

**PROCÈS - VERBAL CSE EXTRAORDINAIRE MISSION LOCALE DE PARIS  
LUNDI 27 MARS 2023**

**De 14 à 16 heures**

**Étaient Présents**

N. Garnier (DG), Francine Prigent-Mersch (DRH)

JP Revel (Secrétaire CSE), S.Duarte, Z.Horozian, M.Maman (DS CFDT), F.Villard, E.Aline, D.Naudon, P.Martel, A.Robert

**1. Validation du PV du CSE du 10 mars 2023**

NGarnier : Je ne suis pas en accord avec la formulation du PV sur le point relatif au handicap.

Ce projet handicap n'est pas suspendu il fera l'objet d'un prochain comité de direction.

Le PV du CSE du 10 mars 2023 tel que proposé par le secrétaire du CSE est adopté à l'unanimité.

**2. Calendrier**

Un CSE est programmé le jeudi 13 avril matin avec un point à traiter relatif à l'audit social.

Le CSE initialement prévu le 14 avril est maintenu. Le Directeur Général étant mobilisé sur cette journée pour assurer la représentation de la ML Paris, il ne peut garantir sa présence sur la journée entière au CSE. Les points de l'ordre du jour seront traités en fonction de la nécessité de sa présence.

**3. Information sur les modalités d'organisation du déménagement sur le site Soleil**

NGarnier : Les équipes ont intégré le site vendredi. Le site est achevé et propre et en cours d'aménagement. Il y a une réception définitive demain avec l'architecte.

Les collègues sont satisfaits du site.

La dalle et l'environnement du site sont encore en travaux. Il faut s'assurer de la visibilité du site.

**4. Information sur les modalités d'organisation du déménagement sur le site Pajol**

NGarnier : Les collègues préparent leurs cartons. Le déménagement commence ce mercredi et jeudi le déménagement se poursuit. Vendredi il y aura la suite de l'installation à Pajol.

Lundi c'est l'ouverture du site.

D.Naudon : Nous n'avons pas encore les badges pour Pajol.

JPrevel : Qui assure l'accueil du site ? Comment se réalise l'accès ?

N.Garnier : L'accueil est assuré par un prestataire. Il faut un badge pour accéder aux locaux. Il y a deux locataires sur le site.

Tous les collègues qui sont affectés sur Pajol ont un badge.

## 5. Information sur les modalités d'organisation entre les directions

a -Organisation des directions (intra – inter)

b- Organisation avec les responsables de sites

JPrevel : J'avais déjà évoqué lors du dernier CSE du 10 mars les tensions, les frictions que nous ressentions et dont nous pouvions être saisis en tant qu'élu.e.s.

Nous disposons d'un organigramme avec notamment une Direction Générale, 6 Directions. Nous avons besoin de savoir comment tout cela s'articule et fonctionne. Quels sont les liens entre la Direction Générale et les 6 directions ? Ainsi que les liens entre les 6 Directions entre elles. Puis il y a les modalités de relations opérationnelles entre les 6 Directions et les RS. De la même manière qu'il faut déterminer les liens et relations entre RS et RSA : Y a-t-il un lien hiérarchique entre RS et RSA ? Est-ce qu'un RS d'un site peut intervenir sur les salariés d'un autre site et donc sur le RSA d'un autre site.

Nous avons besoin de fiche de poste et du mode opérationnel de l'organigramme.

Mariam pourra compléter.

MMamam : En effet, nous sommes d'accord avec ce constat. Il y a un problème de flou et un problème de communication entre la Direction générale, les Directions, et les équipes.

FPrigent-Mersch : Nous envisageons de mettre en place un organigramme fonctionnel. Mais cela ne suffira pas et ne règlera pas tout. Par ailleurs, pour Mi-October, il y aura des fiches de postes pour les directions et l'organigramme fonctionnel qui en découle.

MMamam : Quelles sont les procédures ? c'est ce dont nous avons besoin.

DNaudon : je voudrais donner un exemple. J'ai été sollicité par le barreau de Paris pour organiser un partenariat. J'ai transmis cette sollicitation...qui est restée à ce jour sans réponse depuis 1 mois !

NGarnier : Il existe un organigramme qui implique des liens hiérarchiques. Je vous demande donc de solliciter votre Directeur ou Directrice.

SDuarte: On attend quelque chose de simple. Cela se complexifie que ce soit au niveau local ou départemental. Les délais s'accroissent pour tout.

JPrevel: Je veux aussi donner un exemple que Sophie connaît. Il y a eu une enquête du FAJ qui était prête et organisée par le service du FAJ. Il a fallu plus de 3 semaines pour qu'elle parvienne jusqu'aux intéressés : les conseillers.

Quand je vois l'exemple donné par Dominique, je suis sidéré. Un mois sans réponse à une sollicitation du Barreau de Paris pour un partenariat : Voilà ce qu'est devenu la ML Paris, des Directions qui ne décident pas et génèrent des délais de réponses et de réaction.

La ML Paris est devenue d'une telle inertie avec toutes ces Directions !

NGarnier : Je note l'alerte sur les délais.

## 6. Point d'information sur le PON FSE +

FPrigent-Mersch et NGarnier :

Un dossier a été déposé pour la suite du projet DIP.

Un projet « RDV avec ton avenir » qui conduira à une Animation collective à raison d'un ½ poste par site. Cela vise les métiers en tension (Sécurité privée).

PRIJ : Cela concerne l'animation du PRIJ pour lequel nous sollicitons un financement en vue de l'amélioration de la coordination du dispositif.

Le FSE va être sollicité. Cela permet de palier la décision de la Région IDF qui va générer des baisses de financements.

Il s'agit d'accompagner les jeunes de manière individualisée et non d'être dans une logique de prescription.

JPrevel : Je le constate encore et je le regrette : Il n'y a aucune note de votre part sur ces projets ou appels d'offres.

Je ne comprends pas de quoi il s'agit dans le détail. Par exemple le projet « rêve ton avenir » c'est quelque chose qui s'apparente au POP (projet d'orientation professionnel) qui nous manque lorsque qu'on a besoin de Bilan de compétences pour les jeunes. Je signale à ce propos que le dispositif « la conquête des possibles » s'arrête. Nous demandons des notes à chaque fois et nous n'avons rien. Avec l'ancienne Direction de la MLParis nous avons des éléments écrits. La ML paris n'écrit plus, cela signifie pour moi qu'elle ne pense plus les choses.

NGarnier : Nous vous envoyons une note et nous reprendrons la discussion à partir de la note.

## 7. Point d'information sur le groupe Projet JOP Paris 2024

NGarnier : Il n'y a pas de groupe projet JOP 2024. La MLParis a été missionnée par l'UNML pour représenter les ML pour le sujet JOP2024.

Il y a une dotation de l'UNML de 70Keuros pour la MLP. Ce qui nous amène à un recrutement sur ce dossier.

J'ai souhaité solliciter 3 collègues sur 2 sujets : JOP2024 et sur les métiers en tension. Nous sommes attendus sur ces deux sujets.

Le premier objectif est d'informer et de sensibiliser les jeunes. Notre contribution aux recrutements s'organisera en lie avec les partenaires.

3 collègues (RSA, conseillère chargée CEJ et chargé de mission Sport) ont été sollicités pour mettre à disposition des outils pour les sites. Il s'agit de mettre en lumière tout ce qui est disponible pour répondre aux demandes de l'État. Il s'agit de valoriser déjà ce que l'on fait.

L'idée est de s'appuyer sur l'ensemble des ressources existantes.

JPrevel : Je veux signifier qu'il y a eu une décision un peu brutale pour désigner des collègues qui sont sur site sans prendre en compte les conséquences sur les équipes de monopoliser un RSA et un chargé de mission CEJ. Nous avons vu dans le cadre de l'expertise pour risques graves qu'il y avait besoin de la présence sur chaque site soit du RS soit du RSA pour garantir une sécurité sur les sites. Par ailleurs, nous avons besoin des chargés de mission CEJ qui sont sollicités de manière permanentes par les équipes sur site. La constitution de ce groupe projet a été précipitée.

Là encore il n'y avait pas de note sur ce projet.

NGarnier : Il faut savoir, soit on ne va pas assez vite sur les décisions et les réponses soit on va trop vite...

JPrevel : Ce n'est pas comparable. Dans le premier cas, nous constatons que le délai de réponse à des sollicitations extérieures est trop important dans le second cas, nous regrettons que la mise en place d'un groupe projet se fasse sans prise en compte des conséquences sur les équipes.

Selon moi c'est aux Directions de la ML Paris de se charger de l'ingénierie de projet pour dans un second temps le présenter aux équipes.

Il doit y avoir des notes écrites pour chaque projet afin que les salariés sollicités savent de quoi il retourne.

## **8. Organisation de l'activité emploi à la Mission Locale de Paris**

NGarnier : Nous avons débuté un travail sur le sujet. Vous avez la note « document projet » qui a été diffusée. Un groupe de travail va faire des propositions en termes entre autres d'évolutions du service, de pilotage, de formations des salariés concernés etc...L'idée est d'obtenir des propositions pour un arbitrage au mois de juin prochain. Le projet repose sur trois principes :

1er principe : L'emploi est le sujet de tous les intervenants de la MLP c'est d'ailleurs l'une des thématiques de l'accompagnement conduisant vers l'autonomie durable du jeune.

Tout conseiller peut donc intervenir sur l'emploi. Sachant qu'il y a également le suivi dans l'emploi.

2<sup>ème</sup> principe : Il s'agit ici de préciser les intentions de la MLP lorsqu'elle contacte les entreprises notamment en termes de RSE. Il s'agit par exemple de les sensibiliser sur les stages en entreprises.

Il faut rappeler le contexte : Deux éléments : Il y a une situation de quasi plein emploi à Paris ; il y a plus d'opportunité d'emploi. Par ailleurs, il y a les travaux de

préfiguration de France Travail. Ce faisant les ML doivent affirmer leur spécificité en matière d'emploi.

3<sup>ème</sup> principe : Il s'agit de s'appuyer sur les ressources d'emploi existantes. Nous ne sommes pas le lieu de recueil et de gestion des offres d'emploi.  
Je souhaite que ce groupe de travail fasse l'objet d'échanges avec le pôle entreprise et les correspondants emploi.

PMartel : Nous ne sommes pas en situation plein emploi. Comment le définissez-vous ?

NGarnier: Le taux de chômage se situe autour de 6%

PMartel : Les jeunes ne sont pas tous inscrits à pôle emploi et ne sont pas dans ces chiffres ; je ne pense pas que l'on soit en plein emploi à Paris.

NGarnier : Les experts estiment que nous sommes en situation de quasi plein emploi. La réduction du taux d'emploi ne veut pas dire réduction de la pauvreté.

JPrevel : Je voudrais évoquer plusieurs réactions de collègues autour de ce projet « relation entreprise » à la ML Paris.

- Est-ce que le fait qu'il n'y ait plus de relations avec les entreprises signifie que cela devient donc le seul apanage de Pole emploi ?
- La question que nous nous posons également est la suivante : La Direction Générale nous emmène-t-elle vers France Travail ? La Direction Générale sera-t-elle candidate quand il s'agira d'expérimenter France Travail ?
- Quelle garantie pour la cotation 13 pour les collègues correspondant emploi ?
- Pour les Collègues conseillers dits « socle » : La compétences emploi va donc s'ajouter en plus du reste, alors qu'il y a toujours eu à la Mission Locale des équipes dédiées à l'activité « emploi ».

NGarnier :

. Je n'ai jamais dit qu'on abandonnait l'entreprise. Il n'y a qu'un seul objectif : Développer l'autonomie durable des jeunes.

On doit consacrer notre temps à accompagner les jeunes en demande d'insertion, et non pas prospecter les entreprises quand d'autres le font.

Il n'y aura pas de rétrogradation des salariés qui exercent une compétence de niveau 13.

Je n'ai pas prévu de modifier ni le temps de travail ni le contrat des salariés ; la question est celle de la priorisation en matière d'accompagnement des jeunes vers l'autonomie.

Au sujet de la question sur la ML Paris comme Site pilote France Travail : Je ne sais pas si le rapport annoncé préconisera des sites pilotes pour les ML ?

Je ne serais de toute manière pas favorable pour être expérimentateur, je ne souhaite pas que nous soyons test ou pilote de France Travail.

Si cela devait arriver je ne vois pas comment cela pourrait se faire sans avoir recueilli l'avis du CSE. Les Missions locales doivent garder toute leur surface d'intervention dans le cadre de France Travail.

Par ailleurs, Je suis vigilant au sujet des SI. Les fonctionnalités proposées à travers le portail, ne doivent pas disparaître dans le cadre de France Travail.

JPrevel : J'avoue que je suis très déçu de la note proposée par la Direction Générale sur le sujet « relation entreprise ». Il n'y a aucune évaluation de l'activité relation entreprise et de l'existant. Le document est selon moi mal rédigé. Je ne partage pas la méthode de travail adoptée. C'est aux directions DCIE, Direction de l'Activité et celle de la stratégie qu'incombe le travail d'ingénierie de projet, pas à un groupe de travail avec des collègues chargé de mission CEJ, conseillers, ou correspondant emploi.

NGarnier : Le groupe de travail effectuera ses préconisations à partir des 3 principes.

E. Aline : J'ai été désignée pour être dans ce groupe de travail. Je suis d'accord pour y participer, là n'est pas le problème. Mais c'est surtout le fait que je n'ai aucune information ni sur le contenu du projet, les objectifs du groupe de travail, le nombre de réunions prévues, les dates de réunions prévues et combien de temps cela va prendre ...Je constate que sur la plupart des projets nous n'avons aucune information.

JPrevel : On le voit avec ce que dit Estelle. Non seulement les salariés désignés sur les projets (on l'a vu avec le groupe « JOP 2024 » et le groupe « Organisation relation entreprise ») n'ont pas d'information sur ce pourquoi on les mobilise ; Les élus du CSE ne sont pas informés non plus. Si nous n'avions pas posé la question en CSE nous n'aurions jamais traité ces sujets.

NGarnier : C'est un procès d'intention.

JPrevel : Non. Nous souhaitons juste que le CSE ait les informations non pas en fin de projet mais au début, et tout au long du déroulement. Cela permet de rendre cohérent les choses et de faire en sorte que l'information circule.

## 9. Questions diverses

Départ Cécile Rabouin : Il y aura un Poste ouvert en interne et en externe : Coordinateurs (DIP, Allero, Justice) rattachés au DA. Les contours du poste impliquent davantage de transversalité pour venir en appui du Directeur de l'activité.

Jean Philippe Revel – Secrétaire du CSE ML Paris



# Mobilisation des entreprises et recruteurs

## *Perspectives 2023/2025*

### ***Evolutions liées aux orientations stratégiques 2022/2025***

#### **Contexte**

Le travail de révision de nos modalités de mobilisation des entreprises s'inscrit dans un double contexte : celui d'une situation de **quasi-plein emploi** sur le territoire d'une part, qui rend les opportunités d'emploi nombreuses et largement publiées ; qui tend à envisager une adaptation des entreprises aux réalités des candidats tout autant que l'inverse. D'autre part, les travaux de préfiguration de **France Travail** renforcent la nécessité pour les missions locales de réaffirmer **leur identité et la spécificité de leurs modalités d'intervention auprès des jeunes**. Il s'agit de réaffirmer notre ambition d'accompagner chaque jeune comme un individu aux besoins multiples, de concentrer nos moyens sur cette ambition et d'organiser nos actions en conséquence.

#### **Rappel des orientations stratégiques**

*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. La relation aux entreprises à la Mission locale de Paris – existant

### Organisation et services proposés

Le pôle entreprise de la MLP est structuré en deux niveaux complémentaires : le local et le départemental. Le **responsable du pôle entreprise** accompagne les missions des personnels au niveau local et départemental.

**Au niveau local**, les 12 **correspondants emploi** (2 par site), coordonnés par un **coordonnateur emploi** départemental, accompagnent les jeunes dans leurs recherches d'emploi :

- lors **des ateliers de recherche emploi** : CV, mise en relation sur des offres, Club emploi, etc.
- sur des **préparations aux recrutements** pour des offres collectées par les 4 chargés de filière départementaux : présentation des prérequis, des modalités de recrutement et de la culture de l'entreprise ; validation des candidatures des jeunes avant mise en relation

*Durant ces ateliers et préparations aux recrutements, les correspondants emploi constituent des **viviers de candidats** par site et par filière.*

- durant des **forums emploi** organisés en complémentarité avec le département ou en autonomie s'il s'agit d'entreprises locales ou de Jobs Day locaux

*Les correspondants emploi sont aussi des **chargés de relations entreprises**. Ils répondent aux demandes des employeurs de leur territoire et organisent avec eux des opérations de recrutement collectives ou individuelles, des présentations d'entreprises, etc.*

**Au niveau départemental**, 10 salariés constituent le Pôle entreprise :

- Un **coordonnateur emploi** accompagne les correspondants emploi sur site.

Quatre **chargés de filière** (secteurs d'activité porteurs d'offres en volume et adaptées à notre public)

- développent une offre de service adaptée aux entreprises qui proposent leurs offres, proposent un service de conseil et d'appui dédié aux recrutements en volume ;
  - mettent en place des actions : infos-métiers, visites d'entreprises, ateliers de sensibilisation, préparation aux recrutements, sessions de recrutements, forums, jobs dating... ;
  - promeuvent les métiers et les secteurs auprès des jeunes et des professionnels de la MLP ;
  - accompagnent les entreprises dans la conception d'actions de responsabilité sociale, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité pour les jeunes en difficulté.
- Un **chargé(e) de développement** des partenariats grands comptes élabore avec les grands comptes des "passerelles" vers l'emploi via la RSE des entreprises. Il organise la collecte de la taxe d'apprentissage (160.000€ en 2022) auprès d'une vingtaine d'entreprises Grands Comptes. Il porte la participation de la MLP au CLUB ENTREPRISES « Paris, une chance, les entreprises s'engagent » de la CCI de Paris. En effet, la MLP s'inscrit dans l'objectif de la CCI de mobiliser largement les entreprises parisiennes autour de l'inclusion (Alternance, Handicap, Quartiers prioritaires, Réfugiés), de les faire entrer dans des démarches volontaires d'inclusion par l'emploi avec la signature de la charte de partenariat avec le Club en février 2021.

- Deux **développeurs de l'apprentissage territorial** (secondés par une **correspondante emploi** chargée de l'animation des ateliers alternance dédiés à l'apprentissage à la Ville de Paris)
  - promeuvent l'apprentissage auprès des jeunes, des conseillers, des entreprises ;
  - développent tous les partenariats nécessaires (CFA, centre de formation, OPCO) ;
  - organisent des actions de mise en relation entre les entreprises et les futurs alternants ;
  - participent au développement d'actions pour viser une augmentation des opportunités d'apprentissage ;
  - communiquent sur les actions apprentissage (parcours sécurisés, prépa apprentissage, offres d'emploi en apprentissage) ;
  - assurent un accompagnement de jeunes en recherche d'apprentissage.
- un **agent administratif** vient en soutien aux équipes (parfois secondé par un salarié en PEC).

## Chiffres clés :

- 300 entreprises en contact avec les chargés de filière, 30 avec les correspondants emploi
- 848 offres d'emploi gérées en 2022
- Taxe d'apprentissage : au total 42 entreprises contributrices, pour un montant de 162 872€. *Il est intéressant de noter que plus de la moitié des soutiens découlent d'échanges ou d'actions menés dans le cadre de la RSE sans recrutement direct.*
- En 2022, ce sont plus de 4.000 jeunes qui ont été préparés par les équipes emploi (ateliers, préparation aux recrutements, préparation alternance).

## 2. Principes d'action

**Principe n°1** : L'**emploi** fait partie des solutions structurantes vers lesquelles nous accompagnons les jeunes (autres solutions possibles : formation, retour en scolarité, création d'activité...). L'emploi peut constituer une sortie effective de parcours (réalisation de son projet de vie) comme une étape de celui-ci (face à la nécessité de subsistance par exemple).

*Au titre de ce premier principe, l'accompagnement des jeunes **vers et dans l'emploi**, relève du suivi et de l'accompagnement conduits par **chaque conseiller-e** à la Mission locale de Paris. Elle englobe les sujets information sur les opportunités du territoire et secteurs qui recrutent, encapacitation, accès à la formation, sensibilisation au monde du travail et à ses codes, aide à la recherche d'emploi et d'opportunités avant tout. Elle intègre également l'activité de suivi dans l'emploi pour sécuriser l'intégration du/de la jeune en entreprise.*

**Principe n°2** : La MLP mobilise les entreprises sur leur **Responsabilité Sociale et Environnementale**, et leur intervention possible à chaque étape du parcours des jeunes accompagné-e-s (découverte des métiers, développement des compétences, mécénat, tutorat, rôle models, accès à l'emploi...).

*Au titre de ce principe, la clé pour entrer en relation avec les entreprises du territoire est la sensibilisation à leur rôle possible dans le parcours des jeunes (et non directement leurs besoins de recrutement). Toute démarche en direction d'une entreprise **prend sa source dans le besoin des jeunes**,*

*et relève avant tout d'un accompagnement de jeunes pour identifier une opportunité de stage/immersion, d'alternance, ou d'un appui à candidature.*

*La mobilisation des entreprises est assurée par des salariés portant la compétence entreprise telle que prévue dans la CCN.*

**Principe n°3** : L'identification des opportunités d'emploi pour les jeunes accompagnés s'appuie sur les **ressources partenariales existantes** (Pôle emploi, Job boards, salons, actions des OPCO, sessions de recrutement de la Ville de Paris...)

*En cohérence avec ce principe, dans l'hypothèse où un recruteur adresse directement ses besoins de recrutement à la Mission locale de Paris, celle-ci peut l'accompagner dans la définition de son besoin, des solutions les plus adaptées (formation avant emploi, alternance en particulier). Elle peut proposer des candidats préalablement identifiés par les conseillers, ainsi que des dispositifs d'aide et un appui aux démarches administratives. Elle informe aussi des autres modalités et canaux de recrutement possibles.*

### 3. Traductions opérationnelles

*Un groupe de travail est mobilisé pour identifier ces traductions opérationnelles sur les thématiques identifiées ci-dessous et les soumettre à l'arbitrage du comité de direction générale. toute évolution proposée s'inscrit dans un principe de moyens humains et financiers constants à l'échelle de la Mission locale de Paris.*

*Pilotage : Directrice CIE et Directeur de l'Activité*

*Co-animation responsable du pôle entreprises et responsable du site Avenir*

*Composition : un chargé de filière, un ou deux correspondants emploi, un développeur de l'apprentissage, deux conseillers en insertion sociale et professionnelle, un chargé de mission CEJ, un coordonnateur DCIE*

#### Diagnostic

- Etat des lieux parisien (déjà réalisé et mentionné ci-avant)
- Benchmark d'autres territoires (identification des territoires : P Brousse)
- Lien avec les travaux à conduire sur l'identification du besoin des jeunes

#### Opérationnel

- Qualification de la nature de la mobilisation possible des entreprises à chaque étape du parcours des jeunes
- Identification des acteurs et de leurs rôles respectifs
- Définition des activités de chaque acteur

#### Organisation

- Quelle démarche vis-à-vis de grands comptes : départemental ? sur site pour l'ensemble de Paris ? autre ?
- Partenariats à renforcer/développer (Pôle emploi en premier lieu)
- Missions et activités dévolues 1/aux sites 2/au niveau départemental sur la thématique emploi et mobilisation des entreprises (*rappel du principe général : l'activité est conduite au sein des sites, le niveau départemental porte les dimensions appui, animation et pilotage partagé avec les sites*)

- Faut-il faire évoluer l'organisation au sein des sites, des correspondants emploi ?
- Impact sur les périmètres des directions ?

## **Ressources humaines**

- Compétences/connaissances des correspondants emploi), conseillers accompagnement et autres acteurs : cible, besoin, développement ?

*Exemple : Il est important que les conseillers soient au fait des méthodes de recrutement des entreprises pour conseiller les jeunes au mieux*

- Faut-il réinterroger la répartition des effectifs (à moyens constants) ?

## **Etapas nécessaires et calendrier de mise en œuvre**

**Rendu définitif des conclusions pour arbitrage Comité de direction générale stratégique le 19 juin 2023**

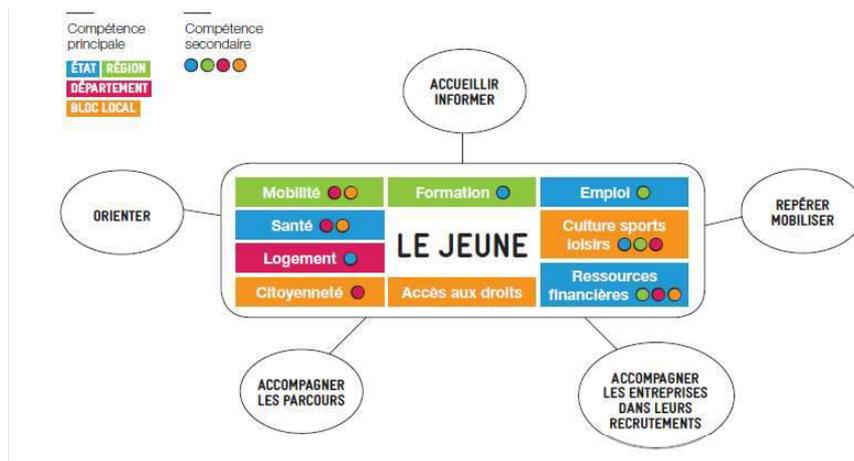
*Important : le groupe interagit en continu avec 1/le pôle entreprises et les correspondants emploi 2/la réunion activité bimensuelle (les responsables de site) 3/le comité de direction si besoin d'affiner la commande et de réinterroger les principes d'action*

## Annexes / Références

### Protocole 2010 Missions locales

Afin de réaliser cette ingénierie des parcours, les missions locales proposent une offre de service en direction des employeurs locaux et des acteurs du monde économique du bassin d'emploi. Elles travaillent avec les employeurs et leurs groupements en concertation avec les autres membres du service public de l'emploi et les autres organismes locaux chargés de favoriser l'accès à l'emploi. Leurs actions s'inscrivent dans les préconisations des schémas régionaux de développement économique (SRDE) et du contrat de plan régional de développement de la formation professionnelle (CPRDFP).

### Cadre commun 2018



La Mission Locale a un partenariat défini avec les entreprises de son territoire, qui peut être mobilisé pour toutes les phases du parcours des jeunes (découverte des métiers, des secteurs économiques, évaluation des compétences, accès à l'emploi ou à la qualification, ...) tout en répondant aux besoins de compétences des entreprises.

LES RÉALISATIONS	LES CRITÈRES
Un appui au recrutement de candidats jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer et formaliser les besoins en compétences et en recrutement des employeurs.</li> <li>Informar et conseiller les employeurs sur l'emploi des jeunes, la formation et la RSE.</li> </ul>
Une aide au maintien des jeunes dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivre la phase d'intégration dans le cadre de leurs expériences professionnelles.</li> <li>Intervenir à la demande du jeune ou de l'employeur pour sécuriser les situations professionnelles.</li> </ul>
Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliser les employeurs du territoire pour participer aux actions de la Mission Locale pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi.</li> </ul>

VOLET DES RESSOURCES ET DES MOYENS		
En interne à la structure Les conditions à réunir pour une mise en œuvre des réalisations sociales	Volet RH	Des professionnels en capacité d'appréhender le monde du travail et de l'entreprise, de conduire une analyse des besoins au regard des profils de poste, d'avoir une posture de « médiateur ».
	Volet partenariat	Construire, animer, les partenariats avec le monde économique.
	Volet organisation	Une organisation répondant à l'exigence du suivi en entreprise.
	Volet financier	Inscription dans les financements mobilisables (FSE/IEJ, taxe apprentissage, ...).
Avec son réseau régional		Contribuer à l'animation de la déclinaison des accords nationaux, des accords de branches.
		Contribuer à la valorisation des entreprises et des métiers du territoire : organisation de manifestations, ...

## Labellisation

### 4.4. Appuyer les employeurs dans le recrutement et l'intégration des jeunes

#### **La Mission Locale accompagne les employeurs pour le recrutement de jeunes et leur maintien dans l'emploi**

- La Mission Locale évalue les besoins en compétences et en recrutement des employeurs.
- La Mission Locale accompagne les jeunes pour qu'ils soient préparés à l'emploi (accompagnement pour lever les freins à l'emploi, préparer l'accès à l'emploi, ...).
- La Mission Locale apporte aux employeurs sa connaissance approfondie des jeunes et des dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes permettant de faciliter le recrutement et l'intégration des jeunes.
- La Mission Locale apporte son appui aux employeurs dans leur démarche de recrutement. A ce titre, selon la demande de l'employeur, elle peut contribuer à :
  - Préciser et formaliser les besoins de l'employeur en termes de profils et de compétences,
  - Définir /ajuster les modalités de recrutement en fonction du profil recherché (niveau de qualification, apprentissage, ...).
- La Mission Locale propose des candidatures adaptées aux profils recherchés :
  - Elle propose des jeunes qui ont été accompagnés et « préparés » en amont,
  - Elle propose des mesures adaptées pour favoriser l'adéquation entre le profil recherché et les profils des jeunes disponibles (aide au permis de conduire, formation, ...).
- La Mission Locale accompagne les employeurs dans leurs démarches administratives (PEC, contrat d'apprentissage, ...).
- La Mission Locale intervient à son initiative ou à la demande du jeune ou de l'employeur pour sécuriser l'insertion dans l'emploi (mobilisation de partenaires pour lever les freins à l'emploi).

- La Mission Locale suit les jeunes dans leur phase d'intégration dans le cadre de leurs expériences professionnelles (échanges jeunes et entreprise, médiation active, ruptures à l'amiable, ...).

#### **La Mission Locale développe un partenariat avec les employeurs du territoire**

- La Mission Locale aide à rapprocher les jeunes du monde économique et réciproquement. A ce titre :
  - La Mission Locale mobilise les employeurs du territoire pour participer aux actions qu'elle mène pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi. A titre d'exemples : animation d'un réseau de parrainage, d'un réseau d'entreprises de proximité, ...
  - La Mission Locale sensibilise les employeurs sur les démarches et dispositifs en faveur de l'inclusion des jeunes en difficulté.
  - La Mission Locale contribue à la valorisation auprès des jeunes des employeurs et des métiers du territoire lors des différentes actions qu'elle mène sur le territoire (manifestations, forums, rencontres, ...).
- La Mission Locale organise et/ou participe à des réflexions communes avec les acteurs économiques du territoire. A titre d'exemples : participation à un club économique, participation à des démarches de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences territoriales (GPECT), participation aux réunions du conseil communautaire relatives à l'implantation d'entreprises sur le territoire, ...
- La Mission Locale développe des partenariats avec les employeurs du territoire pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes, dans une logique « gagnant-gagnant », et assure un suivi de ces partenariats, adapté selon la nature et les employeurs concernés. A ce titre, un interlocuteur dédié aux relations avec les employeurs est identifié au sein de la Mission Locale.

## compétence 13 CCN

### **Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)**

- Un appui au recrutement de candidats
- Une aide au maintien dans l'emploi
- Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs



## L'ESIO vous parle du déménagement !

Bonjour à toutes et tous,

Le déménagement approche à grands pas, voici le programme :

### La préparation : entre le 20 et le 27 mars

Profitons de ce déménagement pour trier, conserver ou jeter !

Pour rappel le nouveau site PAJOL ne dispose pas de cave.

A compter du lundi 20 mars seront disponibles 3 espaces au 3ème étage :

- 1 Espace "Archives à conserver"
- 1 Espace "Archives avec données personnelles à détruire"
- 1 Espace "Archives sans données personnelles, à jeter"

### Préparons nos cartons !

A compter de lundi 20 mars seront disponibles :

- des cartons et des étiquettes à retirer auprès de l'ESIO
- notez sur chaque carton votre nom et votre direction ou pôle
- collez une étiquette sur chaque mobilier (hors bureaux) avec votre nom et votre direction ou pôle

### Le déménagement :

Il se déroulera sur 3 jours :

- **Mercredi 29/03** = déménagement des armoires, caissons et autres mobiliers non indispensables sur cette journée de travail
- **Jeudi 30/03** = déménagement des bureaux, sièges, écrans et copieurs
- **Vendredi 31/03** = aménagement des bureaux site Pajol et installation des écrans et autres ajustements et réglages
- **Lundi 03/04** = arrivée des équipes sur le site de Pajol, la présence de toutes et tous est souhaitée !

Pour mener à bien ce déménagement, **2 jours de télétravail seront nécessaires le jeudi 30 et le vendredi 31 mars.**

Des badges individuels seront disponibles et à venir retirer auprès de l'ESIO entre le lundi 27/03 et le mardi 28/03 ou, à défaut, sur place à partir du lundi 03/04.

Pour toutes demandes ou situations particulières, merci de vous rapprocher de l'équipe ESIO dans les meilleurs délais.

Belle journée,

Le 15 mars 2023



Anne MICHAUT

Directrice ESIO - Expertise, Systèmes d'Information et Observatoire

Direction Générale

34 quai de la Loire

75019 Paris

[a.michaut@missionlocaledeparis.fr](mailto:a.michaut@missionlocaledeparis.fr)



Suivez-nous sur les réseaux !

[missionlocale.paris](https://www.missionlocale.paris)



**De :** Morgane POUTIER <[m.poutier@missionlocaledeparis.fr](mailto:m.poutier@missionlocaledeparis.fr)>  
**Envoyé :** mardi 21 mars 2023 09:53  
**À :** Site Soleil <[sitesoleil@missionlocaledeparis.fr](mailto:sitesoleil@missionlocaledeparis.fr)>  
**Cc :** Aurélien IOGNA PRAT <[a.iognaprat@missionlocaledeparis.fr](mailto:a.iognaprat@missionlocaledeparis.fr)>  
**Objet :** Récapitulatif déménagement Jeanne d'arc

Bonjour à tous,

Voici un récapitulatif des jours à venir :

**Mardi 21 mars et/ou mercredi 22 mars**

Rangement et finition des cartons (nom +numéro de bureau).

**Jeudi 23 mars**

Le déménagement aura lieu le jeudi 23 mars, toute l'équipe sera en télétravail.

Exceptionnellement il n'y aura pas de premier accueil ce jour.

Vos cartons seront directement livrés dans vos bureaux.

**Vendredi 24 mars**

La journée du vendredi sera consacrée à l'installation sur le site de Jeanne d'Arc. Toute l'équipe, exceptés les collègues en RTT (dont moi-même), sera présente à JDA.

Si des jeunes passent spontanément les portes du site ils seront bien entendu reçus sinon merci de ne pas programmer d'entretiens ce jour.

Il n'y aura pas non plus de permanence de premier accueil.

**Lundi 27 mars**

Ouverture au public !

En plus de l'affiche sur la porte de Port-Royal, les jeunes vont être prévenus par le service communication de notre retour à JDA. Vous pouvez également informer les jeunes que vous allez recevoir en entretien.

Bonne journée à tous



**Morgane POUTIER**  
Responsable adjointe site Soleil  
81 boulevard de Port-Royal  
75013 Paris  
[m.poutier@missionlocaledeparis.fr](mailto:m.poutier@missionlocaledeparis.fr)  
07.62.25.22.86

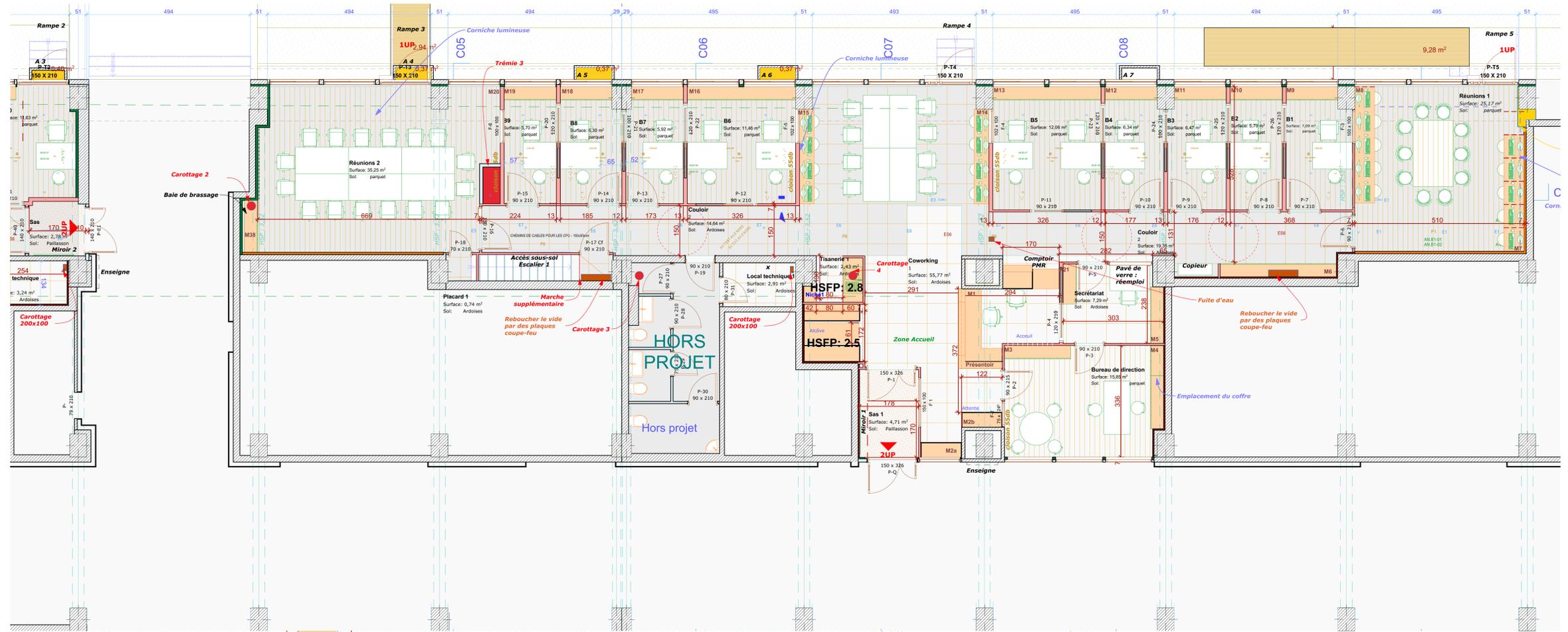


Suivez-nous sur les réseaux !

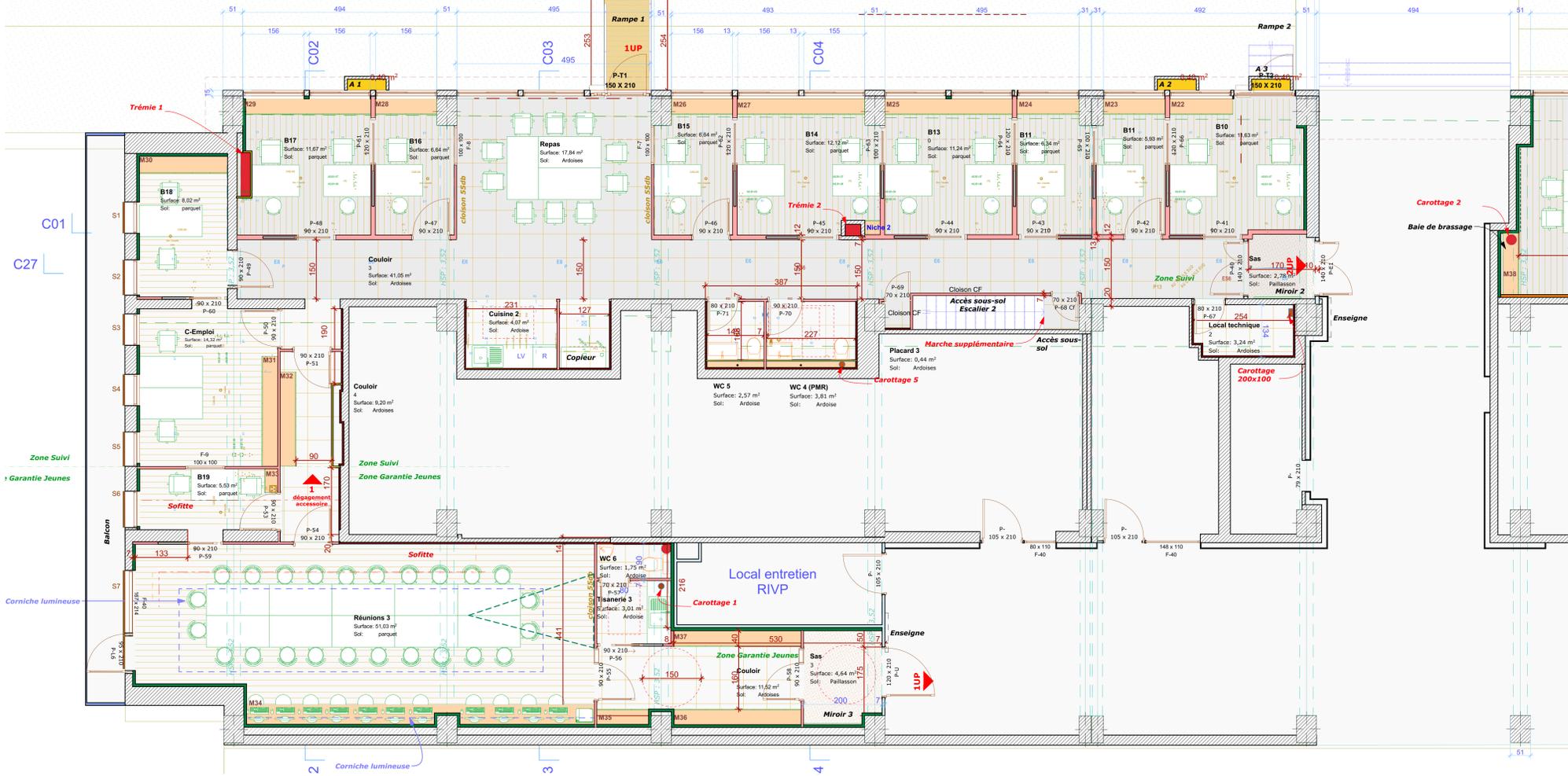
[missionlocale.paris](http://missionlocale.paris)



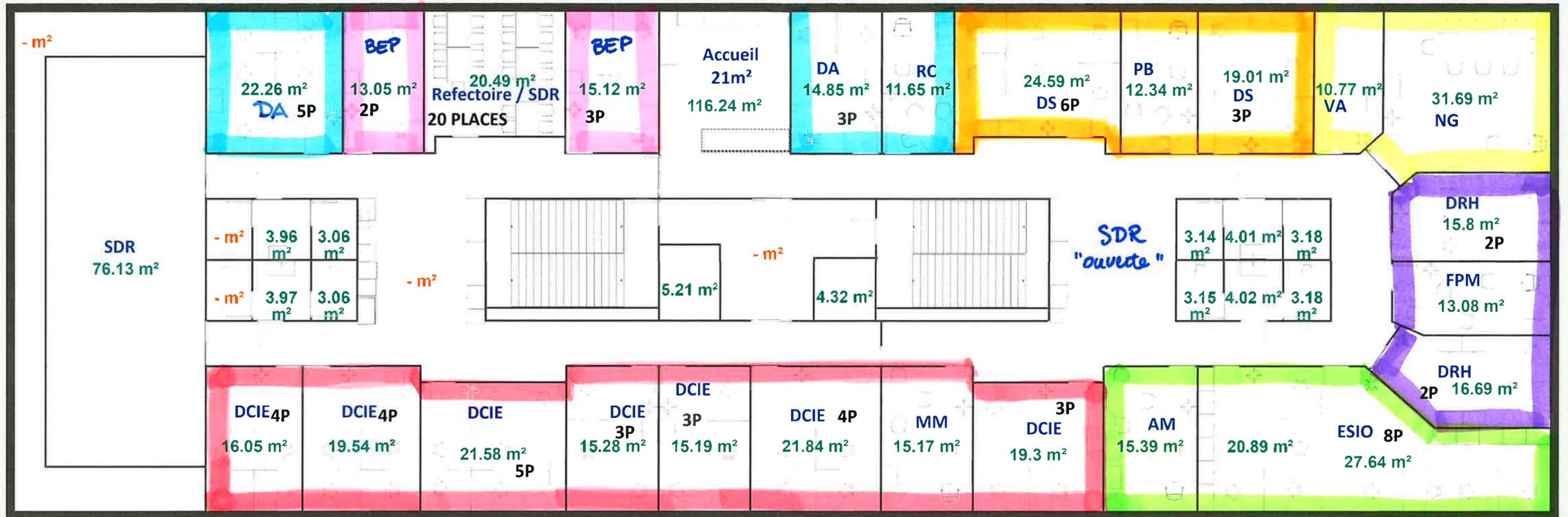
# Aile nord



# Aile sud



<p><i>Maître d'ouvrage</i>  <b>Mission Locale de Paris</b>          34, quai de la Loire, 75019 Paris</p>	
<p><i>Ouvrage</i>  <b>Réaménagement des locaux de la Missions Locale de Paris</b>          93, Rue Jeanne d'Arc, 75013 Paris</p>	
<p><i>Etat du projet</i>  <b>Exécution</b></p>	
<p><i>Titre</i>  <b>Plan d'aménagement rez de chaussée</b></p>	
<p><i>N° de plan</i>  <b>02</b></p>	<p><i>Date</i>  <b>13 octobre 2022</b></p>
<p><i>Echelle</i>          0 1 2 3 4 5 m</p>	<p><i>Format</i>  <b>A0</b></p>
<p><i>Maître d'oeuvre</i>  <b>Philippe Avice, architecte</b>          3, rue d'Hauteville, 75010 Paris          tel : 06 15 45 74 36          architecture@avice.fr</p>	
<p><i>Dessinateur</i>  <b>Lyes Amrouche</b></p>	



- D<sup>ten</sup> G<sup>al</sup> et Assistance de direction
- DRH
- ESIO
- DCIE
- DA
- DS
- Bureaux / Espaces partagés (BEP)