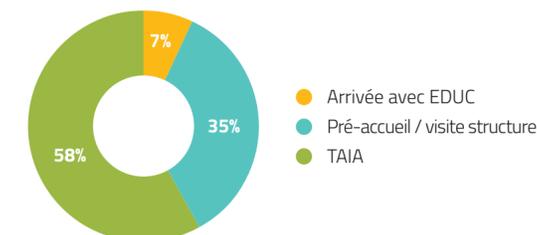


ACCOMPAGNEMENT PAR LE LOGEMENT

C'est 48% des entretiens

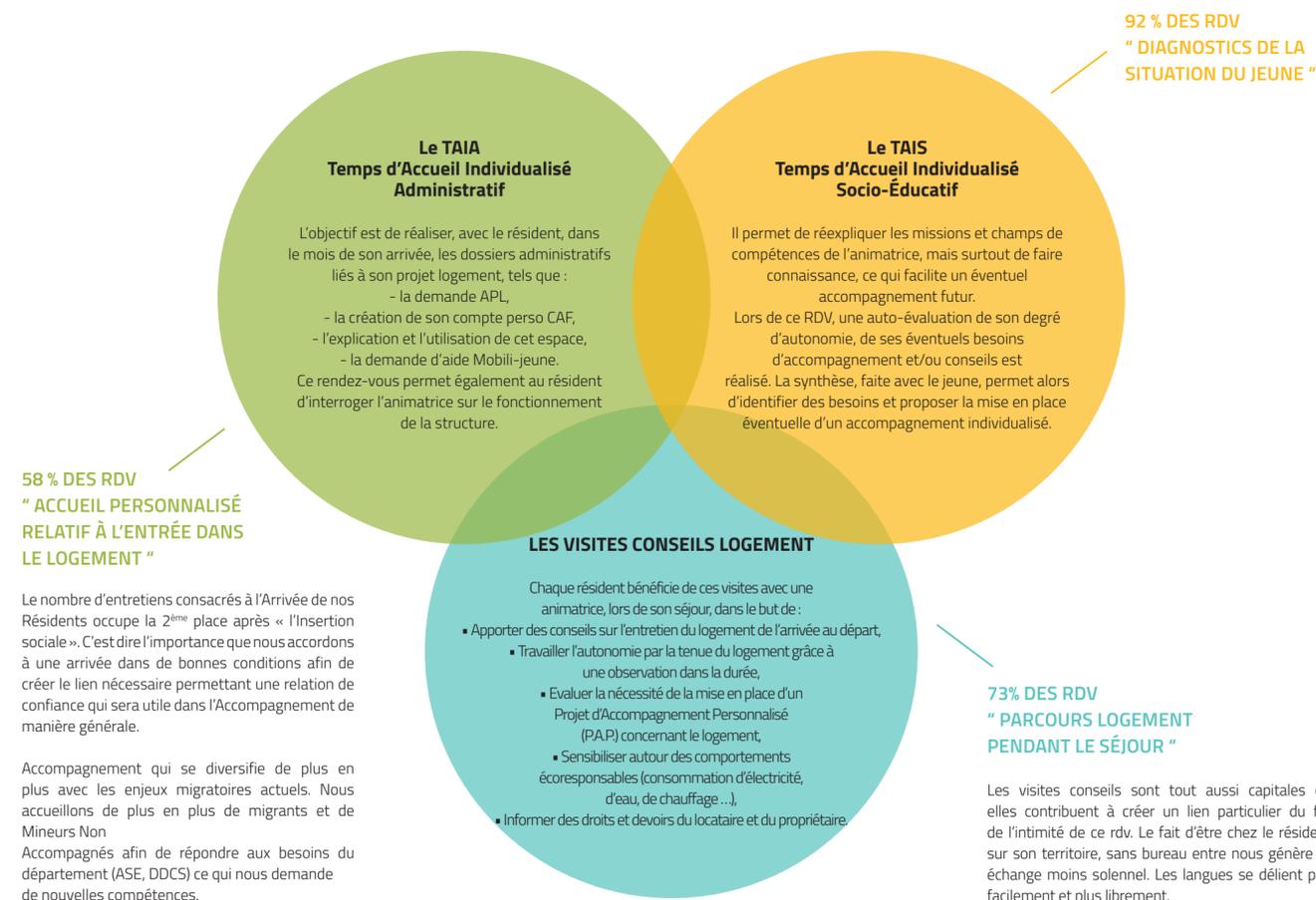


ACCUEIL PERSONNALISÉ RELATIF A L'ENTRÉE DANS LE LOGEMENT



CHAQUE RÉSIDENT RENCONTRE SYSTÉMATIQUEMENT UNE ANIMATRICE SUR 3 TEMPS DISTINCTS :

le TAIA, le TAIS et les Visites Conseils logement.

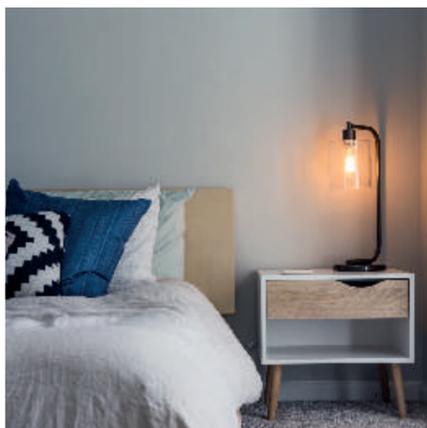


HÉBERGEMENT TEMPORAIRE CHEZ L'HABITANT

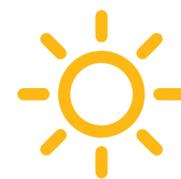
Après un démarrage timide en 2018 sur la Communauté de Communes du Pays de l'Huisne Sarthoise, le dispositif HTH n'a pas rencontré un élan plus marqué en 2019. Néanmoins, 3 binômes hébergés / hébergeurs ont été réalisés et le nombre d'hébergeurs a augmenté légèrement.

Des contacts ont également été pris auprès de la Communauté de Communes « Le Gesnois Bilurien », ce qui a abouti à la signature d'une convention pour un an et la rencontre d'hébergeurs potentiels.

Pour rappel, **ce dispositif vise à permettre à des jeunes de 16 à 30 ans répondant à une offre d'emploi, de stage ou venant pour des études, de trouver un logement en milieu rural à un coût modéré.** C'est l'occasion, côté hébergeurs de faire revivre une pièce « vide » de leur habitation. **La solidarité est le mot clé de ce dispositif.** Il est donc de mise de développer de façon plus significative ce dispositif pour l'année 2020 en allant à la rencontre des élus, entreprises et particuliers. Affaire à suivre ...



RESTAURATION EN 2019



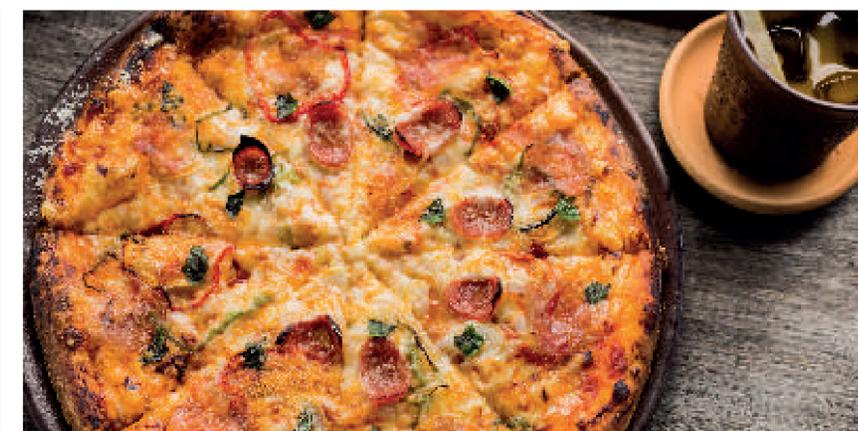
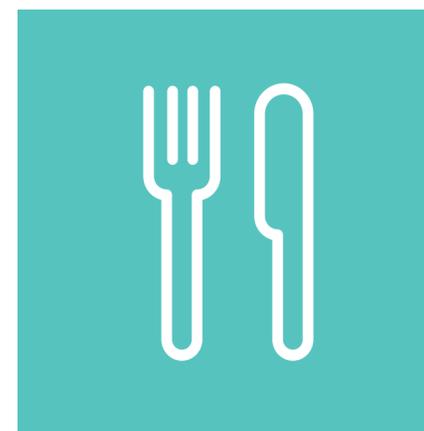
REPAS SERVIS LE MIDI
27 595



REPAS SERVIS LE SOIR
5 277



REPAS SERVIS SUR L'ANNÉE
32 874



RELAIS EMPLOI

LA MISSION

Relais Emploi s'est donné pour mission de **permettre à des personnes en situation d'exclusion sur le marché de l'emploi de renouer directement avec une activité professionnelle durable** et d'assurer leur maintien en entreprise.

LA MÉTHODE IOD EN BREF

1) S'affranchit des préalables et des prérequis pour privilégier la mise en relation directe et répétée de personnes en déficit de réseau professionnel et des entreprises avec une mise en situation de travail comme porte d'entrée et levier d'action pendant le parcours.

2) Priorité sur la coopération avec les entreprises afin de faciliter l'entrée des populations en situations précaires sur le marché du travail.

600 interventions au sein des entreprises locales en 2019.
300 offres d'emploi gérées, dont 1/3 en emploi durable d'emblée.
Plus 75% d'offres sur le marché caché.

Dans plus de 50% des cas, la reprise d'emploi durable est faite dans un domaine différent de l'expérience ou la formation antérieure.

« Je tenais à témoigner les échanges que nous avons depuis maintenant 3 ans pour la SNEG et même davantage, car je collaborais déjà avec le Relais Emploi dans mon ancien travail où j'avais aussi des besoins.

J'ai pu satisfaire de nombreux clients grâce au relais emploi et offrir des CDI.

La qualité de la compréhension de mes besoins et services délivrés se sont toujours faits dans d'excellentes conditions. Leur présence continue à mes côtés favorise leur connaissance de mon entreprise.

J'apprécie notre collaboration car la transparence est très présente, un climat de confiance s'est bien installé. Merci encore pour le professionnalisme ! »

Entreprise SNEG Propreté



DÉPART PARCOURS

Depuis le 1er janvier 2019, Le Relais fait partie des 5 opérateurs Sarthois mettant en oeuvre l'action **DÉPART PARCOURS**, au titres des actions du Plan Départemental d'Insertion.

Cette action s'étale sur 1 mois, à raison d'un rendez-vous par semaine environ avec une de nos 2 conseillères et vise 2 objectifs :

- Diagnostiquer / Évaluer de manière objective les freins et les atouts à l'emploi de la personne
- Construire avec la personne un parcours d'insertion personnalisé avec des actions cohérentes, réalistes et réalisables

Pour cette première année, 118 personnes ont ainsi bénéficié de ce dispositif.

Pour l'année 2020, l'objectif sera de réaliser 140 mesures d'accompagnement.



LES BÉNÉFICIAIRES DU RSA

Ceci grâce au financement du Conseil Départemental et du Fonds Social Européen.



144 nouvelles personnes ont été accueillies en 2019, auxquelles s'ajoute un report de 59 personnes déjà dans l'action sur l'exercice précédent. Un point majeur à souligner est la mise en place d'une implantation permanente d'une chargée de mission Relais Emploi dédiée au bassin d'emploi du Nord Sarthe. A la demande des partenaires Pole Emploi, nous avons établi un bureau dans la ville de Mamers, avec des permanences hebdomadaires sur La Ferté Bernard. Ainsi, 19 bénéficiaires du RSA ont été accueillis en 2019.

Profil des BRSAs Accompagnés :

- > 40 ans en moyenne
- > les femmes représentent 43% des accueils (+ 5 points)

Issue des accompagnements

Reprise d'emploi durable	Reprise d'emploi	Sans démarrage	Total parcours complets	Sorties anticipées	Total des sorties
41, soit 33%	50, soit 41 %	32, soit 24 %	123	8	131

- > 74% des personnes ayant bénéficié d'un parcours complet ont renoué avec l'emploi.
- > 45% de ces reprises d'emploi l'ont été dans le cadre de contrats durables conclus immédiatement, ou s'étant prolongés de façon durable.
- > 100% des personnes ont bénéficié d'au moins une offre d'emploi.

LA CONVENTION PREP PRO

Première action d'accès et de maintien dans l'emploi dans le département, s'adressant à des publics migrants.

L'objectif général de ce dispositif est de préparer collectivement, puis d'accompagner individuellement, des publics migrants primo-arrivants vers l'emploi : des personnes présentes sur le territoire français depuis moins de 5 ans et ayant la volonté de s'intégrer durablement.

En 2019 ce sont 22 personnes qui ont intégré le service. 40% d'entre eux ont rencontré un employeur au cours des 2 semaines suivant leur entrée dans l'action. 14 ont renoué avec un emploi, soit un taux de reprise d'emploi de 64%, et 2 sont allés vers des formations, soit un taux de sorties positives de 73%.



L'ACTION EDNA

Le projet vise l'accès direct à l'emploi et l'intégration en entreprise d'étrangers primo-arrivants, financé par le Ministère de l'Intérieur, et ayant une vocation nationale, il est mené par l'association Transfer de Bordeaux. Il couvre 4 régions : Ile de France, Pays de la Loire, Occitanie et Nouvelle Aquitaine.

Pour Le Mans, il s'agit d'intégrer 35 personnes la première année, puis de doubler la capacité d'accueil, et de moyens humains pour atteindre 74 personnes en seconde année.

Les chiffres : en cette fin d'année 2019, 11 personnes étaient accueillies et 24 rendez-vous d'ores et déjà programmés. Le réseau de prescription et le bouche à oreille faisant particulièrement bien le travail de diffusion de cette nouvelle offre.

Pour ces 11 premières personnes accueillies :

Plus de 20 propositions d'offres d'emploi,
17 mises en relation avec des employeurs
8 d'entre eux ont démarré un emploi (73%)
Et les 3 autres personnes étaient en attente de passer un entretien d'embauche.



RH + TPE

POURQUOI MENER LES ACTIONS PRIORITAIREMENT AUPRÈS DES TPE ?

- Les effectifs restreints autorisent difficilement l'embauche de compétences administratives pour traiter ces sujets ; et induisent une recherche de salariés.es multi-compétences, experts et autonomes.
- Leurs dirigeants, « multi-casquettes », manquent de temps et de compétences techniques RH pour résoudre leurs problématiques gestion du personnel.

En découlent des difficultés pour être en accord avec le cadre législatif, former les salariés et recruter. (Cf. Circulaire n° DGEFP/MADE/DGT/DARES/2016 /196 du 15 juin 2016)

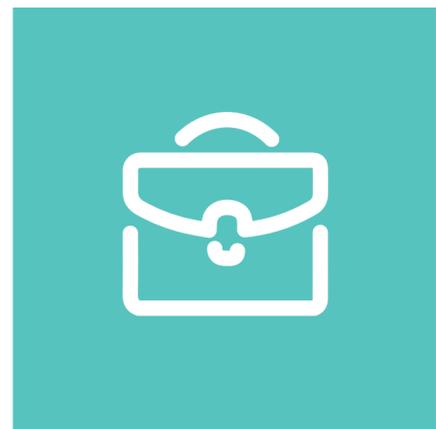
Cette action s'adresse aux entreprises comptant jusqu'à 50 salariés.es - tout particulièrement les TPE (jusqu'à 10 salariés(es)).

LA VOCATION DU DISPOSITIF EST D'APPORTER UNE RÉPONSE DE PREMIER NIVEAU AUX DIRIGEANTS, INDIVIDUELLEMENT OU COLLECTIVEMENT, SUR LES SUJETS SUIVANTS :

- Législation
- Financement de la formation
- Recrutement et intégration
- Et d'accompagner les dirigeants dans leurs process de recrutement

IN FINE, PAR LE BIAIS DU VOLET RH, IL S'AGIT DE :

- Faciliter le développement économique et l'attractivité des entreprises
- Faire en sorte qu'il contribue au développement de l'emploi local



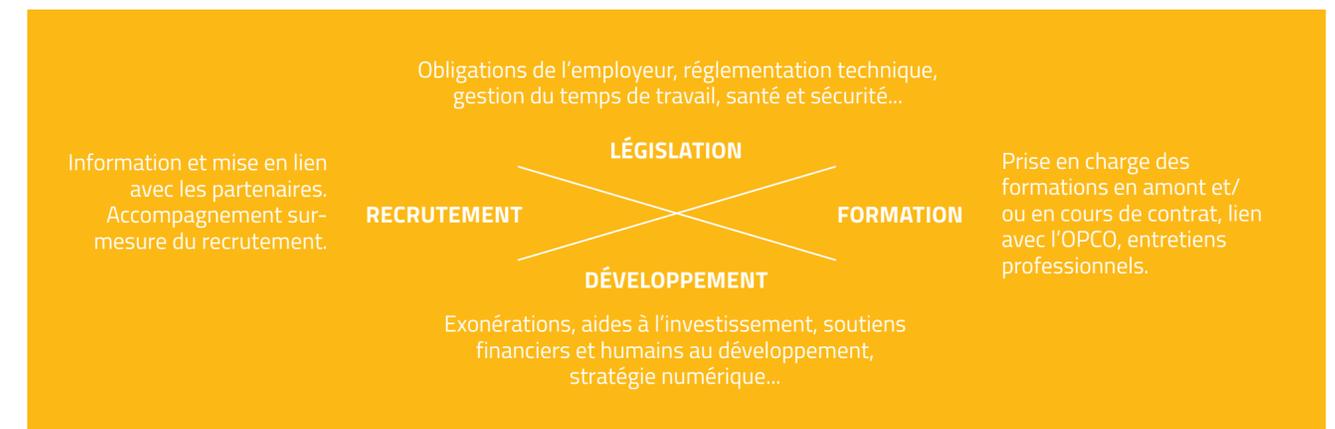
2019 EN QUELQUES CHIFFRES

En 2019, RH+TPE a accompagné 51 entreprises dans la résolution de leurs questionnements RH ; dont 86% de TPE et 70% sur les territoires ruraux hors Le Mans Métropole. 101 questions ont été traitées ; dont 40% d'accompagnement au process de recrutement. 33 recrutements ont été confirmés par les entreprises accompagnées.

Depuis juillet 2016, l'action RH+TPE a bénéficié du soutien financier de La DIRECCTE, POLE EMPLOI, PLIE Le Mans Métropole, CREAvenir et de fonds de revitalisation.

2020 EN PERSPECTIVES

- > Sécuriser le financement de l'action RH+TPE.
- > Renforcer les effectifs de l'équipe, ainsi rendre accessible le dispositif aux entreprises de l'ensemble du territoire sarthois.
- > Optimiser la communication autour du dispositif.



FORMATION

ACTION 2019

DISPOSITIF PREPA AVENIR

= Plateforme multisectorielle de découverte des métiers et de validation du projet professionnel

Financé par la Région des Pays de la Loire - Action démarrée en septembre 2017, renouvelée pour 2019 et 2020.

Le Relais Habitat et Services jeunes = Lauréat de l'appel d'offres sur le volet « Orientation » Prépa Avenir dans le cadre d'un groupement solidaire sur Sarthe Centre avec INALTA Formation (mandataire), le GRETA du Maine, Aden Formation.



OBJECTIFS MAJEURS DE CETTE ACTION POUR LES STAGIAIRES

01

GAGNER en confiance, SE VALORISER et arriver à mieux COMMUNIQUER via la connaissance de soi et l'estime de soi.

02

CONSTRUIRE et VALIDER un projet professionnel réaliste via la remise à niveau contextualisée, la modularisation, la découverte de secteurs d'activité, de métiers, de formations dans des secteurs d'activité porteurs.

03

SE PREPARER et ACCÉDER à une formation qualifiante, SE PREPARER à la vie professionnelle en emploi direct et OBTENIR un contrat de professionnalisation, un contrat d'apprentissage, ou l'emploi en CDD ou CDI.

04

GÉRER les freins périphériques notamment sociaux (la mobilité, l'isolement, la santé y compris les addictions, l'hygiène et l'accès aux vêtements et accessoires du quotidien, le logement, la garde d'enfants, l'administratif, la gestion du budget...).

CARACTÉRISTIQUES DE PRÉPA AVENIR

- Groupe de 14 stagiaires,
- Entrées et sorties permanentes,
- Individualisation des parcours.

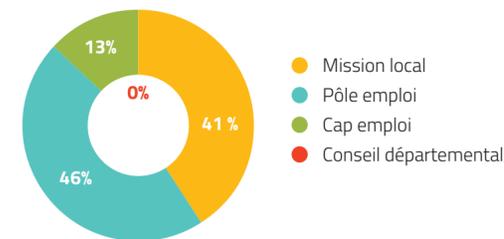
Positionnement à l'entrée en formation en tenant compte des acquis et besoins de chaque bénéficiaire :



- Modularisation collective de la formation avec thématiques variées abordées.
- Période d'alternance progressive et individualisée pour découvrir plusieurs secteurs d'activité et métiers en situation réelle en entreprise ou bien en structures professionnelles (lycée technique, centre de formation), en plateaux techniques ou CFA.
- Accompagnement du stagiaire individualisé pendant son parcours et en post-formation jusqu'à 3 mois après la sortie de formation.
- Jury de professionnels organisé pour chaque stagiaire dans la validation du projet professionnel.

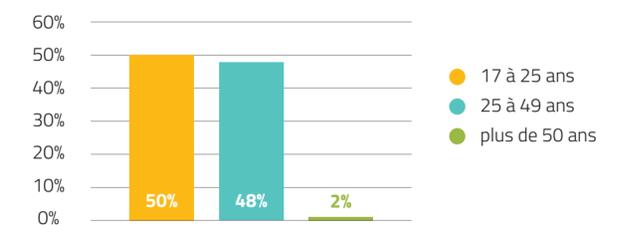
ORIGINE DES STAGIAIRES

24 STAGIAIRES PRESCRIPTEURS



PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES

24 FEMMES RÉPARTITION PAR ÂGE



8 bénéficiaires d'une RQTH

RÉSULTATS CHIFFRÉS

75 % parcours en DEFI PRO de 18 semaines

634 actions professionnelles dont :

- 103 bilans de stage en entreprise
- 20 jurys organisés avec des professionnels
- 140 entretiens individuels projet professionnels
- 34 bilans tripartites avec les conseillers référents prescripteurs hors Pôle emploi
- 56 entretiens individuels organisation personnelle
- 41 entretiens individuels santé
- 54 entretiens individuels psycho pédagogique
- 59 entretiens post accompagnement

75 % de projets validés

72 % de retour à l'emploi direct ou de suite de parcours en formation

71 entreprises accueillantes pour les immersions professionnelles au Mans, en Sarthe et hors département



TÉMOIGNAGE

«Suite à une RQTH pour un problème de dos, j'ai perdu mon emploi de chauffeur livreur pour inaptitude au poste en 2012. Suite à cela, j'ai effectué une formation de reconversion professionnelle qui m'a permis de trouver ma voie comme agent d'entretien dans différentes entreprises. En déc. 2017, j'ai subi un accident de travail sur une aire d'autoroute avec un arrêt jusqu'en mai 2018. Je reprends à mi-temps thérapeutique mais cela devient pénible n'arrivant pas à effectuer mes tâches de travail sans douleur et fatigue. En déc. 2018 la médecine du travail décide de me mettre en inaptitude au poste et m'envoyer directement vers un licenciement le 11 janvier 2019. Donc reconnaissance RQTH supplémentaire de l'épaule droite et le dos.

Complètement perdu, je me retourne vers CAP EMPLOI et ma conseillère me propose la formation Prépa Avenir. Au début, je n'étais pas trop sûr de moi et une fois entré dans ce dispositif au Relais, cela m'a permis d'oublier et de me focaliser sur la recherche d'un métier correspondant à mes compétences pour m'épanouir. Je me suis tourné vers la livraison de repas à domicile pour personnes âgées ou à mobilité réduite. Grâce à une formatrice, j'ai pu obtenir rapidement un rendez-vous avec un élu de la ville du Mans et cela m'a permis d'obtenir un premier stage au CCAS du Mans au portage de repas. Rapidement ce travail m'a plu et il était dans mes capacités. Ma facilité de me repérer géographiquement et d'être au contact de ces personnes isolées était une évidence pour moi.

J'ai effectué mon second stage au même endroit ce qui a confirmé ma volonté de continuer vers ce travail social.

La formation m'a permis également d'aller passer le diplôme de 1er secours qui peut servir professionnellement et également personnellement.

Rapidement, CDD en portage de repas proposé de juillet 2019 à septembre 2019 inclus pour le CCAS du Mans.

En parallèle, obtention de la carte verte par la Préfecture après la visite médicale obligatoire qui sert au transport d'enfants et personnes à mobilité réduite et obtention d'un CDD à Titi Floris pour le transport d'enfants.

Pour finir, je remercie les formatrices du service formation du Relais pour leur gentillesse et leur aide apportées tant professionnellement que personnellement.»

Laurent RICHEFEU, 47 ans, prescription CAP Emploi



**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

BGE SARTHE

SYNTHÈSE DES FLUX D'ACTIVITÉS BGE

ACCOMPAGNEMENT ANTE CRÉATION

Diagnostic de projet (accueils)	275
Accompagnements	220
Formations longues (2 sessions)	24 stagiaires formés sur 6 semaines
Dossiers AGEFIPH	30 dossiers

ACCOMPAGNEMENT POST CRÉATION

Entreprises créées	75
Suivi entreprises	65
Action spécifique Accompagnement des Travailleurs	220
Indépendants bénéficiaires du RSA	
Référencement des TNS RSA	

BGE CLUB (ADHÉSIONS)

Prévoyance-Numérique-Stratégie commerciale-
Préparer son Pitch- Vendre ou Faire acheter

RENDRE L'ENTREPRENEURIAT ACCESSIBLE :

- 45 % des porteurs de projet ont un niveau de formation inférieur au BAC
- 98 % des bénéficiaires sont demandeurs d'emploi, 35 % perçoivent le RSA
- 20% de ces demandeurs d'emploi sont reconnus Travailleurs handicapés (TH)

DES ACTIVITÉS DIVERSIFIÉES :

- Commerce : 40 %
- Artisanat : 15%
- Education - Formation - Santé - Action sociale : 15 %
- Services aux entreprises : 15 %
- Services aux particuliers : 15 %

ACCUEIL DU CRÉATEUR - DIAGNOSTIC DE SON PROJET :

CONSEIL AVANT CRÉATION - ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET/OU COLLECTIF

En 2019, BGE Sarthe a accompagné 220 personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

L'accompagnement individuel est ponctué de 3 à 6 rendez-vous sur une période moyenne de 3 à 6 mois. Cette étape vise à donner une autonomie maximum au créateur et consiste à le conseiller et à le former sur tous les aspects techniques, organisationnels et comportementaux liés à son projet :

ACCROITRE LES CHANCES DE PÉRENNISATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES TPE

Dans un objectif de pérennisation des Très Petites Entreprises, BGE Sarthe a assuré un suivi post-installation auprès de 60 entreprises implantées sur le territoire de la Sarthe.

LA FORMATION LONGUE

Deux sessions de formations de 6 semaines dispensées au cours de l'année 2019 auprès de 24 porteurs de projet avec pour finalité de prendre une « décision construite et fondée » de création ou reprise d'entreprise.

LES ENTREPRISES CRÉÉES, LES TPE, CRÉATRICES DE RICHESSES

Les petites entreprises sont généralement discrètes, et donc peu visibles. Peut-être ne sont-elles pas suffisamment « clinquantes », voire séduisantes, parce qu'elles ne revêtent pas forcément l'habit d'une start up et pourtant, elles œuvrent en silence.

Au cours de l'année 2019, BGE Sarthe a contribué à la création ou reprise de 75 entreprises sur le département dont 24 installées sur Le Mans, tout secteur d'activité confondu.

Les femmes représentent 53 % de ces créations d'entreprise sur le territoire et accompagnées par BGE.

Au niveau national, on constate que 65% des entreprises sont portées par des hommes et donc 35 % par des femmes.

L'âge moyen de nos entrepreneurs est de 42 ans (l'âge moyen au niveau national est de 38 ans)

ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANT RSA

BGE SARTHE a assuré le suivi de 220 entreprises dans le cadre de son action de référencement des travailleurs indépendants RSA (Convention avec le Conseil Départemental de la Sarthe)

BGE Sarthe tient à remercier ses partenaires et financeurs, parmi lesquels Le Crédit Mutuel, Le Pays Fléchois, le Conseil départemental de la Sarthe, la Région des Pays de la Loire et l'AGEFIPH.



BILAN SOCIAL

LES EFFECTIFS DU RELAIS À FIN DÉCEMBRE 2019

RÉPARTITION DES SALARIÉS / 42 SALARIÉS



Femmes **31**
Hommes **11**

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



Entre 20 et 30 ans **6 salariés**
Entre 31 et 40 ans **10 salariés**
Entre 41 et 50 ans **17 salariés**
Entre 51 et 60 ans **7 salariés**
Plus de 60 ans **2 salariés**

RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT



- **38 Salariés en CDI**
- **4 Salariés en CDD**
28 personnes à temps plein
14 personnes à temps partiel correspondant à 10 ETP

RÉPARTITION PAR CLASSIFICATION



- **16 Employés** / 11 Femmes / 5 Hommes
- **22 Techniciens supérieurs** / 18 Femmes / 4 Hommes
- **4 Cadres** / 2 Femmes / 2 Hommes

RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ



Moins d'un an **8 salariés**
De 1 à 5 ans **14 salariés**
De 6 à 10 ans **2 salariés**
De 11 à 15 ans **6 salariés**
De 16 à 20 ans **8 salariés**
De 21 à 25 ans **1 salarié**
De 26 à 31 ans **3 salariés**

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



Administratif **4 personnes**
Hébergement **12 pers. dont 4 pers. sur le CAMPUS**
Restauration **6 personnes**
Relais Emploi **9 personnes**
Départ 'parcours 72 **3 personnes**
RH+ TPE **1 personne**
BGE **4 personnes**
Formation **3 personnes**



ORGANIGRAMME

ORGANIGRAMME DES MEMBRES DU PERSONNEL DU RELAIS HABITAT ET SERVICES JEUNES

