

PROCÈS - VERBAL CSE MISSION LOCALE DE PARIS – JEUDI 19 MAI 2022

CSE DE 10 HEURES 30 À 16 HEURES 15

Étaient Présents

N. Garnier (DG), R. Champagne(DGA)

F.Villard (Trésorier), P.Martel (DS CGT), K.NDao, JP Revel (Secrétaire CSE), G.Absire, D.Naudon, A.Baltagi

1. Approbation PV du CSE du 10 mars 2022

PV Adopté

2. Approbation du PV des CSE extraordinaire des 10 et 31 mars - relatifs au Droit d'alerte

PV adopté

3. Calendrier 2022 - rappel prochaines dates :

Lundi 13 Juin 2022 - Vendredi 8 Juillet – Jeudi 15 septembre – Jeudi 10 Novembre

4. Comptes CSE

73 343, 81 euros Fonctionnement –

Versement chèques déjeuner 3596, 32 euros soit 3749, 32 pour les ASC.

Part sociale de 15,25

JPRevel : Je rappelle que nous souhaitons une hausse de la participation employeur dans le cadre des ASC (Activités Sociales et Culturelles).

5. Point d'info sur lancement du CEJ / rôle, missions et situation des conseillers de l'équipe Ex SAS GJ/CEJ

R.Champagne : Le démarrage du CEJ est modeste par rapport à l'objectif annuel de 3000 entrées. Le mois de Mars a été très calme. Nous comptons 40 entrées par semaine sur Avril/Mai ce qui est inférieur à la montée en charge escomptée. Il y a eu 340 CEJ , soit 13% de l'objectif annuel en 4 mois et demi.

On a prévu de renforcer la présence sur site (Fouzia Bendelhoum et Richard Champagne), notamment pour faire de l'information, pour recueillir les besoins et les informations sur la mise en œuvre.

Une Lettre de mission sera proposée aux chargés de mission GJ repositionnés sur le CEJ avec les mêmes missions globalement que pour la GJ. Cela reste une mission temporaire jusqu'au 31 décembre 2022.

Nous avons prévu une rencontre sur site le « Auguste Perret » avec l'équipe.

L'UNML a prévu d'écrire prochainement au ministre du travail pour des ajustements souhaités sur le CEJ.

Un groupe focus sera mis en place avec des conseillers pour faire remonter à l'UNML le point de vue de la ML Paris.

KNDao : Les nouvelles missions liées au CEJ restent donc toujours limitées au 31 décembre 2022. Or, la GJ dure jusqu'au 28 Février 2023.

NGarnier : Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura plus de chargés de mission après le 31 décembre 2022.

RChampagne : Il s'agit de clarifier les missions.

NGarnier : Il s'agit également d'étendre au CEJ les missions

PMartel : Il y a donc un faible nombre d'entrées qu'en est-il du rôle de préemption de Pole emploi ?

RChampagne : C'était au début... Désormais cela s'arrange avec Pôle Emploi.

PMartel : Je cite un exemple... d'un jeune radié par Pole emploi pour cause de fin de validité du titre séjour juste après son intégration dans le CEJ.

ABaltagi : Je cite le cas des jeunes avec titres séjour avec mention étudiant. Ils peuvent intégrer le CEJ.

RChampagne : En effet. Il y aura des rappels à faire car le CEJ n'est pas ouvert aux seuls NEET.

JPrevel : Je cite un exemple de tension entre Pole emploi et la MLParis. J'ai reçu un mail dans lequel un conseiller Pole emploi me demande de voir le jeune plus régulièrement. Le conseiller regrettant que le jeune soit dans la GJ, ce qui l'empêche d'intégrer le CEJ Pole Emploi. Pour moi conseillers Pole emploi ou Mission Locale, relèvent du Service Public de l'Emploi. Avec le CEJ, des tensions peuvent se créer et les jeunes se retrouvent au milieu de ces tensions.

NGarnier : Il faut me faire remonter ces situations. Car Pole emploi a fait rentrer les jeunes pour remplir les portefeuilles, désormais Pôle Emploi souhaite faire du qualitatif...

C'est important de documenter ces difficultés entre pole emploi et la MLParis.

Il faut analyser ce qui s'est passé.

JPrevel : Je souhaite également signaler de futures difficultés avec les Organismes de formation partenaires « avenir jeunes » que la Drieets sollicitent pour répondre à l'appel à projet CEJ « jeunes en rupture » (« CEJ JR »). Cela va compliquer nos relations également, et la Région risque de ne pas apprécier que des Organismes de formation « Avenir jeunes » se positionnent sur le CEJ (mieux financé).

Par ailleurs, il me semble avoir lu que ce sera à la ML Paris de réaliser le reporting du CEJ conduit par ces prestataires.

NGarnier : Le volume du « CEJ JR » est prévu à 5% du volume total de jeunes prévu. Soit 150 jeunes.

JPrevel : Il faut également tenir compte de l'avis des jeunes sur le CEJ par rapport à la GJ. Le Contrôle remplace désormais l'accompagnement...Cela change à la fois la perception du jeune sur la mesure CEJ, mais également celle des Conseillers. Les jeunes qui ont connu la GJ auxquels on propose le CEJ perçoivent cette différence et sont moins enclins à s'engager sur le CEJ.

NGarnier : S'agissant de la deuxième partie du point, portant sur l'organisation du site Perret, nous attendons les suites de l'enquête actée ce matin.

KNdao : il y a deux équipes sur le site Perret. Car il y a aussi les collègues en charge de l'administratif. La responsable leur a dit qu'on avait plus besoin d'elle.

JPrevel : Nous avons préparé une note détaillant l'occupation des salariés site GJ 13 / Auguste Perret depuis la mise en Œuvre du CEJ semaine par semaine. L'ensemble de l'équipe des « animateurs SAS GJ » a été largement inoccupée.

Je cite de mémoire des éléments de cette note :

1er mars club CEJ : rien

7 mars sera consacré aux jeunes GJ (dernier groupe avec signature au 28 février 2022)

14 mars : 1 seul groupe CEJ avec 8 jeunes

21 mars : 6 jeunes au lieu de 30 prévus

28 mars : 8 jeunes

En avril, il y a eu un peu plus de jeunes CEJ, globalement aux alentours de 25.

Il y a 21 conseillers !

Seuls 10 conseillers ont été occupés 1 semaine sur les 2 mois !

Par ailleurs, nous pensons qu'il faut préserver le modèle GJ pour le CEJ, en maintenant les SAS qui ont prouvé leur intérêt.

NGarnier : Le CEJ est un autre dispositif...

J'ai pris la décision de changer le mode d'organisation. Le CEJ doit être l'affaire de tous. J'aurai pu dissoudre le site « Auguste Perret »

La dimension collective est à valoriser.

Je vais discuter avec l'équipe et lui donner des perspectives et voir comment on passe d'un point A à un point B.

Tous les 6 sites, doivent rendre l'intégralité des services de la MLParis.

Sur la localisation géographique, les animations collectives pourront être conduites par un site dans les locaux d'un autre (notamment avec le site du 20eme),
Il faut dissocier le cadre du CEJ et les évolutions d'organisation...

JPrevel : Je tiens à rappeler que les animateurs GJ ont des profils particuliers dans la mesure où ils ont postulé sur ces postes en fonction de l'organisation GJ mise en place. Ce sont des conseillers, certes, mais dédiés à l'animation SAS et d'ateliers collectifs.

NGarnier : ils ont un contrat de CISP selon la CCN. Ils font de l'animation collective...Ils doivent progressivement prendre en charge de l'accompagnement individuel.
Tous les conseillers de la MLParis doivent être capables de délivrer tous les services.

JPrevel : J'attire votre vigilance sur situation des salariés du Site « GJ 13/Auguste Perret ». Ce qu'ils vivent en ce moment sur le point de la nouvelle organisation va avoir des conséquences sur leurs conditions de travail voire leur état de santé.

NGarnier : L'organisation ne se met pas en place en fonction du contexte. L'organisation se fait sur la base du projet de service.

JPrevel : Je note qu'il s'agit là d'un nouveau positionnement. Auparavant, l'ancienne Direction considérait que le contexte justifiait une modification de l'organisation...Le départ, même d'un salarié de l'encadrement, pouvait justifier une modification de l'organisation et de l'organigramme fonctionnel.

NGarnier : Je vais rencontrer l'équipe pour les entendre et pour qu'ils contribuent à l'élaboration des décisions.

6. Recrutement Responsables de site adjoints et conseillers

- **Point sur recrutement en cours**
- **Procédures et modalités de recrutement**

R.Champagne : Pour le recrutement de 3 RS Adjoints il y a eu 14 candidats en interne. Le recrutement est finalisé pour Milord – Centre - Soleil
Assitan Camara sera RS Adjointe sur le site Milord
Morgane Poutier sur le Site Soleil
Natacha Malatras sur le Site Centre
La prise de fonction s'effectuera le 1^{er} juin avec une souplesse qui permettra d'assurer la transition nécessaire avec leurs anciens postes
On avait prévu de recruter 30 conseillers avec la montée en charge du CEJ mais aussi réduire les portefeuilles de conseillers.
Il est difficile de conduire les recrutements. 8 personnes vont commencer le 1^{er} Juin (une débute le 7 juin).

Il y a une semaine d'intégration. Les recrutements se poursuivent. On espère un second groupe pour le mois de juillet.

La semaine d'intégration. Elle est constituée de 3 demi-journées à Quai de Loire (Projet associatif, orientations stratégiques, Organigramme etc.), puis une formation Imilo, et en alternance avec la présence sur Sites.

KNdao : Y aura-t-il des correspondants emploi ?

NGarnier : Nous recrutons des conseillers...Tout le monde doit pouvoir s'occuper d'emploi. L'organisation actuelle autour de l'emploi ne me convient pas.

J'ai besoin de prendre des avis et de consulter. Mon constat est que l'organisation de l'emploi n'est pas totalement satisfaisante.

Cela peut avoir des répercussions sur le métier des conseillers.

Il faudra aussi savoir de quoi on parle quand on parle d'emploi.

KNDao : Un recrutement est-il prévu pour remplacer les nouveaux RS Adjoints

NGarnier : Les 30 conseillers recrutés le sont en plus de l'effectif actuel. Il nous faut un éclaircissement sur les postes dont nous avons besoin. Donc l'objectif est de passer de 250 à 280 salariés environ.

Par ailleurs nous allons passer de 3700 à 4500 m2 de locaux...

JPrevel : Comment s'organise le recrutement globalement sachant que nous sommes dans un contexte particulier puisque sans DRH et qu'il y avait d'anciennes pratiques. Quelles sont les procédures ?

NGarnier : Il y a eu une clarification avec les RS sur le recrutement.

RChampagne : Les RS sont associés au recrutement. Il y a un premier tri des CV par Louisa. Une fois la présélection effectuée les CV me sont transmis et aux RS. Les candidats sont convoqués. Au début nous avons expérimenté une première version de recrutement sous forme de Jury, il y a désormais un deuxième entretien du candidat avec un binôme de RS et Louisa.

On recrute des conseillers pour la ML Paris donc l'affectation est décidée après décision de recrutement.

JPrevel : Est-il tenu compte des souhaits des candidats ?

RChampagne : En effet, notamment il est tenu compte du temps de trajet donc du lieu de résidence.

NGarnier : La nouvelle DRH, Francine Prigent-Mersch va devoir formaliser les procédures.

JPrevel : Qu'en est-il des retours exprimés aux candidats RS Adjoints ? Il y a eu selon nous des maladroites notamment sur des mails de réponses négatives évoquant les compétences ?

NGarnier et RChampagne : il y a possibilités de RDV pour échanger suite à un refus de candidature.

7. Avancement de la réflexion sur Postes Agent d'Accueil

RChampagne : Il y a eu une première réunion en visio, plutôt en lien avec le télétravail. Mais la question RH liée à l'accueil va nécessiter un groupe de travail qui va associer chargés d'accueil, RS et conseillers...

NGarnier : L'accueil fait partie des 3 ou 4 projets prioritaires...Il y a un sujet d'harmonisation...et non de standardisation.

L'employeur doit donner aux salariés la possibilité d'exercer l'ensemble de leur mission. Il s'agit de définir ce qu'est l'accueil, et qui intervient à l'accueil.

JPrevel : Il faudrait réunir un groupe uniquement composé de chargés accueil...pour échanger sur l'état des lieux, mais également sur leur besoin ou souhait en termes d'évolution professionnelle.

NGarnier : En effet on pourra réunir uniquement les chargés d'accueil.

8. DIP : point sur les financements

NGarnier : Pas d'actualité sur ce point

9. Index égalité Femmes/Hommes

Nous sommes passés à de 72 à 84. (voir précédent CSE)

10. Règlement Intérieur MLP - mise à jour art. L1153-1 du CDT et lanceur alerte LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022

NGarnier : Ce point sera un des points à traiter par la nouvelle DRH.

11. Organigramme ML Paris

NGarnier : Pour ce qui concerne le départ de RWintrebert, il y a eu ouverture d'un poste de Directeur de la stratégie et des relations externes. Il s'agit de Philippe Brousse actuel DG Adjoint de l'UNML qui occupera ce poste.

Il y aura un organigramme fonctionnel pour les sites. Tout cela se formalisera en fonction des orientations stratégiques.

L'organigramme est à jour sur le portail.

Il n'y a pas de recrutement pour les services généraux à ce jour.

Il n'y a pas de changement.

C'est le rôle du séminaire d'intégration de rendre visible l'organigramme.

KNdao- : Qui intervient au séminaire d'intégration ?

Ngarnier-: La Direction, la Communication, sur 5 jours avec la matinée sur le Siège et l'après-midi sur site. La DCIE présente l'offre de service.

KNDao-: Les chargés de mission peuvent présenter leurs missions et les références-? Il y a des programmes d'intégration différents sur site.

NG-: Les thématiques sont présentées lors du séminaire. Il y a une trame qui vient d'être validée pour Quai de Loire. Il faudrait la même chose sur les sites. L'organigramme doit impliquer la lisibilité et le « qui fait quoi ».

12. Point CSST

- **Fiches incident**

KNDao : Il n'y a pas eu de nouvelle séance CSSCT.

Ngarnier : Il y a eu 7 fiches incidents recensées en 2022.

KNDao : Il y a eu un incident sur le site avenir mardi en fin d'après-midi. Avec sollicitation d'intervention de la Police.

- **Achat détecteur de CO2** pour toutes les salles de réunions ou d'ateliers collectifs

La commande est lancée.

- **Droit d'alerte du 9 mars - suite / Situation organisation locaux Quai de Loire**

L'organisation dans l'espace collectif du 3^e étage (regroupant services généraux, SI et communication) n'est finalement pas viable. Nous n'avons pas évalué cela. Le service communication reste dans l'espace. Les Moyens généraux et les SI seront au 4^{ème}.

Un nouveau Directeur arrivant au 1^{er} Juillet 2022, il lui faudra un bureau. Il pourrait y avoir une solution en fonction de libération d'espace dans l'immeuble.

JPRevel : Qu'en pense les salariés ?

DNaudon : Il y a encore des choses à améliorer. Les rangées d'armoires ne sont pas adaptées.

NGarnier : Les collègues de la communication ont gagné en espace.

Kndao : Nous irons voir les collègues qui nous avaient interpellé.

NGarnier : Une armoire c'est une caisse de résonance. Par ailleurs, le support informatique doit pouvoir remédier à cela. Je vous avais demandé un délai jusqu'à fin Juin pour finaliser les aménagements

DNaudon : A Quai De Loire, il y a 2 lieux openspace. Pour les visios ce n'est pas adaptés.

NGarnier : Il faut que l'on traite cet aspect des choses. Mais il nous faut de l'espace.

PMartel : Sur les sites c'est aussi problématique. Il y a des bureaux conçus pour 3 personnes.

NGarnier : Ce sera revu. On ne peut pas recevoir plusieurs personnes dans le même bureau en effet.

13. Déploiement téléphonie sur Ordinateur

NGarnier : L'Appel d'offres a été lancé fin 2021. Le Prestataire choisi est Foliatteam, en mars 2022.

Un point régulier est réalisé avec l'Esio.

La Solution est compatible avec Office 365, le numéro du conseiller sera accessible partout.

Garde-t-on les anciens numéros (ceux existants) ... ? Ce n'est pas encore tranché.

Il y aura mise à disposition de casques pour les salariés.

Le Déploiement s'effectuera sur un site pilote (Soleil) sur les 15 premiers jours de juin, puis sur 2 sites par tranche à compter du 15 juin 2022. Au 1^{er} juillet tout sera opérationnel.

Les salariés seront formés avant chaque déploiement, à raison d'une journée en présentiel, sachant qu'une hotline est prévue.

L'Équipe ESIO sera formée spécifiquement.

Un salarié n'aura pas besoin de mobile, il recevra les appels sur son PC.

Il n'y pas d'urgence à réduire la flotte des mobiles. L'équipement doit être adapté à l'utilisation qui sera nécessaire.

14. Enveloppes FAJ 2022, enveloppe Pacea 2022, Enveloppes CEJ et GJ

NGarnier : il y a un contexte de baisse de 1^{er} accueil et du nombre de Pacea.

Rappel du montant des 2 enveloppes pour 2022 :

- 2.142 millions d'euros pour l'enveloppe PACEA 2022.
- 680.000 € pour l'enveloppe FAJ.

Au 30 avril 2022 :

- Concernant l'enveloppe PACEA, **818.016 €** ont été demandés au bénéfice de **1 598** jeunes soit une moyenne de 512 € par jeune. **38 %** de l'enveloppe annuelle a été consommé.
- Concernant l'enveloppe FAJ, **108.493 €** ont été demandés au bénéfice de **319** jeunes soit une moyenne de 340 € par jeune. **16 %** de l'enveloppe annuelle a été consommée.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à **926.509 € pour 1 917 bénéficiaires.**

Allocations GJ / CEJ demandées sur la période :

Au 30 avril 2022, **3.573.114 € ont été demandés au bénéfice de 2661 jeunes GJ** soit une moyenne de 1 343 € par jeune.

En mars et avril 2022, **132.202 € ont été demandés au bénéfice de 230 jeunes en Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)** soit une moyenne de 575 € par jeune.

**15. Contrôle de Gestion, Contrôle et Suivi des Achats et commandes à la ML Paris :
Quelles procédures ?**

NGarnier : Il n'y a pas de fonction contrôle interne à la MLParis. Cela s'organise. Sur la procédure achat, à ce jour, il n'y a qu'un projet. J'ai sollicité une procédure qui soit finalisée à la fin du mois de juin 2022.

Sur le contrôle de gestion en termes de comptabilité analytique, nous ne savons pas jusqu'où nous allons à la MLParis.

Il y a tout un travail en termes de procédures à envisager au-delà de la comptabilité analytique.

Il y a un intérêt à ce que nous nous penchions sur les procédures. Tout cela renvoie à la manière dont on souhaite financer nos actions.

DNaudon : Il y a une inquiétude des équipes liées aux Appels à projets.

NGarnier : Quand je discute avec l'État, je discute ETP, mais l'État ne doit pas intervenir en matière de RH. Je ne souhaite pas que les salariés craignent que leur poste n'existe plus quand le Projet s'arrête.

Nous sommes une seule Mission locale. Le financement relève de la responsabilité de la Direction. Ensuite il y a une équipe de 250 salariés qui va mettre en œuvre. Puis, il y a le reporting et l'on rend des comptes globalement.

La recherche de financement n'est pas une fin en soi. La réponse à un appel à projet s'effectue avec une équipe.

16. Orientations stratégiques / Projet associatif

NGarnier : Le contexte. Il y a eu 2 projets associatifs à la MLP qui mélangeaient, selon moi, le projet et les pistes d'action.

Désormais, il y a à distinguer le Projet Associatif sur le long terme et un deuxième document qui porte les orientations stratégiques.

Nous effectuons une 1^{ère} info aujourd'hui sous forme de la présentation du document de 25 pages.

Lors de la 2^{ème} séance de consultation nous recueillerons l'avis des élus du CSE. Ce sera le lundi le 13 juin.

Entre les 2 séquences les interventions et les échanges sont possibles.

C'est le 28 juin que le CA se prononcera.

L'AG faute de quorum est décalée au 7 juin au lieu de 20 mai.
Il y a 2 documents un diaporama et un document écrit sur word.
Le support c'est ce qui a été présenté aux équipes.
Certains ont diffusé le document écrit.
Je vous présente le diaporama de présentation.
C'est sur le document complet que nous solliciterons l'avis du CSE.

JPrevel : J'aurais préféré avoir le document avant pour que l'on émette déjà un premier avis dans le cadre de la présentation. De fait, entre ce CSE et le prochain les élus n'auront pas le temps de se concerter.

NGarnier : Présente le diaporama support.
Pas de changement sur les valeurs, les principes...
Figurent des principes d'action
Projet partagé : Rappel du calendrier
2022/2025...
Mots clé : inspiration, participation des jeunes, des salariés, de l'écosystème,
collaboration, coopération, innovation...
(Voir documents en annexes)

Pour le CSE, JP Revel
Secrétaire



MISSION
LOCALE
DE PARIS



Orientations stratégiques 2022- 2025

Introduction

La Mission locale de Paris, membre du réseau des Missions Locales de France, fonde son intervention à destination de la jeunesse parisienne sur son projet associatif. Il définit la mission, les valeurs et principes d'action dans lesquels l'ensemble des salarié-e-s peut s'identifier et trouver les motivations à son action au quotidien.

Le projet associatif, tout autant que les orientations stratégiques, sont construits en référence à plusieurs textes structurants :

- *Le rapport Schwartz (1981), relatif à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*
- *Le protocole 2010 des Missions locales*
- *Le cadre de référence publié en 2018 par l'UNML*

Les orientations stratégiques posent le cadre de l'intervention de la Mission locale sur le territoire parisien pour les quatre années à venir.

La Mission locale de Paris est résolument orientée vers l'accompagnement de la jeunesse parisienne vers l'insertion professionnelle, sociale et citoyenne. Elle est donc avant tout au service de cette jeunesse. Elle se doit également et fortement de contribuer à l'animation de l'écosystème parisien autour de la jeunesse. Enfin, elle mobilisera toutes les ressources disponibles et assurera une qualité de vie au travail à l'ensemble de ses salarié-e-s pour mener à bien ses missions.

Elle poursuivra sa démarche d'évaluation des actions conduites et de leur impact, en lien avec les exigences de ses financeurs. Elle travaillera enfin à un développement de sa communication pour une pleine valorisation de ses réussites, tout autant que pour porter la voix des jeunes dans le débat public.

Ces orientations se traduiront par des actions conduites en cohérence étroite avec les politiques publiques définies, au premier rang desquelles le Contrat d'Engagement Jeune, installé en mars 2022, sera particulièrement structurant.

*Nicolas Garnier
Directeur général*

BILAN	4
CONTEXTE	8
ORIENTATIONS STRATEGIQUES	10
1.1. CONNAITRE ET MOBILISER LES JEUNES	12
1.1.1. Conduire une enquête annuelle pour décrire au mieux le public fréquentant l'accueil et les actions hors les murs. Y intégrer une partie mesure de satisfaction thématique sur les différents aspects : l'accueil, l'accompagnement, le Portail, l'offre de services.	12
1.1.2. Développer l' attractivité de la Mission locale de Paris pour la mobilisation des jeunes	12
1.1.3. Rénover l'accueil (organisation, animation, intervenants, ressources mises à disposition)	13
1.2. ACCOMPAGNER LES JEUNES PARISIEN·NE·S	13
1.2.1. Enrichir le contenu de notre offre de services	14
1.2.2. Réviser nos modalités de mobilisation des entreprises et recruteurs dans le parcours des jeunes	15
1.2.3. Poursuivre l'évolution de notre modèle d'accompagnement et son adaptation aux besoins de la jeunesse parisienne	15
1.2.3.1. Mieux définir les niveaux de suivi et d'accompagnement	15
1.2.3.2. Mettre les jeunes en mouvement	16
1.2.3.3. Formaliser une présentation évolutive de notre offre de services	16
2.1. IDENTIFIER ET DEVELOPPER LES PARTENARIATS RENFORÇANT ET COMPLETANT L'OFFRE DE SERVICES DE LA MISSION LOCALE DE PARIS	17
2.2. CONTRIBUER A L'ANIMATION DU TERRITOIRE AUTOUR DES PROBLEMATIQUES JEUNESSE	17
2.3. INSTALLER UN COMITE DES FINANCEURS	17
2.4. DEVELOPPER UNE COMMUNICATION DE VALORISATION DES ACTIONS CONDUITES ET DE LEUR IMPACT	18
3.1. FAIRE EVOLUER NOTRE ORGANISATION	19
3.1.1. Des sites de proximité réorganisés	19
3.1.2. Une relation entre les niveaux départemental et local basée sur la confiance, la coopération et la co-construction	20
3.2. POURSUIVRE LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DE TOU·TE·S ET DE CHACUN·E	21
3.2.1. Le Portail, environnement de travail pour tou·te·s les salarié·e·s	21
3.2.2. Le plan de formation, diversifiant les modalités	22
3.3. DEVELOPPER NOTRE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE	22
3.3.1. Nos engagements vis-à-vis des parties prenantes	22
3.3.2. Nos engagements vis-à-vis des salariés	23
3.3.3. Nos engagements vis-à-vis de l'environnement	24
4.1. FAIRE EVOLUER NOS MODES D'EVALUATION DES ACTIONS	25
4.2. DEVELOPPER UNE DEMARCHE QUALITE ADAPTEE A L'ASSOCIATION	26
4.3. ASSURER LA STABILITE FINANCIERE ET EXPLORER DE NOUVEAUX MODES DE FINANCEMENT	26
4.4. POURSUIVRE NOTRE INTEGRATION A DES DEMARCHES D'ETUDE	26

2018/2021

Bilan

La Mission locale de Paris s'est dotée en 2017 d'un projet associatif portant sur la période 2018/2021, et définissant un certain nombre d'objectifs. C'est à la lumière de ce document qu'un bilan a été tiré de la période, dont il faut rappeler la nature exceptionnelle du fait de la pandémie de Covid 19. Au-delà des rapports d'activité produits sur la période, voici ici résumés les points saillants de la période.

Accueil

Le nombre de premiers inscrits s'est sensiblement accru sur la période, avec un pic de près de 10.000 en 2021. La Mission locale a par ailleurs accentué sa présence au sein des quartiers populaires, à travers la diversification d'actions "hors les murs", et la mise en œuvre du Plan Régional d'Insertion Jeunesse, porté par l'Etat ; grâce auquel nous réalisons plus de cinquante actions à l'extérieur, la plupart avec nos partenaires de terrain.

Les missions locales se doivent "d'aller vers" les jeunes comme vers les partenaires. C'est d'autant plus impératif à Paris où l'offre d'ateliers / d'accompagnement / de services est pléthorique et où les jeunes peuvent avoir l'impression qu'ils ont moins besoin de la mission locale. Il s'agit avant tout de sensibiliser les jeunes aux services délivrés par la mission locale.

C'est pourquoi la Mission locale de Paris a développé de nombreuses actions "hors les murs" grâce en particulier aux multiples accompagnements renforcés qui ont été développés : auprès des jeunes sous main de justice, notamment en milieu fermé ; avec le dispositif DIP (Dynamique d'Insertion Professionnelle, soutenu par la Mairie de Paris et le FSE) qui a permis de nouer des liens structurants avec l'ASE et avec les Clubs de prévention spécialisée.

En 2021, et pour la deuxième année consécutive la MLP a lancé ses programmations d'actions « La Mission locale de Paris prend ses quartiers d'été », en juillet et en août.

En 2021, sur les 229 actions proposées, 85 se sont déroulées "hors les murs" (dont 30 réalisées dans les QPV) et 106 partenaires ont été mobilisés.

Plus de 2.000 jeunes ont participé aux actions proposées dans le cadre des quartiers d'été et du Summer Camp.



Enfin, l'intervention de la Mission locale de Paris auprès des jeunes décrocheurs permet à un certain nombre d'entre eux de s'inscrire auprès de la Mission locale. Cette intervention, initiée dans le cadre d'un programme régional en 2018, se traduit depuis 2020 par la mise en œuvre de l'obligation de formation. La Ville de Paris, à travers le programme Paris Boost Emploi, soutient également la Mission locale dans ses actions au profit des jeunes décrocheurs universitaires.

La question de l'accueil sur site et de l'animation de cet accueil (par des jeunes en service civique par exemple) reste pleinement ouverte.

Accompagnement

L'offre de services de la Mission locale de Paris s'est sérieusement étoffée depuis 2018, tant par le développement d'ateliers animés par les conseillers, que par l'appel à de nombreux partenaires et prestataires (particulièrement sur les dimensions accès aux droits, numérique, citoyenneté, santé, logement, culture, sport). Plus de 400 actions collectives ont été conduites sur ces différentes thématiques sur la période.



L'information sur les services proposés s'est fortement structurée grâce au **développement du Portail** internet de la Mission locale de Paris. Il regroupe les offres d'emploi, d'alternance, de formations, de volontariat, de stage, de vie sociale, des événements, des ateliers... La pleine appropriation de cet outil reste un objectif, tant vis-à-vis des jeunes que des salarié-e-s.

Le nombre de jeunes accompagné.e.s a lui aussi connu une croissance importante, portée par les actions d'aller vers évoquées précédemment, ainsi que par le développement du Portail internet

de la mission locale (et sa fonctionnalité de pré-inscription en particulier). Le nombre de jeunes signataires d'un PACEA est ainsi passé de **6.086 en 2018 à 8.359 en 2021**, soit une augmentation de 37%.

La Garantie Jeunes a pris son rythme de croisière, pour atteindre plus de 2.500 jeunes entré.e.s en accompagnement renforcé en 2021. Le dispositif est désormais porté par l'ensemble des conseillers répartis sur les six sites parisiens.

Les différents dispositifs d'accompagnement renforcés se sont installés dans l'offre de services de la Mission locale de Paris, pour prendre en charge tous les publics dans leur diversité : sortants de l'ASE, jeunes sous main de justice, jeunes décrocheurs scolaires, primo-arrivants... Le développement d'un programme spécifique à destination des jeunes bénéficiaires du RSA reste un projet à construire, en lien avec les services d'action sociale de la Ville de Paris.

La Mission locale a ainsi développé ses modalités **d'accompagnement collectif**, à travers notamment la phase collective de la Garantie Jeunes et la mise en place des ateliers de recherche d'emploi parisiens.

Les propositions de formation et d'emploi se sont accrues sur la période (+61% pour l'accès à l'emploi et +71% pour la formation); la mission locale a également et largement contribué au développement de l'apprentissage, à travers sa promotion, l'organisation et la participation à des événements, la sensibilisation des équipes aux opportunités offertes. Enfin, la découverte des métiers est restée au cœur de nos interventions auprès des jeunes.

	2018	2019	2020	2021	% Evolution sur la période
Jeunes en premier accueil	8 840	9 354	8 621	9 529	8%
Jeunes accompagnés	18 495	18 831	20 810	21 527	16%
Jeunes entrés en PACEA	6 086	6 693	6 038	8 359	37%
Jeunes entrés en Garantie Jeunes	1 357	1 441	1 271	2 515	85%
Nombre de propositions	137 435	152 743	168 514	215 597	57%
Jeunes entrés en emploi	4 522	4 798	4 364	5 556	23%
Jeunes entrés en alternance	951	893	880	1 184	25%
Jeunes entrés en formation	3 772	4 158	3 698	4 680	24%

Outils

De nombreux outils ont été développés et/ou mis à disposition à l'usage des conseiller-e-s sur la période, et le plus souvent hébergés par le portail : J.O.E (rapprochement sur offres d'emploi), outils de diagnostic (boussole), d'évaluation, d'orientation (Diag Oriente) ...

Fonctionnement



PROJET

La Mission locale a finalisé sur la période son retour à l'équilibre financier, tout en développant la recherche de financements complémentaires pouvant permettre de répondre aux besoins des jeunes. Ce retour à l'équilibre a par ailleurs permis la mise en œuvre effective de l'accord d'intéressement.

Plus important, la part des CDD au sein des effectifs s'est réduite de moitié sur la période, pour atteindre **moins de 10% au 31 décembre 2021**.

2022

Contexte

En 2022, après une crise sanitaire aux impacts économiques et sociaux indiscutables, le **marché du travail** retrouve ses évolutions structurelles : bipolarisation (entre exigence accrue sur le niveau de compétences attendues, et stagnation du niveau de qualification des candidats potentiels) et tensions qui gagnent de plus en plus de secteurs (au-delà des services à la personne, de la restauration ou du bâtiment) ; la Mission locale n'est pas épargnée par ces tensions pour ses propres besoins de recrutement. La sortie de crise permet aux jeunes diplômés de sortir petit à petit des impacts sociaux engendrés par la pandémie. Les décrocheurs universitaires en revanche, comme les jeunes peu qualifiés, continuent à rencontrer de multiples difficultés pour s'insérer professionnellement et socialement.

La Ville de Paris et la Région accueilleront en 2024 les **Jeux Olympiques et Paralympiques**. Chacun s'accorde à dire que cet évènement peut et doit constituer une formidable opportunité de développement pour le territoire, ses habitants, leurs compétences et leur cadre de vie. La Mission locale développera dans cette perspective une offre conséquente. Du sport bien-être au recrutement par les sportskills, en passant par la remobilisation par les activités sportives des jeunes les plus éloigné-e-s du marché de l'emploi, la Mission locale de Paris s'intéressera aux différentes utilisations du sport dans son offre de services. Par ailleurs, les métiers du sport recrutent et nous accompagnerons les jeunes à élargir leurs choix professionnels ou les aider à financer leur qualification.

Les **publics accueillis** à la Mission locale de Paris montrent une diversité particulièrement soulignée, du fait des réalités de ce territoire, fort de ses universités, tout autant que terre d'accueil pour nombre de nouveaux arrivants. Des jeunes réfugiés non francophones aux jeunes diplômés en demande d'insertion, nos services se doivent de répondre aux besoins du plus grand nombre.

Tout en réaffirmant le principe d'un accueil inconditionnel, nous développons fortement la diversité et l'intensité de nos **accompagnements** (à travers la mise en œuvre du PACEA depuis 2015, puis de la Garantie Jeunes, aujourd'hui du Contrat d'Engagement Jeune et des dispositifs dédiés à des publics spécifiques).

L'association et ses salarié-e-s ont connu ces deux dernières années un développement accéléré des **modalités de travail et de contact à distance**, ainsi qu'une digitalisation toujours en cours des services. L'année 2020, marquée par une période inédite de confinement, a accéléré l'aménagement des modalités d'accueil, en présentiel comme en distanciel ; le télétravail s'est imposé et est maintenant intégré comme une nouvelle modalité de travail en contact avec les jeunes. Cette évolution des pratiques a aussi accéléré le développement des fonctionnalités de notre Portail, tant pour les jeunes que pour les salariés.

La Mission locale de Paris est une structure de taille atypique au sein du réseau national des Missions locales. Elle porte de ce fait un rôle particulier et une responsabilité au sein de ce réseau, tout autant que des problématiques spécifiques liées à ses effectifs, sa politique sociale, immobilière, budgétaire... LA réactivation d'un groupe d'échange des Missions locales de grande taille permettra de croiser les regards sur ces problématiques.

Enfin, les mandats et cadres posés par nos financeurs évoluent : les politiques publiques portées par l'Etat développent à la fois sécurisation financière et principe d'engagement réciproque ; la Région poursuit son investissement dans la formation, en accord avec son domaine de compétences ; la Ville de Paris met les priorités d'action attendues des structures qu'elle finance en accord avec les réalités du territoire parisien (avec une attention toujours plus forte en direction des plus fragiles). La cohabitation de financements conventionnels et d'appels à projets nous amènent à renouveler la vision de notre équilibre financier pour les prochaines années.

C'est dans ce contexte que la Mission locale se dote pour la période 2022/2025 d'orientations stratégiques visant à répondre aux enjeux d'insertion professionnelle, sociale et citoyenne de la jeunesse parisienne qui en éprouve le besoin.

2022 / 2025

***Orientations
stratégiques***

Orientations générales

La période qui s'ouvre s'inscrira sous le signe de **l'inspiration** de tou-te-s par tou-te-s, soit l'ensemble des parties prenantes à la conduite de nos missions : jeunes, entreprises, salarié-e-s, bénévoles, partenaires, élu-e-s, représentant-e-s du personnel.

En premier lieu, nous développerons fortement **la participation des jeunes** à la vie de l'association, à travers l'ambition raisonnable de les associer à juste niveau au développement de services adaptés à leurs besoins ; afin de contribuer au développement du sens de la citoyenneté à travers leur participation à la vie collective. Il s'agira de recueillir régulièrement leur avis, leur niveau de satisfaction, leurs suggestions ; tant sur les services rendus que sur l'image de la Mission locale, la qualité de sa communication ou encore la qualité de la relation qu'elle entretient avec la jeunesse.

Pour poursuivre ce premier objectif, la **participation des jeunes aux projets de la Mission locale** sera initiée dès 2022, et le développement d'une plateforme collaborative en ligne sera étudié.

Ensuite, **les salarié-e-s** seront sollicités pour contribuer activement au quotidien et au développement de l'association. Ils le seront d'abord sur l'évolution des modalités d'accueil, de la mise en œuvre de l'accompagnement, de la définition des services et de leurs ajustements aux besoins des jeunes, de l'évaluation d'impact de notre action sur le territoire. Ils le seront également sur leur propre accompagnement, le développement de leurs compétences au regard de leurs besoins en tant que professionnels. Ils le seront encore sur les conditions d'exercice de leurs missions, la qualité de vie au travail, la responsabilité sociale et environnementale de l'association, la qualité et l'orientation du management vers le progrès collectif. Ils pourront l'être en articulation étroite avec la poursuite et l'enrichissement du **dialogue social** installé particulièrement au sein des instances représentatives du personnel, dont le rôle sera conforté.

Enfin, **l'ensemble de l'écosystème** dans lequel évolue la Mission locale de Paris sera mis à contribution pour entendre les besoins des jeunes et construire les réponses adaptées : élus de territoires, gouvernance de l'association, partenaires, monde associatif, prestataires, réseau régional et national des missions locales... La Mission locale de Paris contribuera à tout événement de nature à favoriser la vie des jeunes dans la cité (assises, forums, conférences...), et étudiera l'opportunité d'en être à l'initiative.

Ces nombreuses participations seront accueillies et développées dans un souci permanent de **collaboration et coopération, de ré interrogation de nos pratiques, d'innovation** et de regard enrichi sur la jeunesse parisienne, ses doutes, ses espoirs, ses projets, et au-delà ses besoins d'insertion professionnelle, sociale et citoyenne.

1. Servir la jeunesse parisienne

1.1. Connaître et mobiliser les jeunes

L'ambition

La Mission locale poursuivra et affinera le **ciblage** des jeunes qui ne sont pas ou plus pris en charge par les services publics de l'emploi ou de l'insertion (les jeunes parfois appelés "invisibles"), afin de développer son attractivité vis-à-vis de ces publics. Elle s'attachera également à entretenir et actualiser sa vision de la jeunesse parisienne et de ses **besoins d'insertion** professionnelle, sociale et citoyenne. Elle le fera en s'appuyant sur les études conduites par les acteurs du territoire (l'APUR au premier chef).

Sur ces bases de connaissance, la Mission locale poursuivra **l'accueil inconditionnel** de tou·te·s les jeunes parisiens·ne·s en demande d'insertion. Elle développera les services en accès libre pour les jeunes, et installera les **médiations** nécessaires (linguistique, d'usage, de compréhension).

Les actions

- 1.1.1.** Conduire une **enquête annuelle** pour décrire au mieux le public fréquentant l'accueil et les actions hors les murs. Y intégrer une partie mesure de satisfaction thématique sur les différents aspects : l'accueil, l'accompagnement, le Portail, l'offre de services.

Au-delà des jeunes naturellement ciblés par cette enquête, d'autres publics pourront être sollicités (entreprises, partenaires, associations, salariés...).

Plusieurs supports pourront être utilisés pour conduire cette enquête afin d'atteindre un taux de réponse satisfaisant, en rendant l'enquête accessible à tou·te·s (boîte à idée, questionnaire proposé à l'accueil, en ligne, par envoi de SMS...)

- 1.1.2.** Développer **l'attractivité** de la Mission locale de Paris pour la mobilisation des jeunes

Il s'agira d'accroître notre **présence** au plus près des jeunes, en utilisant des actions thématiques (sport, culture, loisirs...) supports pour parler autrement de la Mission locale. Nous développerons une présence nouvelle (fêtes de quartier, marchés, pieds d'immeuble en lien avec les bailleurs sociaux, contact avec les acteurs de proximité). Les familles seront à ce titre une cible privilégiée pour la sensibilisation aux services proposés par la Mission locale (à travers, aussi, les supports de communication des mairies d'arrondissement).

Nous poursuivrons le développement d'une communication adaptée aux jeunes par une utilisation croissante des **réseaux sociaux** inscrits dans l'usage des jeunes (Youtube, Instagram, Snapchat, TikTok...), pour y diffuser informations, témoignages de jeunes fréquentant ou ayant fréquenté la Mission locale ; pour mobiliser des jeunes **influenceurs** en relais et promotion des actions de la Mission locale.

Un travail sera conduit (en lien avec un groupe de jeunes "témoin") pour faire évoluer le **Portail** de la Mission locale vers un format plus dynamique et plus attractif (diversification des supports, interaction, lisibilité, gamification...).

Enfin, pour les jeunes bénéficiant d'un accueil hors les murs, la possibilité de renseigner en situation nos systèmes d'information sera étudiée (matériel, connexion, ergonomie...). A titre d'exemple, la fiche d'inscription pourra servir de guide d'entretien (en la simplifiant et la mettant en concordance avec la logique de saisie dans i-milo). L'objectif sera poursuivi de programmer un entretien sur site dès ce premier contact, sans nécessiter une nouvelle étape d'accueil à l'arrivée sur site.

1.1.3. Rénover l'accueil (organisation, animation, intervenants, ressources mises à disposition)

Ce point particulièrement central et complet fera l'objet d'une conduite de projet à part entière, sous la responsabilité de la direction de l'activité (besoin des publics, organisation, activités, compétences, rôles, mesure d'impact). Le premier objectif sera une harmonisation des accueils parisiens, tout en laissant place à l'adaptation locale. Ces travaux associeront l'ensemble des métiers concernés, dans le double objectif d'un développement des activités au sein des espaces d'accueil et d'un impact positif sur l'image de la Mission locale de Paris.

1.1.3.1. Organiser l'espace d'accueil (documents, affichage, ordinateurs en libre accès...)

L'objectif est ici de **dynamiser l'espace d'accueil** et l'attente des jeunes par une **animation** adaptée et continue, en commençant par un espace numérique confortable, performant et accessible, et une définition des services accessibles sans accompagnement (CV, recherche d'emploi, d'informations, de formation, utilisation d'outils d'orientation...). Les espaces de coworking devront être redéfinis dans leur destination, leurs modes de fonctionnement et les équipements mis à disposition.

L'affichage s'organisera autour de thématiques-clés (formations, emploi, culture, sport...) suscitant ainsi l'intérêt des jeunes et provoquant des questions de leur part ; ce grâce à un affichage ciblé, actualisé, lisible et sans surabondance. L'utilisation de flashcodes sera un support à étudier pour accompagner les jeunes à l'usage de leur smartphone dans le cadre de leurs démarches d'insertion.

1.1.3.2. Repenser le premier accueil

Il s'avère nécessaire d'approfondir sur l'intérêt et les limites de l'organisation actuelle, dans l'objectif d'une identification claire du/des **besoins** des jeunes accueillis, et d'une orientation adaptée vers le bon service/interlocuteur/équipement en accès libre. Seront revisités à cette occasion : attitude d'accueil, pré-accueil et pré-inscription, entretien de premier accueil, premier entretien de contractualisation... Le **rôle respectif** des différents intervenants devra également être précisé (chargé-e d'accueil et d'animation, conseiller-e, service civique, bénévoles...).

Une attention particulière sera portée à l'accueil des **jeunes non francophones** : recensement des ressources linguistiques internes, sollicitation de médiation linguistique sur site ou à distance (salarié, bénévole, service civique, tiers communicant, prestataire, partenaire...), mise à disposition de documents multilingues.

La question des **horaires d'ouverture** et/ou **d'accès à distance des services sur une plage élargie** (ex : permanence téléphonique, mutualisée ou non au niveau départemental) sera également abordée à cette occasion ; ceci afin de permettre à des publics non disponibles dans la journée (en emploi, stage, formation...) d'accéder à un premier niveau d'information et de conseil. Les évolutions éventuelles seront fondées par une analyse des besoins réels des utilisateurs de nos services.

1.2. Accompagner les jeunes parisiens·ne·s

L'ambition

L'accompagnement vers l'insertion professionnelle, sociale et citoyenne est au cœur des missions de la Mission locale de Paris. Du partage du diagnostic au retour à l'activité, les conseillers interviennent auprès des jeunes dans une logique de **parcours** et par la mobilisation d'une offre de services particulièrement riche à Paris.

Pour les années qui viennent, nous aurons à cœur de renforcer la démarche de parcours, en réaffirmant le rôle du conseiller référent comme **facilitateur** dans la mobilisation des intervenants et ressources au service

du jeune. Nous travaillerons à rendre notre offre plus lisible en l'organisant mieux en référence à la typologie des besoins, et aux thématiques abordées. Nous développerons fortement la dimension collective de l'accompagnement.

Ces évolutions permettront aux jeunes accompagné.e.s par la Mission locale de Paris d'accéder plus encore qu'aujourd'hui, y compris via l'alternance, à la formation, l'emploi et la création d'activité. Cet objectif sera d'autant mieux poursuivi que le parcours du/de la jeune intègrera tous les éléments nécessaires à la résorption de ses **difficultés sociales** et d'accès au sport, à la culture, et plus encore à l'ensemble des droits qui sont les siens. La Mission locale de Paris contribuera activement, à ce titre, à toutes actions de **lutte contre le non-recours**.

Les actions

1.2.1. Enrichir le contenu de notre offre de services

1.2.1.1. Le sport

Au-delà d'une thématique, l'investissement de la Mission locale de Paris dans le sport et ses multiples dimensions fera l'objet d'un projet à part entière, démarrant dès la fin du printemps 2022.

L'activité sportive porte des valeurs et des atouts très en lien avec nos propres valeurs et missions. Il est tout à la fois porteur d'inspiration, d'intégration, de concentration, de préservation de la santé, de mobilisation, d'ouverture, de formation et d'opportunités d'emploi. La perspective de l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris en 2024 est une occasion exceptionnelle de nous mobiliser autour du sport.

La Mission locale de Paris mobilise déjà cette dimension sportive dans ses actions (dans ses dimensions bien-être, formation, emploi). Le projet visera à développer nos actions sur les axes opportunités d'emploi et de formation, la découverte des métiers du sport, le développement de méthodes de recrutement alternatives, la révélation des compétences transverses et leur développement, les effets positifs du sport sur la socialisation et l'exercice de sa citoyenneté.

1.2.1.2. L'orientation professionnelle

Le besoin exprimé est conséquent sur le sujet. La Mission locale de Paris, co-animatrice du Service Public de l'Orientation pour Paris, se doit d'être au rendez-vous du besoin des jeunes en matière **d'orientation et de construction de projet professionnel**. Un diagnostic permettra de recenser mieux les ressources existantes ou ayant existé et leur utilisation effective par les publics d'une part, les salarié.e.s d'autre part. Ces ressources et celles à développer peuvent relever d'ateliers, de plateaux techniques, de partenariats spécifiques. Le besoin en développement des compétences des conseillers sur le sujet sera également mesuré, et les réponses apportées.

1.2.1.3. L'accompagnement des jeunes handicapé.e.s

La Mission locale de Paris est signataire de la convention SPE en faveur de l'insertion des personnes handicapées. **Les jeunes en situation de handicap** sont plus difficiles à identifier, du fait entre autres d'une plus grande réticence de leur part à faire état de la situation. La recherche d'emploi est presque deux fois plus longue pour les jeunes en situation de handicap, le manque d'offres d'emploi proposant un environnement de travail accessible et adapté à leur handicap est une difficulté importante. Il existe des freins réels à l'embauche : 1 jeune en situation de handicap sur 2 affirme avoir été discriminé à l'embauche, ainsi qu'un sentiment de discrimination tenace (source Agefiph).

Nous devons, sur la base d'un diagnostic de la population concernée et des besoins identifiés, veiller à adapter notre offre de services si nécessaire, voire à développer des services et des partenariats (fédérations, associations) nous permettant de mieux répondre aux besoins identifiés parmi les jeunes accompagné·e·s par la Mission locale.

1.2.1.4. L'auto-évaluation

Il s'agit ici de poursuivre notre investissement dans les démarches et outils d'auto-évaluation, et tendant vers le développement de l'autonomie des jeunes par la co-construction et la **co-évaluation jeune/conseiller·e**. Il sera essentiel d'inscrire des phases d'évaluation tout au long du parcours du jeune ; l'occasion également d'adapter notre support "fil rouge", l'atelier Rebond et la fiche de progression. Le questionnaire d'accueil sera révisé dans cette perspective ; la généralisation de l'utilisation de Diag oriente (par les jeunes et les conseiller·e·s) constituera un objectif de la période. Nous

1.2.1.5. La lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme

Pour lutter contre **l'illettrisme**, des outils existent et sont à disposition des conseillers (évaluations Eiffel, formations "savoir pour réussir", formations du programme régional de formation...). Nous développerons notre capacité à détecter les difficultés liées à la pratique de la langue française (en collectif comme lors des entretiens conduits en individuel ; voir à ce sujet l'expérimentation d'une fiche de repérage sur le site Centre).

Contre **l'illectronisme**, la Ville de Paris a engagé une stratégie numérique à laquelle la Mission locale contribue pleinement. Au-delà, nous renforcerons notre capacité de détection des difficultés d'usage du numérique (à travers, par exemple, des ateliers dédiés à l'utilisation du Portail par les jeunes) ; nous enrichirons notre partenariat avec les EPN et les PIMM's à Paris. Nous mobiliserons des services civiques sur cette thématique.

1.2.2. Réviser nos modalités de mobilisation des entreprises et recruteurs dans le parcours des jeunes

Cette ambition fera l'objet d'un projet à part entière, intégrant les dimensions diagnostic de territoire, intégration de la dimension emploi dans la pratique de tou·te·s les salarié·e·s, organisation de cette mobilisation (et en particulier la répartition des rôles entre la direction générale et les sites).

Il s'agira de nous ré-interroger sur nos méthodes d'approche du **monde de l'entreprise et des recruteurs potentiels** (propositions de services ? de profils ? mobilisation auprès des jeunes ? méthodes de recrutement innovantes ? ...), et étant clairs sur les besoins des jeunes en la matière, en particulier dans la logique de parcours à laquelle nous tenons.

Un diagnostic complet de l'existant (acteurs, services, organisation, processus internes...), doublé d'une prise en compte des réalités du marché de l'emploi parisien, conduira si nécessaire à des propositions d'évolution sur les différentes dimensions envisagées.

1.2.3. Poursuivre l'évolution de notre modèle d'accompagnement et son adaptation aux besoins de la jeunesse parisienne

Au-delà des acquis de la période passée (au rang desquels les nouvelles modalités de contact développées en période de confinement), certaines évolutions seront envisagées pour nous adapter toujours plus finement aux besoins de la jeunesse parisienne : horaires d'accueil (cf. 1.1.3.2), accompagnement collectif (dans et hors les murs), adaptation de notre implantation territoriale aux besoins de nos publics.

Mieux définir les niveaux de suivi et d'accompagnement

Conduit comme un projet à part entière, cette redéfinition partira de l'existant (ponctuel, accompagnement et accompagnement renforcé) pour en préciser les déclinaisons et traductions en termes de besoins adressés, modalités voire de fréquence de contacts et d'accueil, de services mobilisables, d'interlocuteurs internes et externes concernés. Elle intègrera le principe de **co-construction** avec les jeunes, la **non-linéarité** des parcours des jeunes, et son impact sur la variation de **l'engagement du jeune** dans son parcours.

1.2.3.1. Mettre les jeunes en mouvement

La Mission locale poursuivra son action en faveur d'une **mise en mouvement rapide** du/de la jeune, adaptée également à l'intensité des freins sociaux en présence. Cette mise en mouvement prendra diverses formes, de l'incitation à s'investir en bénévolat, en passant par le parrainage entre pairs, jusqu'à la proposition d'expériences d'emploi/d'activité (immersions, stages, découverte des métiers, emplois et formations courts, services civiques...).

Dans la même perspective, nous viserons la mise en emploi ou activité dans la première année, à travers la mobilisation des ateliers, la multiplication des événements emploi, le renforcement de la sensibilisation des jeunes (et des salariés) à l'utilisation du Portail.

1.2.3.2. Formaliser une présentation évolutive de notre offre de services

Cette présentation passera nécessairement par une évolution du **Portail** : amélioration du moteur de recherche, mise en cohérence avec le dossier de premier accueil, support de conclusion d'entretien, gamification (voir aussi le 1.1.2 sur le sujet du Portail).

Les utilisateurs (jeunes et conseillers) seront **consultés régulièrement** sur les évolutions réalisées et nécessaires sur cet outil partagé, au centre de notre relation avec les publics (enquêtes, groupes utilisateurs, remontées en temps réel...).

2. Contribuer à l'animation de l'écosystème parisien autour de la jeunesse / partenariats

L'ambition

La Mission locale de Paris poursuit l'objectif de renforcer son positionnement **d'acteur jeunesse incontournable** sur le territoire parisien. Elle a également vocation à tirer pleinement partie des échanges organisés au sein des réseaux régional et national des Missions locales.

Cette ambition sera nourrie à la fois du développement de ses services, de leur qualité et de leur efficacité dans la réponse aux besoins des jeunes. Elle passera également par une politique de communication institutionnelle structurée, rythmée et adaptée à ses différentes cibles.

La Mission locale de Paris poursuivra le développement des partenariats de développement et de complémentarité à son action propre, dans une articulation de chaque instant entre les niveaux local et départemental.

Les actions

2.1. Identifier et développer les partenariats renforçant et complétant l'offre de services de la Mission locale de Paris

L'analyse conduite des besoins des jeunes parisiens (voir supra) permettra l'identification de thématiques pour lesquelles rechercher de nouveaux partenaires au sein de l'environnement, de compétences à identifier sur le territoire ou à faire venir.

2.2. Contribuer à l'animation du territoire autour des problématiques jeunesse

Les **conseils locaux d'orientation** (inscrits dans les statuts de la Mission locale de Paris) seront réinstallés et confortés sur leurs territoires, sous l'impulsion des responsables de sites. La Mission locale de Paris participera à toute initiative contribuant à l'animation et l'enrichissement des actions conduites sur le territoire au bénéfice des jeunes.

A ce titre, le portage par la Mission locale de **Points Paris Emploi** pour le compte de la Ville de Paris, et plus spécifiquement notre présence au Quartier Jeune sera un levier pour agir.

2.3. Installer un comité des financeurs

L'objectif premier de ce comité sera de permettre le **dialogue entre financeurs et avec l'association**. De ces échanges pourra émerger une stratégie partagée de financement de la structure, dans une recherche accrue de cohérence et de complémentarité des attendus de chacun, ainsi que des financements qui en découlent. Les travaux du comité pourront bien entendu faire l'objet de propositions au conseil d'administration.

2.4. Développer une communication de valorisation des actions conduites et de leur impact

Il s'agira de mieux définir les objectifs et cibles spécifiques de notre communication institutionnelle :

- Les **jeunes**, pour développer l'attractivité de la Mission locale et susciter leur engagement pour les autres et pour eux/elles-mêmes.
- Les **représentants du monde économique**, afin de les associer plus encore à l'accompagnement des jeunes, d'identifier les opportunités d'immersion, d'alternance, de recrutement ; d'accroître nos ressources pour agir à travers la collecte de la taxe d'apprentissage ; d'identifier de nouvelles ressources en matière de mécénat de compétences etc.
- Les **élus**, à travers des supports et rencontres dédiées, des visites de sites, la valorisation de parcours de jeunes, de l'intervention des bénévoles ; ceci afin d'asseoir nos financements et de développer la connaissance de nos services au sein de la population parisienne.

Il sera également nécessaire de poursuivre la mobilisation des **canaux** adaptés : newsletter générale et spécifiques, réseaux sociaux, webradio, podcasts, espace institutionnel dédié sur le Portail, supports municipaux, rencontres partenariales...

Toutes ces pistes de réflexion et d'action trouveront pleinement leur place dans un futur **comité communication**, qui associera des salariés de l'association, des jeunes, des représentants du monde économique et des partenaires.

3. Mobiliser l'association pour répondre aux enjeux de l'insertion professionnelle, sociale et citoyenne des jeunes parisiens

3.1. Faire évoluer notre organisation

L'ambition

L'objectif est ici de viser une **organisation homogène d'un site à l'autre**, tout en préservant les possibilités d'adaptation locale liée aux spécificités du territoire et/ou du public (exemple : la présence d'un médiateur linguistique ne sera pas nécessairement utile sur tous les sites). L'organisation actuelle de chaque site fera l'objet d'un audit, dont les modalités sont à déterminer. Sur la base de cet audit et des présentes orientations stratégiques, un **organigramme fonctionnel type** sera défini, constituant de fait une cible organisationnelle pour chacun des sites de la Mission locale de Paris. Il permettra d'assurer la présence de tous les métiers indispensables au bon fonctionnement d'un site, en articulation avec les fonctions supports départementales. Il intègrera les références (cf. infra).

Une réflexion sera également conduite pour envisager le portage d'expertise ou de référence spécifique par chacun des sites. Il pourra s'agir de projets de territoire, de thématiques à développer, d'expérimentations à conduire ; à l'initiative du site concerné ou de la direction générale.

Les actions

3.1.1. Des sites de proximité réorganisés

3.1.1.1. Missions et activités

Il est indispensable que **chaque site délivre l'ensemble de l'offre de services**, pour tous les publics pris en charge. Cet invariable suppose également que tou-te-s les salarié-e-s intervenant sur un territoire soient placés sous la responsabilité du/de la responsable de site concerné.

Pour tenir cet engagement, il est nécessaire que **chaque conseiller-e soit en capacité de délivrer l'ensemble de l'offre de services** (de l'aller vers à l'accompagnement emploi, en individuel comme en collectif), dans le cadre et les compétences définies par la CCN. Chaque conseiller-e pourra dans ce cadre approfondir plus ou moins telle ou telle compétence en fonction de ses aptitudes et des besoins de l'association.

Dans cette finalité, la Mission locale de Paris se doit de permettre aux conseillers de mobiliser l'ensemble des compétences attendues. Pour ce faire, plusieurs modalités seront envisagées :

- Organiser les sites en visant à une plus grande polyvalence des conseillers
- Confier des missions spécifiques à des conseiller-e-s pour leur permettre de développer une compétence thématique (au niveau local ou départemental)
- Définir un portefeuille type (accompagnements renforcés y compris spécifiques, PACEA, appui ponctuel)
- Maintenir et développer des expertises (qui seront identifiées au niveau départemental)

3.1.1.2. Horaires de travail

La réalité du besoin des jeunes conduit aujourd'hui un certain nombre de salarié-e-s à travailler selon des émargements horaires spécifiques, de façon ponctuelle (exemple : évènements de fin de journée dans le cadre d'actions hors les murs, salons, forums). Une étude de cet existant sera conduite. Sur cette base, et plus largement des besoins des jeunes et des orientations stratégiques (cf. en particulier horaires d'ouverture point 1.1.3.2), un cadre rénové relatif aux horaires de travail à la Mission locale de Paris sera envisagé et proposé au dialogue social.

3.1.1.3. Organisation spatiale et aménagement des sites

A l'image de l'organisation fonctionnelle, l'organisation spatiale et l'aménagement des espaces fera l'objet de la rédaction d'un cadre commun, intégrant les impacts des orientations stratégiques (relatives à l'espace d'accueil en particulier). Ce cadre permettra d'assurer à chaque salarié-e les conditions nécessaires à l'exercice de ses fonctions. La mise en œuvre du télétravail et la mobilisation accrue de tou-te-s pour des actions hors les murs permettra de lever la contrainte du bureau individuel dédié et non partagé. Pour autant, l'organisation des espaces devra exclure tout nomadisme dans l'exercice des activités, et respecter la nécessaire discrétion des entretiens individuels. Elle intégrera également l'accroissement des actions collectives.

3.1.2. Une relation entre les niveaux départemental et local basée sur la confiance, la coopération et la co-construction

3.1.1.4. Direction et subsidiarité

La Mission locale de Paris est un **réseau** composé de six sites locaux, de lieux d'intervention (le cas échéant partenariaux), de services départementaux et d'un siège (regroupant les fonctions supports départementales et la direction générale). L'organisation en réseau suppose une vigilance permanente au maintien de la transversalité et du mode collaboratif et/ou coopératif chaque fois que possible et nécessaire. Elle sert les principes **de déconcentration et de subsidiarité** (toute décision étant prise au niveau le plus pertinent de l'organisation). Un partage adapté de l'information à tous les niveaux et au moment opportun facilite le fonctionnement global de l'organisation ; qu'il s'agisse des projets en cours, des évolutions métiers, du contenu du dialogue social et des négociations en cours, des changements constatés ou annoncés sur le territoire et au sein de l'environnement partenarial.

Cette permanence de travail ensemble passera par une formalisation des rôles des différents services de la Mission locale de Paris, des interactions et **instances de partage et de décision** (comité des sites, comité de direction et élargi, comité communication...). En particulier, la direction de l'activité et la direction métiers (actuelle DCIE) travailleront par principe ensemble, sauf thématiques spécifiques à leurs équipes respectives et temps dédiés à la relation managériale. Cette collaboration s'appuiera entre autres sur les réseaux de référents locaux. La question de la **répartition des rôles et responsabilités entre les niveaux local et départemental** sera également abordée sur les thématiques recrutement, services généraux, achats ou communication.

Enfin, la consolidation de **l'identité professionnelle** et le sentiment d'appartenance de l'ensemble des salarié-e-s sera favorisé à travers de communications, des évènements et une conduite de projets les associant chaque fois que possible.

3.1.1.5. Les références

Cinq références ont été installées au début de l'année 2021 : Accueil, Inclusion, Bénévolat, Compétences, ESIO ; puis la référence Communication début 2022. Le rapport rendu par le cabinet Pennec en mars 2022

dans le cadre de l'expertise du CSE trace un certain nombre de pistes d'évolutions possibles. Il constitue à ce titre une base de réflexion intéressante.

L'objectif est d'ouvrir l'année 2023 avec un **panel de références renouvelées**. Il s'agira de préciser les objectifs, contenus et modalités d'exercice d'une référence (qui, sur quel temps, avec quels moyens, quels interlocuteurs, quelle animation, sur quelle durée, quelle transmission), en visant systématiquement l'intérêt pour la Mission locale et plus encore, pour les jeunes. Les rôles de chacun seront définis (réfèrent, responsable de site, correspondant départemental).

De nouvelles références pourront être identifiées et mises en place (exemple : la référence inclusion paraît large, le sport ou la culture pourraient faire l'objet d'une référence, le handicap également), d'autres revues dans leur définition (exemple : la référence ESIO relève plus d'une correspondance technique/informatique).

3.2. Poursuivre le développement professionnel de tou.te.s et de chacun.e

L'ambition

Les compétences clés des conseillers comme de l'ensemble des salarié-e-s de la Mission locale sont identifiées et définies dans la **Convention Collective Nationale**, et particulièrement son avenant 65. Leur développement commence par une mise à disposition d'éléments, études, diagnostics sur la jeunesse, les territoires, les offres de service disponibles et leurs évolutions. Il est essentiel de rappeler ici que chaque nouveau développement de l'offre de services intègrera l'appropriation par les salarié-e-s.

Chaque conseiller-e peut être amené à contribuer au développement des compétences de ses pairs (par son activité de veille, l'animation de réunions internes, la mise en œuvre de projets associant des collègues, l'exercice d'une référence).

De façon globale, le **Portail** de la Mission locale de Paris renforce sa présence dans la pratique quotidienne des salarié-e-s, la mise à disposition de l'information métier comme interne (gestion RH, dialogue social, procédures...). Le plan de formation agrège l'ensemble des besoins et modalités de développement des compétences. Chaque salarié bénéficiera sur la période **d'au moins 3 jours** de développement des compétences chaque année.

Les actions

3.2.1. Le Portail, environnement de travail pour tou.te.s les salarié-e-s

La Mission locale poursuivra l'inscription du Portail dans le quotidien des salarié-e-s. Il est un vecteur essentiel de la construction de l'identité professionnelle et du sentiment d'appartenance. La possibilité d'en faire une **entrée unique** pour tous les actes métiers à conduire sera étudiée.

Sur le champ de l'information (à l'interne comme à l'externe), le Portail permet de limiter le flux de mails (et son empreinte carbone), en mettant à disposition des éléments structurés, organisés et facilement accessibles. Il s'agira d'actualités, d'informations de premier niveau come de fonds documentaires plus exhaustifs. Sur ce point, le **moteur de recherche** sera revu pour une plus grande efficacité.

Des **groupe utilisateurs** salarié-e-s et jeunes seront installés pour contribuer aux ajustements au fil de l'eau des fonctionnalités en regard des besoins. Les partenaires pourront également être sollicités ponctuellement pour porter un regard sur le Portail.

3.2.2. Le plan de formation, diversifiant les modalités

Le plan de formation découle de plusieurs sources :

- la CCN et les compétences attendues, ainsi que leur acquisition progressive
- les orientations, stratégiques (et les compétences nécessaires pour les traduire dans les missions et activités)
- les entretiens annuels (besoins exprimés des salarié-e-s)
- l'intégration des nouveaux-elles salarié-e-s. Il peut se compléter de mobilisation en opportunité de propositions (du réseau ARML/UNML en particulier).

D'ores et déjà, certaines **thématiques** sont identifiées comme prioritaires : l'accueil et l'accompagnement à distance, l'orientation professionnelle, l'animation collective, le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi (et les outils disponibles), gestion de la place de l'argent dans l'accompagnement, écrits professionnels (et renseignement des systèmes d'information). Les fondamentaux sont également à entretenir en continu : diagnostic, proposition, aide à la décision, techniques d'entretien, co-construction des parcours...

La diversification des **modalités** de développement des compétences sera recherchée :

- Bases documentaires
- Formations en présentiel (actions collectives nationales, propositions régionales, actions parisiennes)
- MOOCs et banques de cours en ligne ; podcasts
- Conférences, webinaires
- Ateliers animés en interne
- Mentorat, tutorat, peer-coaching
- Echange des pratiques professionnelles
- Analyse des pratiques professionnelles

Un programme **d'accueil et d'intégration** complet sera construit sur la base de l'existant, pour une insertion réussie des nouveaux-elles salarié-e-s sur l'ensemble des dimensions (métier, SI, RH, communication, environnement et territoire...).

Enfin, **l'évaluation** des actions de développement des compétences fera l'objet d'un travail spécifique (évaluation à chaud/à froid, contenus et modalités).

3.3. Développer notre responsabilité sociale et environnementale

L'ambition

La Mission locale, de par son appartenance au secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, sa mission et son intervention spécifique auprès des jeunes, ne peut poursuivre son action sans se doter d'une véritable **politique RSE**. Cette politique irriguera l'ensemble des activités de l'association, en portant des engagements vis-à-vis de trois publics : les jeunes et autres parties prenantes, les salariés et l'environnement.

Les actions

3.3.1. Nos engagements vis-à-vis des parties prenantes

3.3.1.1. Les jeunes

Il s'agit ici de développer fortement la participation des jeunes à leur parcours d'insertion professionnelle, sociale et citoyenne ; et pour ceux qui le souhaiteront à la vie de l'association. Nous installerons les outils et moments nécessaires à cette participation :

Les **jeunes de la Mission locale de Paris** seront invités à participer à ces projets inscrits dans le développement des services rendus (exemple : webradio, podcasts, mobilisation des anciens inscrits pour intervenir en bénévolat...). Ceci permettra à des jeunes représentants, mobilisés pour une durée définie, d'aborder différentes thématiques jeunesse dans leur ensemble et d'exprimer librement leurs idées, avis et propositions. La participation des jeunes à ces projets développera leur implication dans la vie de la Mission Locale, permettra une meilleure prise en compte de leurs préoccupations et de leurs besoins dans l'évolution de notre offre de service.

Des **enquêtes de satisfaction** sur l'accueil, l'accompagnement, la prise en compte des besoins les propositions faites, les modalités d'échanges viendront utilement compléter et éclairer la participation des jeunes aux projets de l'association et les choix de direction.

La mobilisation de jeunes pour co-construire certaines offres de service sera envisagée (à travers, par exemple, des focus groups dédiés à certaines thématiques).

L'information de l'ensemble des jeunes parisien-ne-s en relation avec l'association sera développée et diversifiée, selon des modalités à définir (newsletter dédiée, communautés de jeunes, boucles et groupes sur les réseaux sociaux...).

Enfin, nous poursuivrons la recherche permanente de réponses adaptées aux difficultés spécifiques rencontrées par certain-e-s jeunes (exemple : troubles dys, non-francophones...).

3.3.1.2. Les entreprises et autres parties prenantes

Au fil des années, la Mission locale de Paris a installé avec les entreprises, grâce à un dialogue ouvert et permanent, des relations de confiance, portées par une reconnaissance mutuelle et des actions à gain partagé. Des rencontres nombreuses et diverses sont organisées entre les jeunes et les entreprises, à travers des visites d'entreprises, du coaching, l'identification de rôle-modèles ; elles enrichissent le parcours des jeunes vers l'insertion.

Chaque campagne annuelle de collecte de la **taxe d'apprentissage** permet d'identifier de nouveaux contributeurs aux actions portées par la Mission locale. Le parrainage contribue au développement de liens intergénérationnels.

L'appel au **mécénat de compétences** sera poursuivi et amplifié, confirmant ainsi le lien étroit entre notre politique RSE et celle des entreprises partenaires. La conduite d'actions innovantes s'inscrira dans le temps, pour explorer de nouvelles façons de mettre en relation les jeunes avec le monde de l'entreprise et de la création d'activité (exemple : du sport à l'emploi).

La contribution du monde économique au développement de nos services sera recherchée (à travers par exemple une révision de la composition du collège ad hoc au sein de la gouvernance, l'administration de questionnaires à l'issue des évènements...).

Plus globalement, l'ensemble de l'écosystème dans lequel évolue la Mission locale (partenaires, institutionnels, monde associatif...) pourra être mis à contribution pour l'évolution de l'association.

3.3.2. Nos engagements vis-à-vis des salariés

Une politique RH responsable vise à favoriser la qualité de vie au travail, la capacité d'innovation, de suggestion, de participation à la vie de l'association, au développement de nos missions, à l'évolution de notre organisation. Elle promeut et valorise les actions innovantes et les initiatives enrichissant l'exercice

de notre activité. Les managers en sont les premiers porteurs ; ils seront accompagnés dans cette responsabilité.

Une attention particulière sera portée à **l'intégration du handicap** (participation aux Duodays, recrutement, aménagement des postes et environnements de travail...).

Un **baromètre de la qualité de vie au travail** sera installé pour mesurer l'existant, identifier les axes de progrès potentiels et définir les actions à conduire pour ce faire.

Le **dialogue social** fera l'objet d'un partage accru avec l'ensemble des managers et, partant, des équipes : ordres du jour des CSE, de la commission CSSCT, conclusions des expertises conduites, échanges autour des thématiques. A cette fin, un **espace dédié aux organisations syndicales** sera créé sur le Portail. Il en sera de même concernant les instances de décision et de partage de l'association.

L'aménagement des espaces contribuera à un environnement de travail adapté (voir sur le sujet le point supra 2.2.1.3).

3.3.3. Nos engagements vis-à-vis de l'environnement

Cette partie fera l'objet d'une conduite de projet spécifique, afin de recenser les pratiques existantes au sein de l'association (bacs de recyclage papier, recyclage du matériel informatique...) et celles à développer, en s'inspirant notamment de celles d'autres missions locales, associations, entreprises. Toutes les occasions seront recherchées pour appuyer le développement d'une véritable politique en la matière (challenges, événements, appels à projet, aides institutionnelles). La question du plan de déplacement des salariés sera intégrée à la réflexion.

4. Piloter, évaluer et valoriser l'action de la Mission locale de Paris

L'ambition

L'exercice de nos missions, tout autant que le fonctionnement des fonctions support nécessite un pilotage précis et dimensionné aux enjeux. C'est le fondement d'une évaluation poursuivant quatre objectifs essentiels :

- Rendre compte de notre activité à la gouvernance et aux financeurs
- Mesurer la performance globale de nos actions au regard des moyens mobilisés
- Faire évoluer nos services en lien avec l'évolution des besoins
- Valoriser notre action sur le territoire et renforcer notre positionnement d'acteur jeunesse

Nos missions s'exercent dans un cadre collectif et partagé. L'évaluation s'appuie sur la détermination d'objectifs et de cibles liés à l'action collective de l'ensemble des salariés. Quant à l'évaluation individuelle des salariés, elle porte sur leur contribution, leurs activités et moyens associés. Les objectifs prennent en particulier leur source dans les conventions passées avec nos différents financeurs.

Pour soutenir et enrichir le pilotage global de l'association, nous installerons une fonction transverse et multithématique de sécurisation de l'activité : formalisation des processus et indicateurs de conformité, maîtrise des risques, contrôle interne et auto-contrôles, sécurité des personnes et des biens (plan de prévention, gestion de crise)... Cette démarche s'intéressera à l'ensemble des activités, qu'elles soient directement au service des jeunes ou portées par les fonctions support.

La Mission locale de Paris poursuivra la construction de son intervention sur le territoire sur la base de financements par mission, davantage que dans une logique de financements de postes et de recrutements directement liés à des financements spécifiques et non pérennes.

Enfin, l'évaluation permettra la valorisation de nos actions. Celle-ci suppose une présence et une contribution forte au sein du réseau des missions locales, tout autant que sur le territoire à travers notre contribution à la production d'études et, plus globalement, à des fonctions d'observatoire.

Les actions

4.1. Faire évoluer nos modes d'évaluation des actions

Nos interventions seront évaluées au regard de leur performance globale, à la fois l'impact sur l'insertion sociale, professionnelle et citoyenne des jeunes (performance opérationnelle), la performance sociale de la structure et plus globalement l'exercice de sa responsabilité sociale et environnementale (cf. supra).

La performance opérationnelle s'appuiera avant tout sur les éléments issus de notre système d'information i Milo, ce qui nécessite une révision de la charte de recueil des données et un environnement favorable à sa maîtrise par tou-te-s (formation et formateurs dédiés). La dimension sociale de nos accompagnements fera l'objet de définition d'indicateurs rendant mieux compte de cette dimension importante de notre intervention.

La performance sociale s'intéresse aux salarié-e-s. Elle fera l'objet de définition d'indicateurs liés à la qualité de vie au travail, au développement des compétences et au cadre général de management de l'association.

La sécurisation de l'activité fera l'objet d'une conduite de projet spécifique permettant d'en préciser les objectifs, les moyens associés et sa traduction sur l'ensemble de nos champs d'intervention.

4.2. Développer une démarche qualité adaptée à l'association

Nous nous inscrivons sur ce thème dans la démarche engagée au niveau national par l'UNML. Une première visite en Normandie (région qui a développé une démarche intitulée 'ML21') permettra d'engager un travail de repérage des bonnes pratiques en la matière.

4.3. Assurer la stabilité financière et explorer de nouveaux modes de financement

Ces dernières années, le volume de nos financements relevant de réponses à des appels à projets a significativement augmenté. Cet appel croissant à des financements ponctuels ciblant parfois des thématiques à la frontière de nos interventions nécessite d'être réinterrogé, dans la perspective d'une stabilisation des financements.

Répondre à un appel à projet nécessite une analyse des besoins croisant les données disponibles, l'analyse de professionnels et les besoins des jeunes. Rationaliser les réponses aux appels à projet (analyse de besoin préalable). A ce titre, nos réponses feront l'objet d'une étude préalable et pluridimensionnelle (activités, services, financier, RH).

En complément de nos financements structurels et d'appels à projet pertinents, le mécénat de compétences sera maintenu et développé ; le mécénat financier, le crowdfunding, l'appel aux dons de particuliers seront étudiés en tant que de besoin. Nous poursuivrons enfin l'objectif de faire croître les fonds collectés dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

4.4. Poursuivre notre intégration à des démarches d'étude

La position forte de la Mission locale de Paris au sein des acteurs jeunesse et insertion du territoire lui confère tout à la fois la capacité et la responsabilité de contribuer à une meilleure connaissance des problématiques de cette population.

Nous multiplierons et intensifierons notre contribution aux études conduites sur l'insertion professionnelle, sociale et citoyenne des jeunes. Notre objectif est de produire ou co-produire à minima une étude chaque année ; en renforçant encore et de manière privilégiée notre collaboration avec l'Agence Parisienne d'Urbanisme (APUR). Nous pourrions également envisager toute forme de collaboration avec des laboratoires externes, universitaires, chercheurs. A titre d'exemple, l'accueil de jeunes chercheurs dans le cadre de conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) pourra être envisagée, sous réserve de leur faisabilité financière.

Suivi des enveloppes financières PACEA/FAJ/GJ/CEJ

Janvier à avril 2022

(Maj 10 mai 2022)

Consommation des enveloppes FAJ et PACEA :

Rappel du montant des 2 enveloppes pour 2022 :

- 2.142 millions d'euros pour l'enveloppe PACEA 2022.
- 680.000 € pour l'enveloppe FAJ.

Au 30 avril 2022 :

- Concernant l'enveloppe PACEA, **818.016 €** ont été demandés au bénéfice de **1 598** jeunes soit une moyenne de 512 € par jeune. **38 %** de l'enveloppe annuelle a été consommé.
- Concernant l'enveloppe FAJ, **108.493 €** ont été demandés au bénéfice de **319** jeunes soit une moyenne de 340 € par jeune. **16 %** de l'enveloppe annuelle a été consommée.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à **926.509 € pour 1 917 bénéficiaires.**

Allocations GJ / CEJ demandées sur la période :

Au 30 avril 2022, **3.573.114 €** ont été demandés au bénéfice de **2661** jeunes **GJ** soit une moyenne de 1 343 € par jeune.

En mars et avril 2022, **132.202 €** ont été demandés au bénéfice de **230** jeunes en **Contrat d'Engagement Jeune (CEJ)** soit une moyenne de 575 € par jeune.