

**CHARTRE PARTENARIALE DE
GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES
POUR LE BASSIN D'EMPLOI DE RENNES**

Entre les parties prenantes ci-après désignées :

L'État,

Et les acteurs du territoire dont la liste (page 9) sera mise à jour au fur et à mesure de l'adhésion :

Les collectivités locales

Les représentants d'employeurs

Les représentants de salariés

Les Structures de l'emploi et de l'insertion

Les Chambres consulaires

Les O.P.C.A.

Qui en confie la mise en œuvre à la Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation (M.E.I.F.) du bassin d'emploi de Rennes, désignée comme animateur/organisme - relais

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire D.G.E.F.P. du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Vu la circulaire D.G.E.F.P. N°2011/12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques (A.M.E.), et plus particulièrement son annexe 6 relative à la G.P.E.C. Territoriale.

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

PREAMBULE :

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale est une démarche associant les entreprises, les partenaires sociaux, les acteurs locaux de l'emploi et de la formation, les collectivités territoriales et l'Etat en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre de plans d'actions adaptés aux problématiques du territoire et anticipant ses évolutions.

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale a pour objectifs :

- D'anticiper les changements et d'orienter les décisions concernant les emplois et les compétences sur un espace géographique déterminé,
- D'agir au service des entreprises, des salariés et plus généralement des actifs en construisant des démarches de sécurisation des parcours professionnels,
- D'attirer, fidéliser et qualifier les compétences au sein des entreprises du territoire,
- De favoriser les transferts de compétences en intersectoriel.

La démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale nécessite :

- La construction d'un partenariat réunissant l'ensemble des acteurs intéressés,
- Une phase de diagnostic partagé à valeur anticipatrice,
- Une phase de construction concertée et de contractualisation d'un plan d'action,
- Une phase de mise en œuvre du plan d'action,
- Une évaluation des actions mises en œuvre.

En outre, la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale contribue à conforter et enrichir le dialogue social dans les territoires.

La présente charte partenariale a pour objet de formaliser l'engagement des acteurs impliqués dans la construction d'une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences Territoriale sur les Pays de Rennes, Brocéliande et Vallons de Vilaine réunis au sein de la M.E.I.F.

Il s'agit d'ancrer durablement le territoire dans une véritable dynamique d'anticipation des mutations économiques en construisant des outils d'observation, d'anticipation et de sécurisation des parcours professionnels et en bâtissant des plans d'actions adaptés en réponse aux enjeux identifiés et partagés.

Article 1 - LE CONTEXTE

1-1 - Caractéristiques économiques structurelles du bassin d'emploi de Rennes :

1 - Carte d'identité des trois Pays du bassin d'emploi de RENNES (source réseau M.F.P.)

	Pays de Rennes	Pays de Brocéliande	Pays des Vallons de Vilaine
Population (2009, CCIT)	461 642	72 203	54 337
Superficie du pays (km²)	1 173	929	620
Nombre de communes	69	43	25
DEFM Cat A. juillet.2013 (évol.annuelle)	22 403 (+12,2 %)	2 431 (+9,7 %)	1 942 (+14,3 %)
DEFM Cat A,B,C juillet 2013 (évol.annuelle)	34 671 (+11,2 %)	4 307 (+11,3 %)	3 456 (+14,1 %)
Secteur Tertiaire	176 000	9 280	6 930
Industrie	29 500	3 640	2 240
Construction	12 800	1 228	1 060
Catégorie de Territoire (G.R.E.F.)	Pays urbain tertiaire : forte population, où les actifs sont fortement diplômés et majoritairement salariés dans le secteur tertiaire. 1 emploi sur 15 est lié à l'automobile.	Pays rural industriel : population faible, où les actifs sont moins qualifiés que la moyenne régionale à dominante ouvrière. Emplois tertiaires et industriels à forte spécialisation agroalimentaire.	Pays rural industriel : population moyenne, où les actifs sont moins qualifiés que la moyenne régionale et plutôt ouvrier malgré l'importance du secteur tertiaire. L'emploi dans l'industrie est en partie lié à l'automobile (sous-traitance).
Démographie	Croissance importante de la population active.	Croissance démographique de + 16 % entre 1999 et 2006) avec une population jeune.	Croissance démographie de + 21,7 % entre 1999 et 2006, pays breton le plus jeune
Formation	Niveau de formation des élèves et stagiaires, supérieur à la moyenne régionale	Niveau de formation des élèves et stagiaires, inférieur à la moyenne régionale. Les structures A.I.O.A. indiquent un recentrage des demandes du public sur la formation depuis plusieurs semaines.	Niveau de formation des élèves et stagiaires, inférieur à la moyenne régionale
Social	Indices de précarité défavorable (fort taux de C.L.D., bénéficiaires R.S.A.)	Niveau des revenus fiscaux des ménages plus élevé qu'au niveau régional.	Niveau des revenus fiscaux des ménages légèrement plus élevé qu'au niveau régional

2 - Caractéristiques structurelles du Bassin :

2-1 - Situation de l'emploi

→ *Une structure de l'emploi conforme à la tendance nationale*

La zone d'emploi de Rennes compte 295 185 emplois, dont 92,6 % d'emplois salariés. La structure de l'emploi de la zone d'emploi de Rennes est conforme à celle observée au niveau national, pour les aires urbaines de taille comparable, avec une nette prédominance de l'emploi tertiaire (65 % de l'emploi salarié).

→ *Un dynamisme de l'emploi confronté à une nouvelle situation*

Si le territoire est souvent caractérisé par le dynamisme de l'emploi (entre 1998 et 2007, plus de 50 000 emplois, dont 43 000 dans le secteur tertiaire, ont été créés sur la zone d'emploi de Rennes, soit une croissance annuelle moyenne de l'ordre de 2 % contre 1,1 % à l'échelle nationale), il connaît aujourd'hui une nouvelle situation. En effet, le marché du travail local éprouve de réelles difficultés à absorber simultanément les nombreux plans de licenciements, les nouveaux diplômés de fin d'année universitaire et l'afflux de nouveaux actifs s'installant dans l'aire métropolitaine. Ainsi, le taux de chômage a brutalement grimpé dans la zone d'emploi au second semestre 2012 et atteint désormais 8,4 %.

Parmi les zones d'emploi des grands métropoles françaises, Rennes est celle ayant connu la plus forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi en un an, notamment chez les jeunes de moins de 25 ans (Audiar – Vigieco – Juillet 2013).

Cependant, la commande publique continue à jouer en outre un rôle important dans la résistance du territoire aux difficultés.

→ *L'importance de l'intérim et le recours aux contrats courts*

Après avoir plongé en 2012, les effectifs intérimaires se stabilisent depuis le début de l'année 2013 autour de 7 000 postes, grâce à l'augmentation des besoins dans la construction et l'industrie agroalimentaire (Audiar – Vigieco – Juillet 2013).

Par ailleurs, le recours accru aux contrats courts se confirme ; la relative stabilité du nombre total de déclarations d'embauche observé sur un an masque une forte baisse des recours aux contrats longue durée (- 15 %) compensée par un net regain des contrats de courte durée (+ 9 %).

2-2- Un territoire dynamique au niveau démographique, confronté aux effets du vieillissement

Le taux de croissance de la population est de + 1,2 % par an pour l'Ille-et-Vilaine. Alors que jusqu'ici Rennes Métropole avait une croissance supérieure à celle observée au niveau du département, entre 1999 et 2006, cette croissance a connu un ralentissement au cours des dernières années. Cependant le taux de croissance démographique de Rennes métropole est +0,8% par an, ce qui la place quand même en bonne position par rapport à d'autres agglos (Nantes : +0,7% par an)

→ *Une population plus jeune qu'au niveau national mais qui subit les effets du vieillissement*

Le bassin d'Emploi de Rennes se caractérise par l'importance de sa population de jeunes de 20 à 24 ans avec en particulier une progression marquée dans les pays périurbains de l'agglomération rennaise. Néanmoins, le territoire doit aussi faire face à la tendance au vieillissement de la population. Celle-ci se traduit par la forte croissance de la classe d'âge des 55-60 ans.

→ *La problématique de gestion des âges dans les entreprises.*

Trop souvent cantonnée à la question du maintien des seniors au travail, la gestion des âges est insuffisamment prise en compte par les chefs d'entreprises, malgré les initiatives engagées localement par les partenaires sociaux.

L'enjeu que représente la problématique de la gestion des âges se trouve renforcé par les évolutions démographiques, et notamment par les départs massifs à la retraite. Ainsi, dans le secteur du bâtiment, se pose la question du nombre de cédants potentiels d'entreprises dans un horizon très proche. La gestion des âges au travail doit ainsi constituer un axe fort d'action en direction des entreprises.

2-3 - Les enjeux liés à l'essor de la croissance verte

Les collectivités territoriales du bassin d'emploi sont déjà fortement engagées dans des actions destinées à atteindre l'objectif climatique et énergétique européen et prenant en compte les obligations nouvelles qui découleront de l'entrée en vigueur de la loi Grenelle 2. Ces initiatives ont mis en évidence :

- La nécessité de favoriser l'émergence de la croissance verte,
- L'impact majeur sur les emplois de cette croissance verte, qui se traduira par des créations d'emplois dans certains secteurs mais aussi des destructions dans d'autres. Ainsi, sur le bassin de Rennes, l'avenir de la filière automobile, confrontée à une crise structurelle aggravée par une crise conjoncturelle est un véritable défi. A l'inverse, les éco activités, bien représentées sur le territoire, sont susceptibles de se développer fortement,
- des besoins de formation conséquents avec la nécessité de faire évoluer les compétences requises pour de nombreux métiers.

La croissance verte constitue ainsi pour les acteurs locaux un enjeu majeur de la G.P.E.C. territoriale, l'objectif étant qu'elle soit synonyme de créations d'emplois et d'accompagnement des mobilités professionnelles et n'aboutisse pas à écarter du marché de l'emploi les personnes les plus vulnérables, les moins qualifiées ou les moins enclines à se former.

2-4 - Les enjeux liés à la filière automobile

La filière automobile est actuellement très fragilisée. En plus des suppressions d'emploi déjà réalisées 2012 dans la filière, PSA prévoit en 2013 de supprimer un quart des effectifs de son site à Rennes (1 400 emplois). Considérant qu'un emploi chez PSA génère 3 emplois, l'impact risque d'être considérable pour le reste de la filière. L'accompagnement des parcours professionnels de ces salariés constitue un véritable enjeu. Si les salariés quittant PSA bénéficieront d'un accompagnement spécifique, ce n'est pas le cas des salariés des autres entreprises ainsi que des travailleurs temporaires.

Par ailleurs, une démarche de réindustrialisation du site est en cours, il est nécessaire d'accompagner cette démarche sur le volet compétences afin que les nouveaux emplois créés puissent bénéficier aux ex-salariés de la filière.

1-2- Historique de la G.P.E.C. Territoriale sur le bassin d'emploi de Rennes :

Dès 2007, le concept de G.P.E.C. Territoriale s'impose en Ille-et-Vilaine, et plus particulièrement sur le bassin de Rennes (mais aussi sur Vitré, Redon) dans un contexte de restructuration de la filière automobile, touchant PSA et l'ensemble des équipementiers et sous-traitants. A l'initiative de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Ille-et-Vilaine, une Plate-forme de services inter-partenaire autour de la filière automobile (PRIFA 35) est mise en place de janvier 2007 à juin 2008 avec deux volets, un volet reclassement des salariés et un volet anticipation des évolutions de l'emploi au sein de la filière et des autres secteurs sur le territoire.

En 2009, dans le cadre de la démarche impulsée par le Préfet de département pour faire face à la crise, la M.E.I.F. de Rennes, en partenariat avec l'Union des Entreprises d'Ille-et-Vilaine, met en place la cellule Activ'Emploi dont la mission est de développer une démarche d'anticipation des mutations économiques et technologiques sur le bassin de Rennes autour de trois axes d'intervention :

- les entreprises (T.P.E./P.M.E.) : accompagnement à l'organisation de l'activité, à la définition des besoins en compétences..,
- les salariés : actions d'information sur les mutations à venir, les évolutions des métiers (permanence téléphonique, bilans Trans'compétences, sensibilisation à la mobilité professionnelle) en impliquant les organisations syndicales,
- le territoire : démarche de G.P.E.C. Territoriale sur le Pays de Brocéliande avec une première enquête auprès des T.P.E.

Un Plan d'action sectoriel autour de l'éco-construction est mis en œuvre depuis 2010 dans le cadre d'une démarche national A.V.E./A.D.E.M.E. autour des compétences en évolution du secteur
Et des études sectorielles sont par ailleurs menées, avec le concours du CO.D.E.S.P.A.R., autour de l'enjeu du développement des emplois verts (bâtiment, filière véhicule et mobilité décarbonée, filière bio et circuits courts de distribution...).

Ces travaux ont vocation à déboucher sur des plans d'actions opérationnels et contribuent à enrichir « l'Exploratoire », lieu interactif et ludique, inauguré en 2010, et dédié à la découverte des métiers d'aujourd'hui et de demain sur le bassin de Rennes. S'adressant à tout public (scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi, salariés ...), l'Exploratoire est un lieu d'aiguillage pour construire un projet professionnel ainsi qu'un espace d'échange et de contact. Après une première thématique sur les métiers de la croissance verte, l'exploratoire inaugure fin 2012 son nouveau choix autour des métiers de la santé. L'objectif est de diffuser largement l'information sur l'évolution des métiers et des compétences recherchées sur notre territoire

Une démarche autour des grands chantiers est organisée pour faire face aux besoins qui émergeront dès le démarrage de ces travaux (deuxième semestre 2013).

Le Comité Stratégique G.T.E.C. mis en place dans le cadre de la M.E.I.F. est d'ores et déjà un lieu où les nombreux partenaires qui en sont membres sont amenés à suivre, évaluer, orienter ou impulser les actions de G.P.T.E.C. développées sur le bassin d'Emploi de Rennes.

Article 2 – PERSPECTIVES - PROJETS

Le projet de G.P.E.C. territoriale du bassin d'emploi de Rennes a pour ambition de développer une offre de services globale destinée
-aux entreprises, en contribuant à leur compétitivité,
-et aux actifs du territoire (salariés, demandeurs d'emploi), en contribuant au maintien et au développement de leur employabilité.

Il vise à :

- anticiper les évolutions démographiques, technologiques, et économiques susceptibles d'influer sur le volume et les caractéristiques des emplois,
- satisfaire les besoins par des actions déployées de manière réactive et opérationnelles.

Pour cela, les entreprises doivent être accompagnées le plus en amont possible pour :

- émettre leurs recrutements liés à des projets de développement ou de renouvellement d'effectifs, et progresser dans la définition de leurs besoins en termes d'activités et de compétences attendues,
- identifier les difficultés ou mutations, susceptibles d'engendrer des réductions d'effectifs ou des modifications de leurs emplois.

En parallèle les acteurs du territoire mettront en œuvre les actions d'orientation et de formation des demandeurs d'emploi ou des actifs fragilisés pour accompagner au mieux ces évolutions par la mobilisation, la mutualisation, voire l'amplification de dispositifs tels que :

- les outils de valorisation des compétences : Trans'compétences, M.R.S. de Pôle Emploi, V.A.E.,
- les actions favorisant la connaissance du tissu économique local et la mobilité professionnelle,
- le renforcement des connaissances : savoirs de base, utilisation des nouvelles technologies, formation de salariés ou demandeurs d'emploi.
- La communication de toutes les informations utiles à des démarches de sécurisation des parcours professionnels

L'objectif majeur est que les publics aient accès à une vaste palette de services facilitant leur adaptation au marché local de l'emploi; la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours individuels sont au cœur du projet. Les secteurs d'activité en difficulté et leurs salariés seront des cibles privilégiés de nos actions et les secteurs ou métiers porteurs d'opportunités permettront de bâtir des passerelles pour les transferts de compétences.

Article 3 - CHAMP D'APPLICATION

La Charte Partenariale vise à déployer une démarche de G.P.E.C. Territoriale qui s'applique aux entreprises et aux individus, (salariés, demandeurs d'emplois, et plus globalement l'ensemble des actifs), du bassin d'emploi de Rennes.

Une attention particulière sera portée :

- Aux publics les plus fragilisés (premiers niveaux de qualification, seniors, travailleurs handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du R.S.A,...), sans exclure aucun public pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi.
- Aux P.M.E et P.M.I. et aux entreprises et T.P.E. qui s'engageront dans une démarche de G.P.E.C. permettant à l'entreprise et à ses salariés d'anticiper sur les évolutions nécessaires

Les partenaires veilleront au respect de l'égalité d'accès des populations concernées aux démarches, processus, mécanismes ou actions mis en œuvre.

Article 4 – ENGAGEMENTS RESPECTIFS DES PARTENAIRES

Les partenaires signataires de la présente charte s'engagent, selon leurs missions, compétences et moyens, à :

- contribuer à l'élaboration et l'actualisation d'un diagnostic territorial partagé,
- apporter leur soutien technique ou logistique à la mise en œuvre et au succès de plans d'actions de G.P.E.C. territoriale, adaptés aux besoins et problématiques du territoire défini à l'article 3,
- étudier les concours financiers contribuant aux actions découlant de la présente charte.

Les engagements de chaque partenaire figurent dans des annexes avec la signature de leurs représentants. Les participants sont informés au fur et à mesure des adhésions et l'intégralité de la charte leur sera remise.

Article 5 – ORGANISME RELAIS

Les Maisons de l'Emploi ont vocation à jouer un rôle d'ensemblier pour la mise en œuvre des projets de G.P.E.C. territoriale. De fait, depuis sa création, la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes, au travers du large partenariat qu'elle mobilise, se trouve au cœur des démarches de G.P.E.C. développées sur le bassin d'emploi de Rennes.

Par suite, les signataires s'accordent en conséquence à confier à la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes la mission d'organisme relais des actions de GPEC territoriale qui seront menées dans le cadre de la présente charte.

La M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes s'engage à animer, mettre en œuvre et rendre compte des travaux et actions qui seront menés dans le cadre de la charte, avec le concours des différents Comités Techniques propres à chaque action définis à l'article 6-2.

Les conventions destinées au financement des actions seront conclues, en particulier pour l'État, avec l'organisme relais. Toutefois, un autre porteur pourra être éventuellement retenu par le Comité de Pilotage prévu à l'article 6-1, pour le financement de certaines actions si celui-ci apparaît plus pertinent.

Identification de l'organisme relais :

M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes.

Présidente : Gwenaële HAMON

Statut : G.I.P.

SIRET : 130 012 305 00012

Article 6 – PILOTAGE ET SUIVI DE LA CHARTE

Une instance permettra le pilotage et le suivi de la charte :

6-1 - Comité stratégique G.T.E.C.

Le Comité est composé d'un représentant de chacun des signataires de la présente charte. Il est coprésidé par l'État et la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes, qui assurera également l'organisation et le secrétariat des réunions.

Le comité de pilotage se réunit au minimum trois fois par an :

- Au moment du bilan d'exécution des actions menées au cours de l'année échue et de la programmation de l'année suivante,
- À mi-année en vue d'établir un bilan intermédiaire.

Le Comité de Pilotage a pour rôle :

- D'impulser et orienter les travaux afin d'améliorer en permanence la connaissance du territoire autour des problématiques emplois et compétences,
- De valider les actions à mettre en œuvre en réponse aux enjeux partagés par les partenaires,
- De suivre et évaluer les actions. A l'occasion des bilans intermédiaires, il s'assure du degré de réalisation des actions programmées et propose le cas échéant des évolutions pour en favoriser le développement et/ou en améliorer la gestion.

6-2 - Des instances de suivi des différentes actions

Les différentes actions qui contribuent à la démarche générale de gestion territoriale des emplois et des compétences sur notre territoire donnent lieu à des groupes de travail techniques spécifiques (Exploratoire, écoconstruction, G.T. Séniors, G.T. T.I.C., ...).

La M.E.I.F. fournira tous les éléments nécessaires au bon fonctionnement des différents groupes, et en assurera le secrétariat. Des outils de mesure et indicateurs de résultats permettront aux différents partenaires de jouer leur rôle dans le pilotage de la démarche.

Article 7 – DISPOSITIONS FINANCIERES

Le plan d'actions défini dans la démarche de G.P.E.C. Territoriale met en cohérence sur le territoire les politiques en faveur de l'emploi et de la formation et mobilise, de façon structurée et complémentaire, l'ensemble des outils des partenaires associés :

- entreprises (en particulier le fonds départemental mutualisé de revitalisation).
- État (C.E.P., A.D.E.C., Aide au conseil G.P.E.C., C.P.E., D.L.A., F.N.E. formation, VA.E...),
- collectivités territoriales,
- Pôle emploi...,
- O.P.C.A.,
- F.P.S.P.P.

Chaque action donne lieu à la signature de conventions financières entre l'organisme relais et chacun des cofinanceurs concernés.

Article 8 - EVALUATION

Il est entendu que l'évaluation portera sur deux niveaux :

- une évaluation des différentes actions et projets mis en œuvre dans le cadre de la charte,
- une évaluation de la mise en œuvre de la charte.

Le Comité de Pilotage procédera à une évaluation intermédiaire (à mi-parcours) et finale de la charte, selon des modalités qu'il définira en temps utile lors de la tenue de l'une de ses réunions.

Cette évaluation pourra le cas échéant être réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de la présente charte, ainsi que les conséquences des actions mises en œuvre sur le territoire visé à l'article 3.

Article 9 – ADHESION - DEMISSION

Tout organisme manifestant son intérêt à contribuer au développement de la démarche de G.P.E.C. territoriale menée sur le bassin d'emploi de Rennes pourra adhérer à la charte. Il devra en signifier l'intention par un courrier adressé à la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes. Son adhésion sera soumise à l'agrément du Comité de Pilotage qui statuera lors de la première réunion suivant la demande.

L'agrément notifié par le Comité de Pilotage aura valeur de signature de la charte partenariale par l'organisme postulant.

Sans avoir à en justifier la raison, un partenaire peut se retirer du dispositif par simple notification écrite adressée à la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes.

Il s'obligera à un délai de prévenance de 2 mois avant que ce retrait ne soit considéré comme effectif. Le Comité de Pilotage en sera informé par la M.E.I.F. du bassin d'emploi de Rennes.

Article 10 – Durée - Révision

La présente Charte Partenariale est conclue pour une **durée de trois années** à compter de sa signature. Elle peut être réexaminée et faire l'objet d'ajustements par voie d'avenants, sur décision majoritaire du Comité de pilotage.

Liste des partenaires adhérant à la charte

Partenaires
ACTIV'EST
AEF
AFPA
AGEFOS PME Bretagne
Bretagne Ateliers
CAPEB 35
CFTC.
CGPME 35
Chambre d'Agriculture d'Ille-et-Vilaine
Chambre de Commerce et d'Industrie de RENNES
Chambre de Métiers et de l'Artisanat 35
CODESPAR
Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine
Conseil Régional de Bretagne
Constructys Bretagne
COORACE Bretagne
EBS Le Relais Bretagne
Envie 35 – Envie 2 E Recyclage Bretagne – Envie Transport Bretagne
État – DIRECCTE Bretagne
FAF-TT
Fédération Française du Bâtiment
MEDEFI
MEIF
Mission Locale de Rennes
Mission Locale du Pays de Redon et de Vilaine
OPCALIA Bretagne
Pôle Emploi
Région des Pays de Loire
Tribord
U.I.M.M. 35/56
Union Départementale 35 CFE - CGC
Union des Entreprises 35
Université Rennes 1