

PROJET ASSOCIATIF

2024-2029
MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI D'ÉPINAL



Mission Locale

📍 16 Quai BARBIER
88000 EPINAL

☎️ 03 29 82 23 05

🌐 www.mission-locale-epinal.fr

📘 www.facebook.com/missionlocaleepinal

📷 www.instagram.com/mission_locale_epinal

TABLE DES MATIÈRES

1. L'HISTOIRE DES MISSIONS LOCALES	3
Le rapport de Bertrand Schwartz	3
Quelques étapes de notre histoire	4
2. LA MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI D'EPINAL	6
3. LE DIAGNOSTIC qui sous-tend notre projet	7
Une démarche	7
Des éléments de diagnostic / Le territoire	8
Des éléments de diagnostic / Les jeunes accompagnés	9
Des éléments de diagnostic / Les représentations des jeunes accompagnés	10
Des éléments de diagnostic / Les représentations des partenaires	11
4. LA GOUVERNANCE	13
5. L'ORGANISATION DU SERVICE ET DE L'ACTION	13
Une équipe	13
Une organisation territoriale	14
Un cadre de référence de l'offre de services	15
La communication externe et interne	16
Les ressources financières	17
6. LES VALEURS QUE NOUS PORTONS	18
7. NOS PRINCIPES D'ACTION	19
8. LES AXES STRATEGIQUES	20
9. LES AXES D'ÉVOLUTION	22
10. LE PROGRAMME PLURI-ANNUEL : 29 ACTIONS	23
11. L'ANIMATION ET LE PILOTAGE DU PROJET ASSOCIATIF	25
ANNEXES	27

LE MOT DU PRÉSIDENT

Le projet associatif est une obligation mais plus que cela, une orientation qui ne vaut que si elle est partagée.

Depuis plusieurs mois, la Mission Locale du Bassin d'Emploi d'Épinal a associé ses administrateurs, salariés, partenaires et bénévoles ainsi que plus de 150 jeunes pour concrétiser la mise en place du nouveau projet associatif 2024- 2029.

Évidemment, il conviendra de rester agile face aux besoins des jeunes et de ne pas figer dans le marbre l'ensemble de nos actions, même si nous pensons que nos ambitions s'inscrivent dans la durée.

Aussi, nous avons décidé de consolider nos bases, assises sur les valeurs intangibles qui font notre raison d'être : accueil des jeunes sans jugement, respect de leur rythme et souvent de leurs souffrances, abnégation dans l'accompagnement, dans 16 sites du bassin, au plus près possible des gens.

Au-delà, nous revendiquons d'être un espace d'innovation et d'expérimentation, qui sont dans notre génotype associatif ! Nous aimons monter des projets avec tous les acteurs du territoire et accompagner les leurs. Pour faire société ensemble.

Bien sûr, nous n'omettons pas de présenter des évolutions dans un contexte où les enjeux de coordination entre les acteurs de l'insertion et de l'emploi sont présentés comme des priorités, avec France Travail et tous les acteurs du service public de l'emploi.

Nous voulons aussi insister sur notre rapprochement avec le tissu économique qui doit encore progresser pour ne jamais omettre que dans l'accompagnement global du jeune, la position du travail et de l'activité doit être celle qui est recherchée.

Enfin, nous devons rester une entité au service des jeunes, qui leur ressemble et qui leur donne envie. Les chiffres relevant de notre activité démontrent que face à une démographie déclinante, nous recevons et accompagnons toujours plus de jeunes : c'est le signe évident d'une persistance lourde des difficultés dans un territoire rural et industriel.

Alors, la Mission Locale doit rester un pilier là où les jeunes peuvent manquer de ressources.
C'est notre raison d'être ;

Et notre projet associatif en sera toujours le reflet.

Cédric HAXAIRE



1. L'HISTOIRE DES MISSIONS LOCALES

Le rapport de Bertrand Schwartz

“ L'organisation actuelle du système éducatif, de la formation professionnelle et des services d'information, d'orientation et de placement, les dispositions d'insertion professionnelle (...) les aides au premier emploi ne procèdent pas d'une conception d'ensemble, mais de la juxtaposition de dispositifs parfois contradictoires et souvent conjoncturels ”

(B. Schwartz, 1981)

Voilà le diagnostic qui a conduit B. Schwartz à proposer au gouvernement d'alors la création des Missions Locales. Mettre de l'intensité, de la cohérence, de la stabilité dans les politiques d'insertion des jeunes. Cet objectif -qui reste actuel- explique les quelques préalables fondamentaux à la création d'une Mission Locale :

- **Une volonté politique du territoire** : si le "modèle" était national, l'initiative de l'appliquer sur un territoire était laissée aux élus, l'État s'engageant à assurer la parité financière avec les collectivités.
- **Une pluridisciplinarité des intervenants**. A l'origine, les équipes des Missions Locales étaient constituées de personnels mis à disposition par les institutions impliquées dans leur création : collectivités, E.N., ANPE, centres de formation publics (AFPA, GRETA), DDASS, ici ou là, Délégation aux droits des femmes, PJJ ... Ces personnels issus de cultures professionnelles diverses apportaient leurs compétences propres mais aussi les compétences institutionnelles de leurs administrations d'origine. Logiquement, les équipes étaient alors « animées », « coordonnées » et non pas « dirigées » comme elles le sont aujourd'hui. Pour fédérer cet ensemble et en confirmer la dimension pluridisciplinaire, fut créée en **1983** une Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes placée auprès du Premier Ministre et confiée à Bertrand Schwartz.
- **Une définition claire des objectifs** : " garantir " la qualification **professionnelle et sociale** des jeunes de 16 à 18 ans et " favoriser " l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 21 ans. Pour mémoire : début des années 80 un quart des jeunes d'une classe d'âge était bachelier, aujourd'hui ce sont plus des deux tiers.
- Une approche à la fois **globale** (qui prend en compte l'ensemble, la globalité des difficultés exprimées par le jeune) et **individualisée**. Cette démarche exige du temps, elle repose sur une **écoute** attentive et bienveillante. C'était une approche relativement nouvelle dans le travail social et elle a inspiré de nombreux autres dispositifs, en particulier le RMI (RSA). L'approche globale est un des piliers de notre culture commune.
- **Une exigence d'innovation**. C'est un maître mot du vocabulaire de B. Schwartz et une invitation ou ... une injonction constante faite aux Missions Locales. Rappelons que B. SCHWARTZ est aussi à l'origine des "Nouvelles Qualifications", le fondateur de l'association " Moderniser Sans Exclure " ...

Tels sont donc les fondements sur lesquels a été créé par ordonnance du 26 mars 1982 puis s'est développé le réseau auquel nous appartenons, à l'époque constitué de Missions locales et de PAIO (Permanence d'Accueil d'Information et d'Orientation).

Quelques étapes de notre histoire

Après les quelques mois d'**incertitudes** qui ont suivi l'alternance de **1986**, le réseau a bénéficié d'un consensus politique, jamais démenti, et qui a largement contribué à son développement. Le réseau s'est donc structuré. Il s'est aussi institutionnalisé :

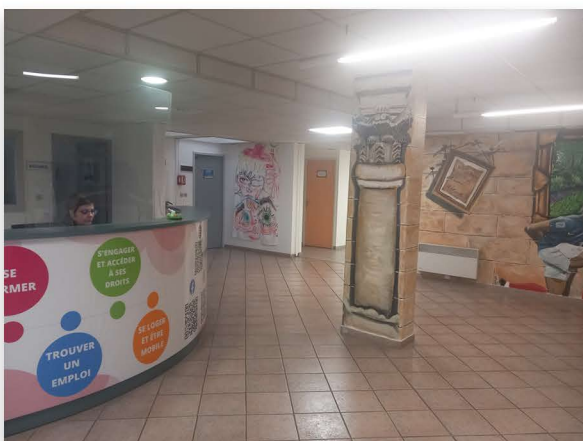
- 1989 — mise en œuvre du **Crédit Formation Individualisé (CFI)** aussi appelé " la seconde chance " (cf le taux de bacheliers dans les années 80). Apparaissent les notions de " parcours ", de " correspondants de jeunes " devenus conseillers. C'est surtout à cette époque que le réseau s'est étendu sur l'ensemble du territoire national calquant le plus souvent la carte des zones CFI (les bassins d'emploi) dessinée par les services de l'État : le CFI était ouvert aux jeunes non qualifiés et mis en œuvre par les Missions Locales ; il devait donc être accessible partout.
Structuration.
- 1993 — vote de la loi quinquennale qui transfère la compétence " formation " de l'État aux Régions. Les Missions Locales sont désormais membres du Service Public de l'Emploi.
Institutionnalisation.
- 2001 — signature de la **Convention Collective Nationale des Missions Locales (CCNML)**, qui suit d'un an la signature de la **1^{ère} charte nationale des ML**.
L'**UNML** (Union Nationale des Missions Locales), jusqu'alors association d'élus animant le réseau, devient **syndicat d'employeurs**.
- 2002 — **suppression de la DIJ**. L'interlocuteur Etat des Missions Locales est désormais la **DGEFP**, administration du Ministère du Travail : l'orientation donnée par les Pouvoirs Publics au réseau est claire et s'explique par la croissance continue du chômage des jeunes.
- 2005 — promulgation de la **loi de cohésion sociale** (loi Borloo). Entre beaucoup d'autres dispositions dans le champ social, elle crée un **droit à l'accompagnement des jeunes** et en confie la mise en œuvre aux Missions Locales dont la création avait été promulguée par ordonnance et dont l'existence est désormais inscrite dans la loi.
- 2008 — la **CPO**. Bénéficiant du régime de subventions (et donc non soumises aux appels d'offres), les Missions Locales s'engagent avec l'État (puis les Régions) par le biais d'une convention pluriannuelle d'objectifs (et pas de moyens ...) dont la mise en œuvre et les perspectives sont analysées lors d'un rendez-vous annuel, le "**dialogue de gestion**".
- 2015 — l'ensemble des données concernant les jeunes accompagnés sont recueillies et analysées dans le logiciel **I MILO** qui fait suite à Parcours (cf. CFI). Soulignons ici la charge administrative croissante, tout au long de ces années, imposée aux professionnels. En contrepartie, notre réseau, à tous les échelons géographiques peut s'appuyer sur une base de données d'une richesse exceptionnelle.
- 2017 — mise en œuvre du **Plan Pluriannuel contre la Pauvreté et pour l'inclusion sociale**. Il généralise la **Garantie Jeunes** (expérimentée à Épinal dès 2014) et en confie la mise en œuvre aux seules Missions Locales. Les professionnels animent des collectifs. C'est une compétence nouvelle à acquérir ou à recruter.

- 2020 — Plan de relance : **1 jeune 1 solution**
- 2022 — création du Contrat Engagement Jeunes (CEJ) mis en œuvre par les Missions Locales mais aussi par Pôle Emploi.
- 2024 — mise en place du Réseau Pour l'Emploi (RPE) qui repose en particulier sur une collaboration accrue entre ex-Pôle Emploi (France Travail depuis janvier 2024) et ses partenaires dont bien sûr les Missions Locales. Les Missions Locales font partie des opérateurs du 1^{er} cercle du RPE avec France Travail et CAP Emploi (Travailleurs handicapés).

Par ailleurs en 2024, procédure de **labellisation** des Missions Locales à laquelle le présent document participe pour la Mission Locale du bassin d'emploi d'Épinal.

En 2023, le réseau Mission Locale comprend 436 structures, plus de 7000 sites d'accueil. Près de 14 000 professionnels ont accompagné 1.2 million de jeunes.

Il est le 1^{er} réseau d'accompagnement des jeunes. Au-delà de l'accompagnement des jeunes, il a une fonction ressources d'observatoire et de contribution à la définition des politiques.



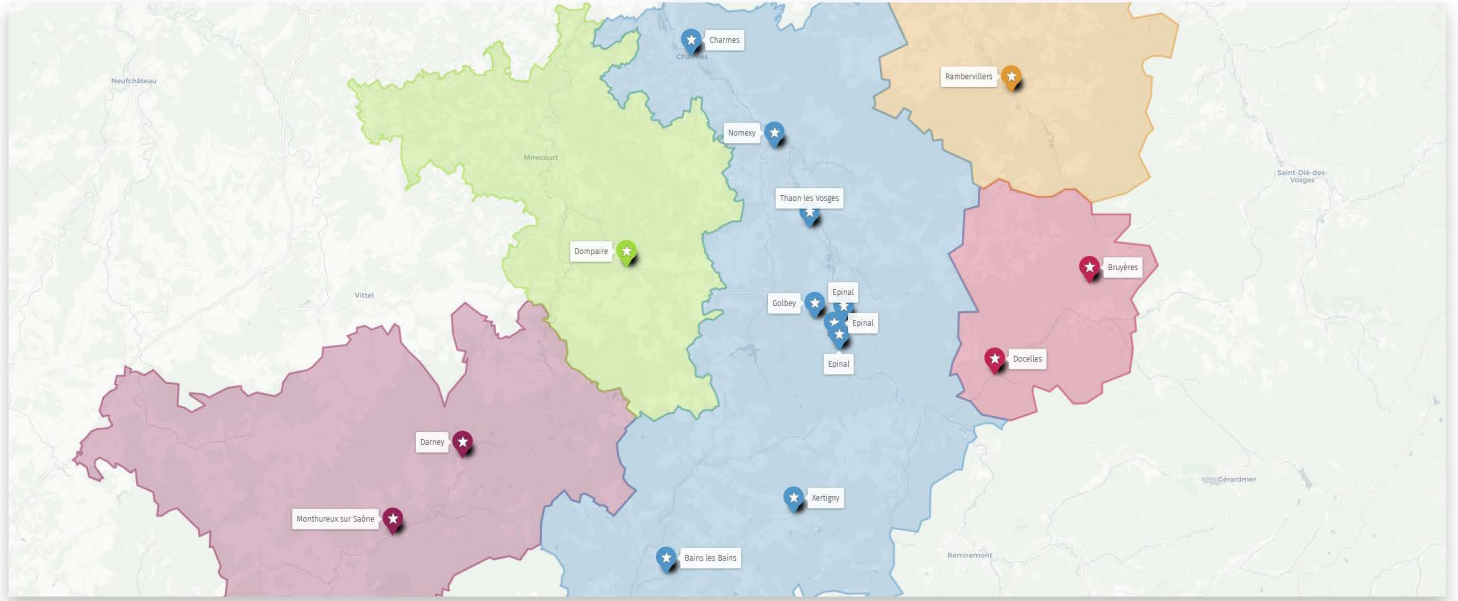
2. LA MISSION LOCALE DU BASSIN D'EMPLOI D'ÉPINAL

Comme beaucoup d'autres, le territoire d'Épinal ne s'est pas engagé immédiatement dans l'émergence de ce nouveau réseau. Le maire d'alors, Philippe Seguin, considérait, non sans raison, que l'Etat demandait une contribution financière aux collectivités locales pour l'exercice d'une compétence qui n'était pas la leur.

- 1984 Création de la PAIO (permanence d'accueil, d'information et d'orientation) d'Épinal ; le support juridique est assuré par le CIO. À l'époque d'autres PAIO avaient cette organisation juridique mais peu ont conservé ce lien organique avec l'Éducation Nationale aussi longtemps.
- 1996 La PAIO devient une association avec une vingtaine de communes adhérentes dont Épinal et quelques permanences sur le territoire (ex : Rambervillers, Darney, Bains les Bains ...).
- 2006 La contribution financière du territoire à la PAIO est assurée par le Pays d'Épinal. Le PAYS porte la Maison de l'emploi. Celle-ci a réalisé une étude sur les besoins du territoire pour la mise en place de services de proximité. La PAIO met alors en place des permanences dans ces lieux d'accueil délocalisés et couvre tout le territoire.
- 2009 La PAIO devient Mission Locale du Bassin d'Emploi d'Épinal (fin de l'exigence de parité des financements entre l'État et les collectivités).
- 2014 Elle se voit confier l'expérimentation de la Garantie Jeunes qui sera généralisée sur le territoire national trois années plus tard.
- 2017 Les EPCI du territoire (communautés de communes, Communauté d'Agglomération d'Épinal) se substituent au pays pour son financement.
- 2023 Déménagement du siège de la Mission Locale.
Lancement de l'expérimentation « Allocataires du RSA sur Épinal » (Pôle emploi/Conseil Départemental), la Mission Locale est partenaire.
- 2024 Partenariat dans le cadre du réseau pour l'emploi et procédure de labellisation.

En 2023, la Mission Locale du Bassin d'Emploi d'Épinal a accompagné 2 660 jeunes.

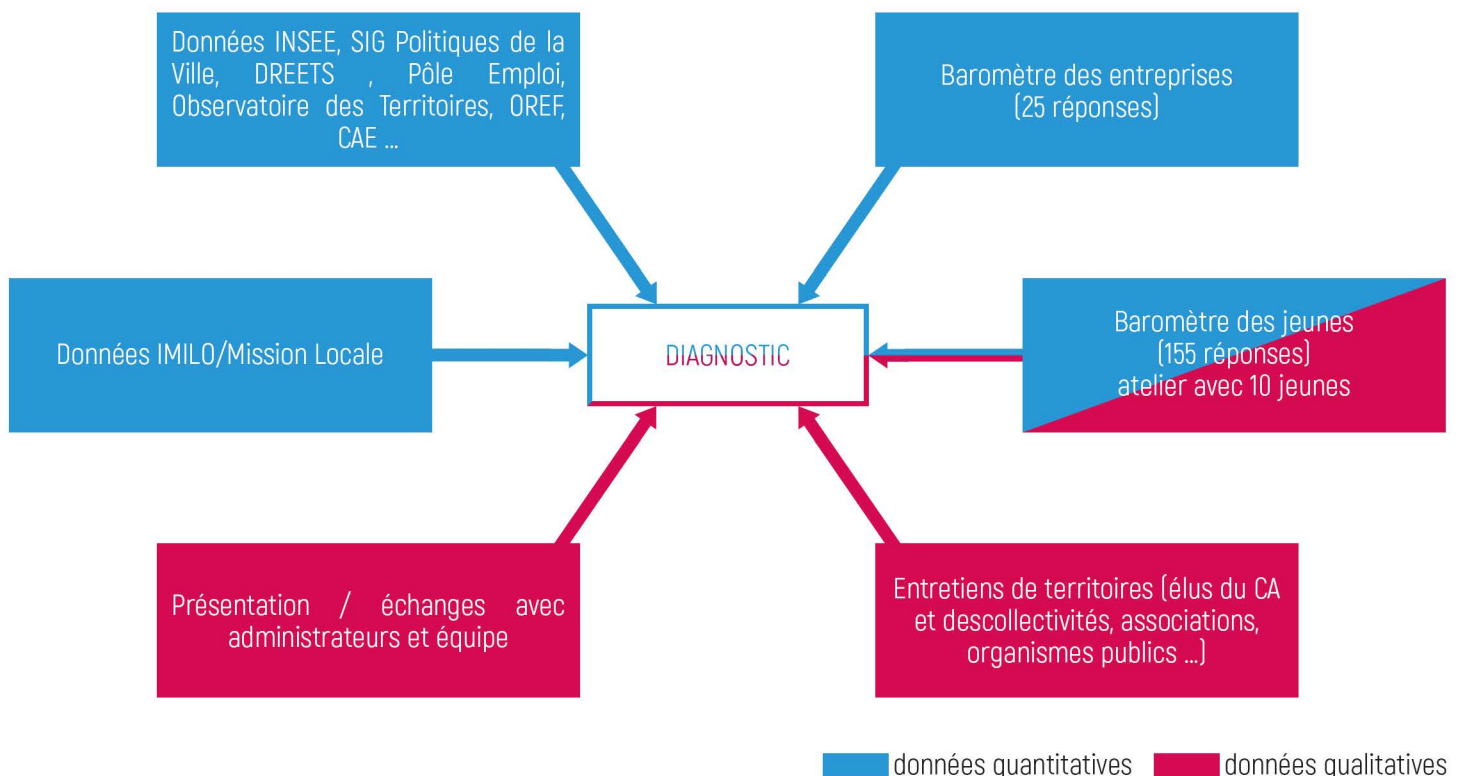
Son territoire d'intervention correspond à 218 communes réparties sur la Communauté d'Agglomération d'Épinal, les communautés de communes de Rambervillers et Bruyères Vallons des Vosges, ainsi qu'une part des EPCI de Mirecourt-Dompaire et Vosges Côté Sud-Ouest.



3. LE DIAGNOSTIC QUI SOUS-TEND NOTRE PROJET

Une démarche

Un diagnostic de territoire a été mené de juillet à décembre 2023 en appui à la démarche de construction du projet associatif. La Mission Locale souhaite poursuivre cette démarche régulière d'analyse et l'affiner selon les thématiques et territoires, notamment pour la CAE, vaste territoire pluriel.



Des éléments de diagnostic / Le Territoire

Caractéristiques partagées sur l'ensemble du territoire

- Un territoire étendu (1 400 km²), à dominante rurale une population en baisse (-2.1% de 2014 à 2020 pour 0.3% en France) et vieillissante
- Un niveau de formation (15 ans et +) < aux moyennes départementale et régionale. Des femmes + diplômées que les hommes. Des départs pour études supérieures hors territoire.
- Un taux de pauvreté légèrement > aux moyennes départementale, régionale et nationale. Une hausse de la part des logements vacants.
- 68 à 83% résident dans une autre commune que celle de leur travail. La faible utilisation des transports en commun.
- Une baisse du taux de concentration de l'emploi (indicateur d'attractivité et de déplacements)
- Une hausse du nombre de créations d'entreprises > 2017
- Près de 52 000 postes salariés dans 4 900 établissements (2021) ; Une part d'entreprises de + de 10 salariés < à la moyenne départementale ; néanmoins des entreprises d'envergure nationale et internationale
- Un bassin fortement marqué par les activités industrielles
- Une sur-représentation des femmes parmi les emplois à temps partiel et une sous-représentation en apprentissage et interim
- Une évolution du taux de chômage sur la zone d'emploi qui suit les tendances extra-territoriales (71% T1 2023)
- Une forte sexuation des métiers recherchés par les demandeurs d'emploi ; 66% des projets de recrutements jugés comme difficiles

LES JEUNES

- 24 700 jeunes de 15-29 ans (-1 879 de 2014 à 2020) / 16% de la population / 16 980 15-24 ans
- Une base de 2 992 jeunes NEET en 2018 sur le territoire (33% niveau infra CAP, sur-représentation de femmes)
- Taux d'activité de 15-24 ans : 46% / Taux d'emploi : 34,5% (65% pour les 15-64 ans). Un potentiel de 7 830 jeunes actifs (en emploi et demandeurs d'emploi).
- + de 1 700 jeunes - de 26 ans demandeurs d'emploi sur la zone d'Epinal (2 agences) soit 16.1% des DEFM en juin 2023 (14.4% pour le département). En hausse de 5% sur 1 an après une baisse de 2 ans, 48% en catégorie A. Une part des non diplômés > à la moyenne départementale.
- Les secteurs les + recherchés par les jeunes demandeurs d'emploi : commerce, services à la personne et industrie
- 15% des 15-24 ans salariés sont à temps partiel (6% 15-64 ans)

Des nuances au sein des territoires (entre EPCI et intra EPCI)

- 3 QPV fortement marqués par le taux de pauvreté, la part des étrangers et un faible taux d'emploi
 - Les EPCI de la Région de Rambervillers et Vosges Côté Sud Ouest + marqués par un faible taux de formation, notamment chez les femmes et un taux de pauvreté légèrement > aux autres EPCI
 - Une sur-représentation des CSP « ouvriers » au sein de la CC Vosges Côté Sud-Ouest et Région de Rambervillers
 - Des enjeux et réseaux de mobilité très différents (taux de concentration des emplois < à 70% sur EPCI de Bruyère Vallons des Vosges et Vosges Côté Sud-Ouest et > à 100% sur la CAE)
 - Une sur-représentation des établissements de + de 10 salariés au sein de la CAE
 - Une surreprésentation de l'emploi en industrie sur la CC de la Région de Rambervillers
 - Une évolution 2014-2020 des emplois très diverse : -11% sur CC Vosges Côté Sud-Ouest, -0.6% sur CAE à +21% sur CC Mirecourt-Dompaire
- Une étude infra CAE en cours afin d'analyser les différences potentielles

LES JEUNES

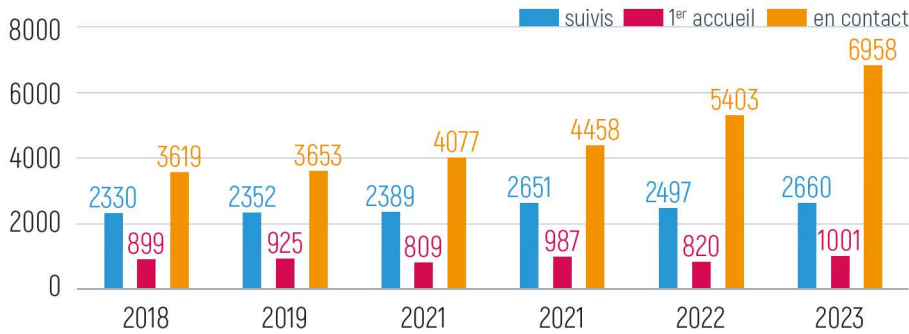
- Une baisse du nombre de jeunes - marquée sur la CC de Bruyère Vallon des Vosges et la CAE ; une forte baisse sur la CC de la Région de Rambervillers
- Un + faible taux de scolarisation des 18-24 ans sur la CC Vosges Côté Sud-Ouest et Bruyère Vallons des Vosges et + fort sur la CAE
- Un potentiel + marqué de jeunes actifs et hors emploi sur la CC de Rambervillers et dans une moindre mesure sur la CAE
- Un taux de NEET supérieur à la moyenne sur la CC de la Région de Rambervillers (22.3%), Vosges Côté Sud-Ouest (21%) et surtout sur les 3 QPV (30 à 46%)
- Jusque 15 points d'écart entre le taux d'emploi féminin et masculin selon les CC.
- Une variation des taux de chômage (au sens INSEE) de 20 à 30% selon les EPCI

NB : la tranche d'âge des 18-24 ans la population la plus touchée par la pauvreté monétaire (25% des jeunes des France)
37% des 15-24 ans ont connu au moins un syndrome dépressif entre 2020 et 2021 (25% de l'ensemble de la population)

Des éléments de diagnostic / Les jeunes accompagnés

La ML accueille tout public avec pour autant des spécificités liées certes à son offre et également aux cadres d'actions (dispositifs ; partenariat et accords de coopération notamment avec France Travail) et représentations que les jeunes et leurs pairs ont de la ML.

Évolution de l'activité ML 2018-2023

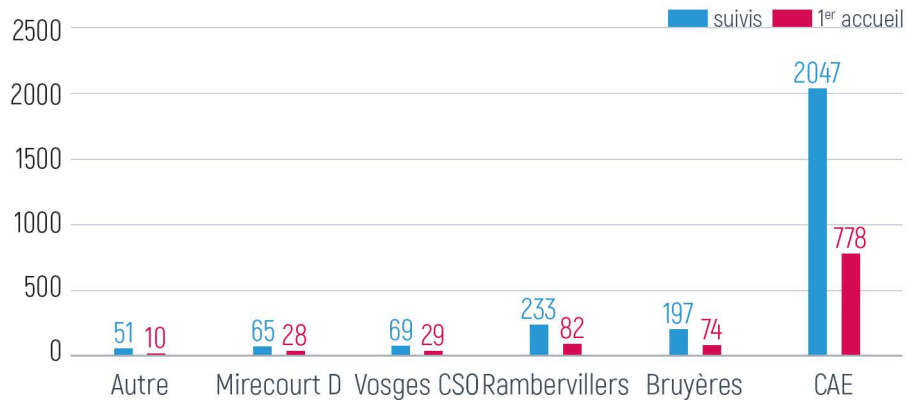


nb : En 2023, + de 6 900 jeunes informés du déménagement de la Mission Locale. Ceci inclut les jeunes vus en face à face (jeunes suivis et 1^{er} accueil) ainsi que des jeunes informés par SMS, mails ... dont l'accompagnement ne s'est pas poursuivi sur cette année.

+ de 3% des jeunes suivis par les ML de la Région
Sur 5 ans, une hausse majeure des jeunes accueillis ainsi que du maintien de jeunes en contact pour autant dans un contexte de reprise d'emploi

La répartition de l'activité (1^{ers} accueils et suivis) est cohérente avec les caractéristiques des EPCI sur lesquelles la ML intervient (évolution population, taux de scolarisation, NEET, QPV ...) et l'attractivité du siège et des permanences.

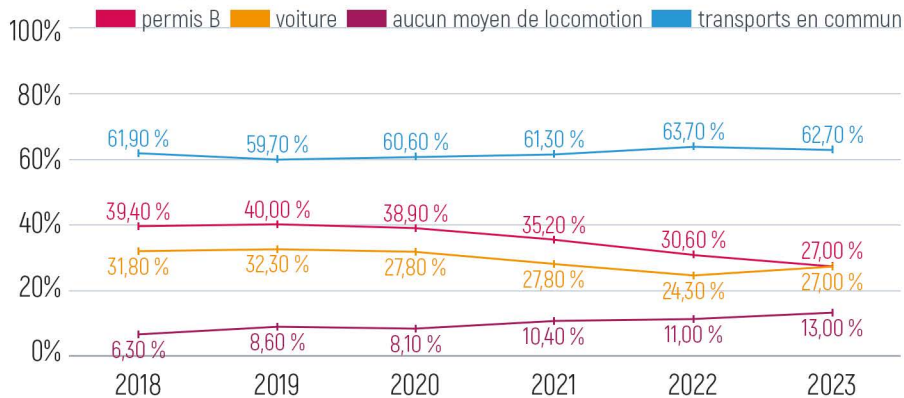
Activité 2023 par EPCI



Des éléments marquants parmi les jeunes suivis (cf rapport d'activité)

- Une hausse croissante de la part des **mineurs** (12% en 2023)
- Une part d'**hommes** certes en baisse mais qui reste majoritaire (51.5% en 2023)
- Une sur-représentation de la population jeune inscrite **peu ou pas qualifiée** (1/3 de niveau infra CAP/BEP)
- Une question récurrente de **mobilité** ; près de 2/3 dépendants des transports en commun
- **Des indicateurs de fragilité** : 117 jeunes bénéficiaires RSA, 322 jeunes QPV, 121 avec RQTH, ...
- **Une durée d'accompagnement** moyenne de près de 2 ans (en hausse)
- L'identification par l'équipe d'un noyau **de jeunes « proches » de l'emploi** et d'un nombre croissant de jeunes avec un cumul de freins à l'emploi notamment des fragilités relatives à des questions de santé, manque de confiance en soi, souffrance psychologique

Évolution du rapport à la mobilité



Au croisement des données de territoire et de l'activité de la Mission Locale, un taux de couverture intéressant

- près d'1 jeune actif du territoire sur 3 est accompagné par la Mission Locale
- près de 2 jeunes sur 3 sont en contact avec la Mission Locale

Des éléments de diagnostic / Les représentations des jeunes accompagnés

L'expression des jeunes les concernant (atelier avec 10 jeunes)

- De la débrouillardise ET de l'isolement,
- De l'inquiétude sur l'avenir ainsi qu'une mauvaise image d'eux-mêmes,
- Des difficultés à accorder leur confiance, à choisir,
- Une précarité financière

Satisfaction des jeunes concernant leur rapport à la ML (baromètre, 155 jeunes)

Les chiffres relatifs à la Mission Locale sont proches des tendances nationales. **9 jeunes sur 10** sont :

- satisfaits des services rendus par la Mission Locale
- la recommanderaient à leurs amis
- se sentent en confiance avec leur conseiller
- sont satisfaits de l'accompagnement de la Mission Locale dans la construction de leur projet professionnel

Même si plus des 2 tiers des jeunes estiment qu'ils peuvent rencontrer des employeurs grâce à la Mission Locale et que la ML leur propose des offres d'emploi adaptées à leurs besoins, nous considérons un axe de progrès potentiel.

Satisfaction des jeunes concernant leur rapport à la ML (baromètre, 155 jeunes)

- Faire connaître Mission Locale en valorisant sa diversité (appui financier, autres thématiques que l'emploi tel le sport, Web TV, ateliers pour gérer son stress, ateliers code de la route ...) et ceci dans et hors les murs (forums, dans les lycées...)
- Poursuivre ses modalités d'accompagnement qui favorisent la sortie d'isolement et la rencontre d'autres jeunes par :
 - Des formats individuels et collectifs. Les ateliers sont plébiscités.
 - Une pédagogie active
- Conserver des postures d'accompagnement de la part des professionnels qui :
 - Facilitent respect et confiance
 - Les laissent en position de pouvoir avoir plusieurs choix et être aidé dans le choix, sans choisir à leur place.

Des éléments de diagnostic / Les représentations des partenaires

Les partenaires

Il ressort des différents échanges (menés par les consultants ayant accompagné la démarche, cf. annexe) avec les partenaires institutionnels de la Mission Locale quelques constats forts et partagés :

- La Mission Locale jouit d'**une bonne image et d'une réelle notoriété**.
- Sa **gestion administrative et financière** ne fait l'objet d'aucune réserve.
- Chacun souligne ses efforts pour assurer **un accueil de proximité**.
- Sa capacité à mettre en œuvre **les dispositifs successifs** est appréciée, en particulier par les financeurs.

S'appuyant sur ces acquis, la Mission Locale pourrait, selon les interlocuteurs, développer quelques axes de progrès :

- **Formaliser** : Ce souhait a été plusieurs fois exprimé lors de ces entretiens. Le partenariat entre les acteurs intervenant dans le champ de l'insertion des jeunes est riche en nombre et en qualité, il est vivant, il évolue pour mieux répondre aux besoins et attentes des jeunes, il s'adapte au gré de l'évolution des dispositifs mais il reste souvent informel. L'objectif n'est pas tant de figer un fonctionnement que d'échanger pour mieux identifier le rôle de chacun afin d'éviter les doublons et rendre plus lisible pour les jeunes la complémentarité des acteurs. A titre d'exemple la Mission Locale pourrait demander à ses partenaires de lui reconnaître sa fonction d'accompagnement de la totalité des NEETS, non allocataires du RSA puisque le dispositif CEJ (accompagnement dans la durée associé à une allocation) a été spécifiquement conçu pour eux. Ce souhait de formalisation a, par exemple, été exprimé par les interlocuteurs au Conseil Départemental, par l'association Jeunesse et Cultures et il s'imposera dans le cadre de la structuration du partenariat avec France Travail et le Réseau pour l'emploi.
- **Renforcer les liens avec les entreprises** : Plusieurs interlocuteurs ont souligné que la fonction « relation avec les entreprises » ainsi que ceux qui en ont la charge ne sont pas toujours bien identifiés au sein de la structure. Quelles modalités de partenariat souhaite-t-on développer avec le monde économique ? Stages d'immersion, découverte des métiers, parrainage, alternance, mise en relation sur des offres ... Quelle organisation interne pour développer ce partenariat ? Un ou plusieurs professionnels dédiés à cette fonction, ou un travail de proximité assuré par les conseillers affectés aux territoires ? Quel que soit le schéma, il conviendrait de renforcer les compétences internes sur ce champ : droit du travail, connaissances des entreprises et des métiers ... Le bassin d'emploi est riche en entreprises d'envergure et également en PME-TPE. L'offre de services et l'organisation interne gagneraient en efficacité à être mieux identifiées par ce réseau.
- **Agir au plus près des territoires** : l'accueil de proximité est un axe de développement continu de la structure et il semble plutôt bien repéré par les partenaires opérationnels des territoires concernés. Cet acquis peut encourager à engager des relations plus institutionnelles avec les territoires. Les élus des communes concernées en particulier, n'identifient pas toujours l'expertise de la Mission Locale sur la situation et les difficultés rencontrées par les jeunes. Ils ne mesurent donc pas l'intérêt de l'associer à certains projets qui, pourtant concernent la vie quotidienne et donc l'insertion des jeunes : la mobilité, la prévention santé, la vie associative, les recrutements ...
- **Innover** : Soulignant tous le potentiel de la Mission Locale (gouvernance et équipe technique) qui, une fois encore, repose sur des fondamentaux solides, plusieurs interlocuteurs souhaiteraient la voir prendre davantage d'initiatives et qu'elle soit force de propositions. Sa connaissance des besoins des jeunes d'une part, le poids politique de sa gouvernance, d'autre part pourraient lui permettre d'intervenir davantage auprès des collectivités dans l'ingénierie des projets (emploi, formation, santé, mobilité, logement ...) qui concernent directement les jeunes qu'elle accompagne ; de contribuer aussi aux réflexions et actions visant les publics spécifiques : jeunes TH, migrants, MNA ...

Zoom sur le partenariat employeurs

La Mission Locale est en lien avec plus de 500 employeurs publics et privés (données 2022). Ses équipes affirment le rôle des employeurs comme des partenaires du parcours du jeune : appui à la définition d'un projet professionnel (PMSMP, tables rondes), découverte et promotion des métiers (visites d'entreprises, forums, petits déjeuners ...), accès et également maintien dans l'emploi (médiation, emplois aidés ...). La démarche d'élaboration du PAS les engage dès 2023 dans la qualification de leur fichier, des besoins et orientations.

Satisfaction des employeurs concernant leur rapport à la ML (baromètre, 25 employeurs)

Les employeurs locaux soulignent :

- une collaboration fluide avec la Mission Locale, avoir un interlocuteur identifié
- une réactivité et les déplacements physiques de l'équipe dans leur établissement
- une Mission Locale à l'écoute de leurs besoins, une fonction relais sur leurs métiers auprès des jeunes

Un axe de progrès potentiel consisterait dans une connaissance approfondie de leurs entreprises, le retour sur les candidatures aux offres d'emploi transmises et la capacité à avoir plus de contacts.



4. LA GOUVERNANCE

Les statuts de la Mission Locale donnent le cadre de sa gouvernance.

En lien avec son histoire, son objet associatif, sa mission de service public, son territoire, la Mission Locale réajuste sa gouvernance. Le bureau puis le Conseil d'administration ont participé aux travaux de construction qui ont été accompagnés par le cabinet d'avocats FILOR (Intervenant mutualisé au niveau de l'ARML).

Des évolutions des statuts seront à nouveau proposées à l'Assemblée Générale en 2024 en intégrant notamment un nouveau collège « des représentants du monde économique : fédérations, syndicats, club entreprises ... » en lien avec notre axe stratégique visant à renforcer notre partenariat avec les entreprises. Ce projet prend en compte les exigences du LABEL.

- Collège 1 : des élus locaux et des collectivités dont 10 membres nommés par les EPCI au Conseil d'administration
- Collège 2 : membres de droit dont 4 à 6 membres au Conseil d'administration
- Collège 3 : représentants du monde économique : dont 4 à 5 membres au Conseil d'administration
- Collège 4 : associations, organismes œuvrant dans l'insertion des jeunes et des personnalités qualifiées : dont 4 à 5 membres siégeant au Conseil d'administration.

→ Quatre réunions du Conseil d'administration par an et une Assemblée Générale.

→ Le bureau se réunit selon les besoins. Une commission en charge du personnel issue du bureau procède aux recrutements.

→ Les administrateurs ont été mobilisés dans la construction du projet associatif : entretiens, partage du diagnostic et co-construction des orientations, temps inter-salariés et administrateurs, réunions du Conseil d'administration.

5. L'ORGANISATION DU SERVICE ET DE L'ACTION

Une équipe

À début 2024, une équipe de 25 salariés (23.75 ETP) composée de personnels administratifs et d'accueil, chargés de projet, conseillers en insertion sociale et professionnelle, animateur, médiateur et une directrice.

Des références (thématiques et territoriales) sont réparties parmi les conseillers.

Cette organisation est certes sous-tendue par les moyens mobilisables.

Pour autant, la ML est pro-active et affirme dès fin 2023 des évolutions d'équipe, dont des binômes d'intervenants sur les territoires ruraux pour une action de proximité plus complète, en lien en partie avec la mise en œuvre du contrat d'engagement jeunes.

L'organisation de la direction est également un axe de progrès pour 2024, dans un objectif d'amélioration continue de ses missions.

La structure favorise la professionnalisation continue des salariés, plan de formation : 77 jours de formation en 2023 (formations du réseau PRF et CPNI mais aussi des actions de la Région Grand Est, ou menées par des partenaires ex CPAM santé mentale, ...)

Et fin 2023 / début 2024, un accompagnement par deux consultants extérieurs sur le travail sur le diagnostic de territoire et le projet associatif.

Une organisation territoriale

44 jours en moyenne de capacité hebdomadaire d'accueil et d'accompagnement des jeunes
(25 jours au siège ; 19 jours sur des points de permanences)

Un siège au 16 Quai Barbier à Épinal, du lundi au vendredi de 8h45 à 12h15 et 13h45 à 17h (sauf lundi matin)

Des permanences sur les territoires

- Une volonté de proximité en lien avec la taille du territoire, les questions de mobilité, les besoins d'accompagnement, les moyens mobilisables et les dynamiques partenariales
- Depuis fin 2023 : L'organisation de renfort sur certains lieux d'accueil en visant une complémentarité des compétences des conseillers et le maintien d'une offre de services
- Une adaptation des présences autant que possible en fonction de la demande ; une agilité des équipes
- L'importance de la connaissance de la Mission Locale par les acteurs locaux pour communiquer et relayer

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMERATION D'ÉPINAL

- Mairie de Nomexy ; 1 salarié ; 0,5 jour par quinzaine
- Maison France Services de Charmes ; 2 salariés ; 3 jours hebdomadaires
- Maison France Services de Thaon-les-Vosges ; 2 salariés ; 2,5 à 3 jours hebdomadaires
- Maison France Services de Xertigny ; 2 salariés ; 1,5 à 2 jours hebdomadaires
- Maison France Services de La Vôge les Bains ; 2 salariés ; 0,5 à 1 jour hebdomadaires

Spécifique sur les trois Quartiers Prioritaires de la Ville / QPV :

- Maison France Services d'Épinal-Plateau de Justice ; 1 salarié ; 0,5 jour hebdomadaire
- Centre Social Bitola-Champbeauvert ; 1 salarié ; 0,5 jour par quinzaine
- Centre Social Louise Michel de Golbey-Haut du gras ; 1 salarié ; 0,5 jour hebdomadaire

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE BRUYÈRES VALLONS DES VOSGES

- Maison France Services de Bruyères ; 2 salariés ; 2,5 à 3 jours hebdomadaires
- Maison France Services à Docelles ; 1 salarié ; 0,5 jour mensuel

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA RÉGION DE RAMBERVILLERS

- Maison France Services à Rambervillers ; 2 salariés ; 3 jours hebdomadaires

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES VOSGES CÔTÉ SUD OUEST

- Maison France Services à Darney ; 2 salariés ; 1 à 1,5 jours hebdomadaires
- Maison France Services à Monthureux sur Saône ; 2 salariés ; à la demande

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MIRECOURT DOMPAIRE

- Maison France Services à Dompaire ; 2 salariés ; 0,5 à 1 jour hebdomadaire

Également

- Maison d'arrêt d'Épinal ; 1 salariée ; 1 jour hebdomadaire
- Une dynamique d'accueil lors de nombreuses manifestations (salons, forums,...) et des actions spécifiques développées depuis 2021 : ateliers simulateurs de conduite, « repérer les invisibles » (fin 2023), escape-game présentation ML, Rallye des Talents ...

92% des jeunes estiment les locaux adaptés et bien aménagés.

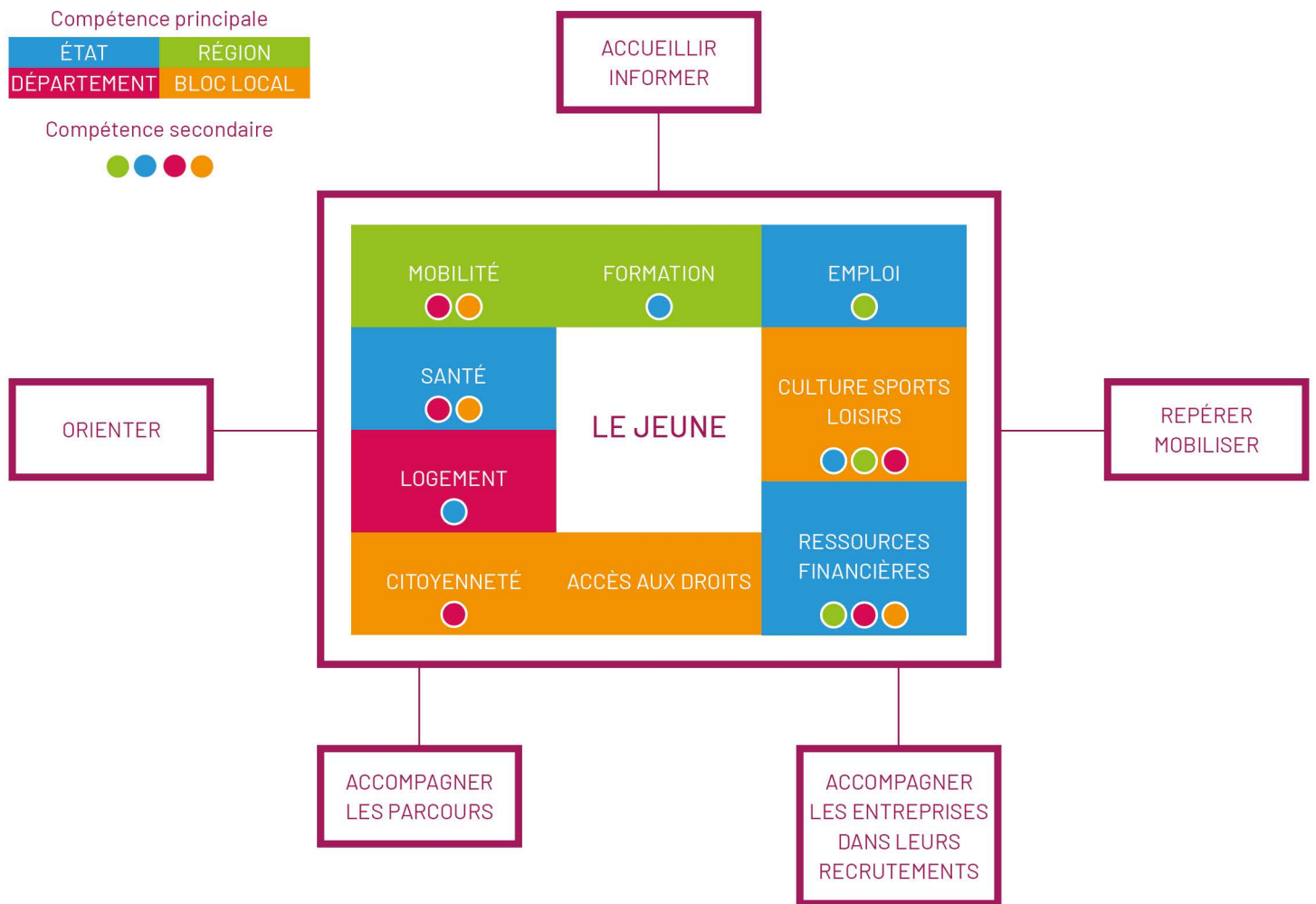
82% estiment que la ML dispose d'équipements selon leurs besoins (ordinateur, accès internet ...).

Source : baromètre des jeunes ML du BE d'Épinal 2023/155 réponses

Le cadre de référence de l'offre de services des Missions Locales

Un cadre de référence de l'offre de services

De par leur ADN, les Missions Locales ont une action d'accompagnement GLOBAL des jeunes, et de fait des compétences multiples.



Les 4 axes nationaux qui sous-tendent l'offre de services et également la démarche de labellisation ont été partagés et réinterrogés par l'équipe (analyse de l'offre croisée avec les besoins, propositions, priorisations) :

- Repérer et Mobiliser les jeunes, incluant notamment les actions « hors les murs » et la participation des jeunes
- Accueillir, Informer et Orienter les jeunes
- Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre du parcours des jeunes
- Appuyer les employeurs dans le recrutement et l'intégration des jeunes

La communication externe et interne

La communication doit permettre avant tout de faciliter la connaissance de l'action de la Mission Locale par l'externe (jeunes, partenaires) : repérer des jeunes, contribuer à la dynamique d'accompagnement, stimuler des actions partenariales, ...

Pour ce faire, les outils majeurs sont : un nouveau siège, des informations sur les réseaux sociaux adaptées à l'évolution des pratiques des jeunes, des communiqués de presse, les temps forts sur les territoires et les partenariats historiques.

La Web TV initiée fin 2023 concourt à la communication, sans en être pour autant l'objet central.

Les administrateurs portent un fort intérêt à une connaissance renforcée de la Mission Locale par des acteurs variés des territoires et soulignent le rôle des EPCI sur ce point.

De plus, en lien avec l'évolution de l'équipe et de la diversité et quantité d'informations nécessaires à l'action, l'équipe soutient le besoin d'amélioration des modes et outils de communication et accès à l'information interne.

Satisfaction des jeunes concernant leur rapport à la ML (baromètre UNML 23, 155 jeunes)

Les chiffres relatifs à la Mission Locale sont proches des tendances nationales.

Plus de 8 jeunes sur 10 sont d'accord sur le fait que :

- les locaux sont faciles à trouver (logo, visuel, pancarte,...)
- les informations fournies sur le site internet et/ou sur les réseaux sociaux de la ML sont utiles
- qu'il est facile de joindre leur conseiller

Source : baromètre des jeunes ML du BE d'Epinal 2023/155 réponses



Les ressources financières

A titre d'éclairage, le budget prévisionnel 2024 de la Mission Locale est à hauteur de 1 808 700€.

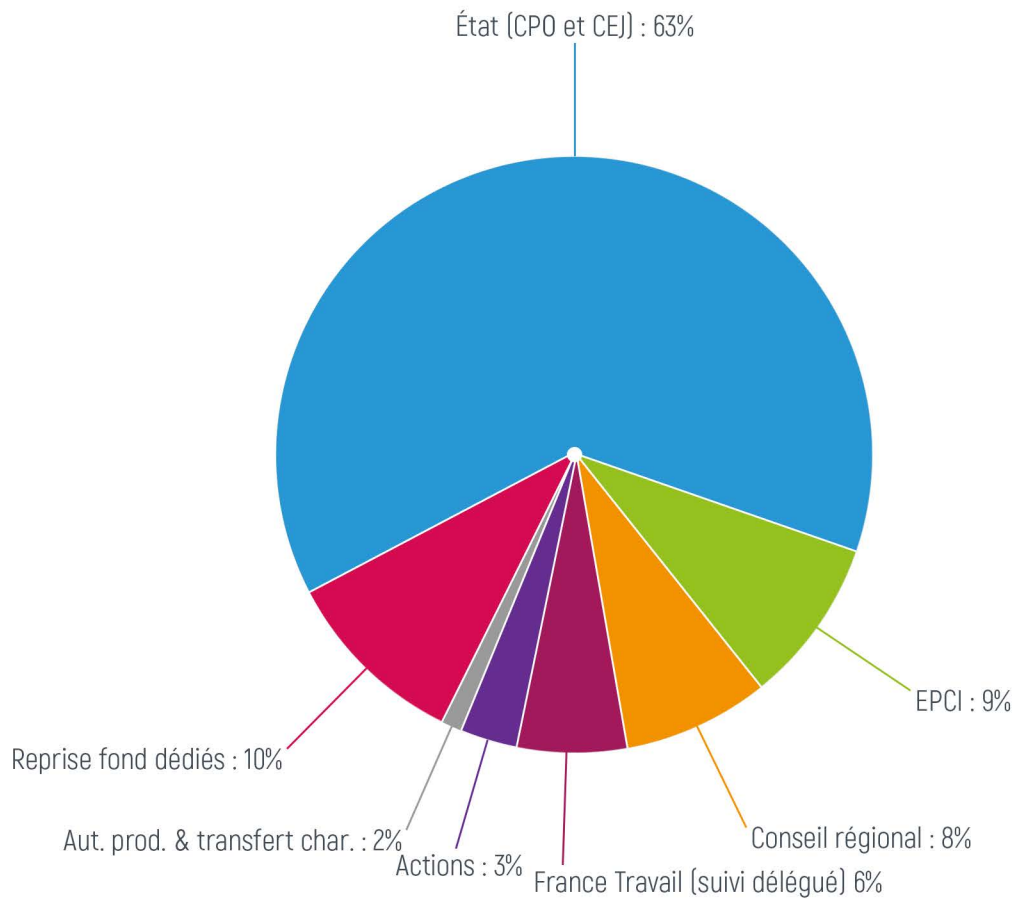
Les charges de personnel représentent en toute logique avec la mission 2/3 des charges.

Ce budget a fortement crû ces dernières années en lien avec les cadres d'action de politiques publiques nationales. La part de projets spécifiques et ponctuels progresse.

Les subventions de l'Etat y représentent 63% en lien avec la Convention Pluriannuelle d'Objectifs et l'action Contrat Engagement Jeunes/CEJ (la Mission Locale est financée par rapport aux jeunes entrés sur le programme et a atteint son objectif de 363 en 2023 et fixe un objectif similaire pour 2024).

À noter que les subventions EPCI représentent 9% et que la subvention du Conseil Régional représentent 8% du total des subventions et sont liées aux résultats pour 30% de la subvention.

Répartition BP 2024 (au 8/2/24)



6. LES VALEURS QUE NOUS PORTONS

(cf. annexe)

De plus, la Mission Locale du Bassin d'Emploi d'Épinal a souhaité affirmer des valeurs complémentaires. Elles émergent d'un travail collectif engageant jeunes, équipe salariée et administrateurs. Elles doivent sous-tendre les actes professionnels, démarches partenariales et de fait les orientations stratégiques et plan d'action.

Les 3 valeurs propres à notre Mission Locale

- **Oser.** Ceci renvoie essentiellement au sens historique des Missions Locales, c'est-à-dire une fonction d'innovation et d'expérimentation au service des politiques jeunesse, publiques et locales.
Les jeunes consultés ont salué l'ouverture de l'offre de la Mission Locale au-delà des questions liées directement à l'emploi « *Je n'y avais pas pensé, mais faire du sport par la Mission Locale, OUI et il faut le faire savoir* », « *La Web TV, c'est un vrai espace où j'apprends* ».
- **Partager.** Ceci renvoie à l'importance de la coordination avec les partenaires et, semble-t-il en interne à l'importance du partage continu d'informations au service du parcours du jeune ainsi qu'à la professionnalisation de l'équipe.
Les jeunes consultés ont beaucoup insisté sur leur intérêt pour la dimension collective et les ateliers développés par la Mission Locale. Les jeunes insistent sur l'intérêt « *des rencontres entre nous (les jeunes)* ».
- **Entraîner.** Le sens entendu est la mise en mouvement des jeunes, en étant à leurs côtés, en respectant leur rythme. Il s'agit d'insuffler.
Les jeunes consultés ont exprimé dans ce sens un souhait d'une Mission Locale qui les « *pousse* » à venir, « *les bouscule* » sans pour autant être dans le registre d'injonction/sanction.

Ces valeurs viennent en complément du socle de valeurs communes au niveau du réseau des Missions Locales :

- La proximité
- L'engagement
- L'adaptabilité
- Le professionnalisme
- Une mission de service public

Afin ainsi de répondre au projet politique d'accompagner chaque jeune de manière globale et individualisée dans son insertion professionnelle, sociale et citoyenne, en l'appuyant dans sa recherche d'emploi et de formation et en répondant à ses besoins plus larges (logement, santé, mobilité...), en réseau avec les partenaires locaux.

7. NOS PRINCIPES D'ACTION

Lors de la démarche de construction du PAS, équipe et administrateurs ont souhaité mettre en avant des modalités d'action, « éclairées » des conditions nécessaires à la traduction des valeurs.

Les 3 PRINCIPES D'ACTION de l'équipe et du Conseil d'administration

- **La bienveillance.** Disposition généreuse à l'égard de l'humanité, la bienveillance signifie une capacité envers autrui de manière désintéressée et compréhensive. La Mission Locale souhaite maintenir et développer la bienveillance notamment auprès du public et au sein de l'équipe, avec en corollaire de l'entraide mutuelle entre salariés et la volonté d'une **cohésion d'équipe**.
Les administrateurs et l'équipe affirment l'importance des conditions tel que disponibilité, non-jugement, empathie et reformulation. Ce principe d'écoute attentive est notamment issu des temps de professionnalisation de nombreux membres de l'équipe sur les sujets de santé des jeunes. Les jeunes consultés ont ainsi posé l'importance de leur laisser l'espace d'expression et la recherche de compréhension.
- **Le respect.** La Mission Locale souhaite travailler dans une posture de co-construction du parcours des jeunes, respectueuse de leur propre histoire et rythme. Salariés et administrateurs accordent une vigilance à pouvoir donner la possibilité aux jeunes de se choisir. Dans l'esprit des mots d'une conseillère « La Mission Locale est éclairée de solutions ». Les jeunes consultés ont affirmé ce besoin de respect associé à un climat de confiance et « d'avoir plusieurs choix, d'être aidé dans nos choix, sans choisir à notre place ».
- **La co-construction du parcours avec le jeune.** Ce principe concomitant aux précédents affirme la volonté que le jeune soit mis en position d'acteur et qu'il soit impliqué dans les possibilités de choix le concernant et de fait concernant l'offre de la structure. Ceci contribue au développement de son autonomie.

Paroles de jeunes recueillies lors de l'atelier projet associatif /décembre 2023

« Ca reste mon avenir, c'est MOI qui décide »
« JE me sens pas obligé de dire Oui ; ce n'est pas pour autant que je vais dire non à tout ; mais je vais chercher en quoi ça m'est utile »

« Quand on doit juste écouter, on est moins engagé »

« Gagner sa vie c'est pas avoir une super voiture, c'est tu prends un caddy, tu mets dedans sans te stresser de pas pouvoir boucler le budget à la fin du mois »
« T'as pas besoin de regarder les promos »

8. LES AXES STRATEGIQUES - Ce vers quoi on veut aller ?

Rappel des valeurs : OSER, PARTAGER, ENTRAINER

- **AXE 1 : Maintenir une action de proximité**

Mots Clefs : mobilité, permanences, modalités de contact, repérage, 1^{er} accueil, liens EPCI et partenaires...

La Mission Locale souhaite poursuivre sa dynamique de veille et d'analyse des besoins des jeunes et des territoires, interroger et adapter ses modalités d'action, avec une vigilance spécifique pour les publics les plus en difficulté, une couverture adaptée aux besoins et moyens, une démarche d'aller-vers partenariale.

- **AXE 2 : Formaliser avec l'externe et à l'interne**

Mots Clefs : conventions de partenariat, références, outillage, coordination

La Mission Locale souhaite améliorer la qualité de service rendu à la fois par des actions internes au sein de son équipe (organisation, outillage, coordination,) et des actions avec les partenaires (formalisation de dynamiques et accords existants, développement et engagement de nouvelles coopérations,). Ceci permet de qualifier et évaluer des actions communes et donner lisibilité et favoriser le repérage.

- **AXE 3 : Positionner et engager les employeurs en qualité de partenaires des parcours des jeunes et de la Mission Locale**

Mots Clefs : qualification des relations partenariales, implication des acteurs économiques, valorisation des métiers et emplois ...

La Mission Locale souhaite affirmer le rôle et les besoins des employeurs locaux (publics et privés) dans une dimension dépassant les questions de recrutement, accompagner leur engagement pour les jeunes.

- **AXE 4 : Associer les jeunes**

Mots Clefs : consultation et participation des jeunes, entre-pairs, Web TV ...

La Mission Locale souhaite structurer cet axe, convaincue de l'importance d'associer les jeunes et de co-construire les parcours, ce qui est au cœur de sa mission.

Pour l'ensemble de ces axes et en lien avec l'offre de services

- Des actions fortes identifiées
- Des actions potentielles à développer

Des publics spécifiques

La Mission Locale accueille et accompagne l'ensemble des jeunes de 16 à 25 ans inclus (30 ans pour les jeunes en situation de handicap dans le cadre du CEJ) ; y compris ceux en situation d'emploi : appui au maintien en emploi ou réorientation, questions d'ordre social, ...

Pour autant, le diagnostic associé aux cadres de conventionnements a permis d'identifier des publics dits « spécifiques ». Dans l'esprit des propos de B. Schwartz « *Faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin* ».

La ML accorde ainsi une vigilance spécifique aux publics suivants

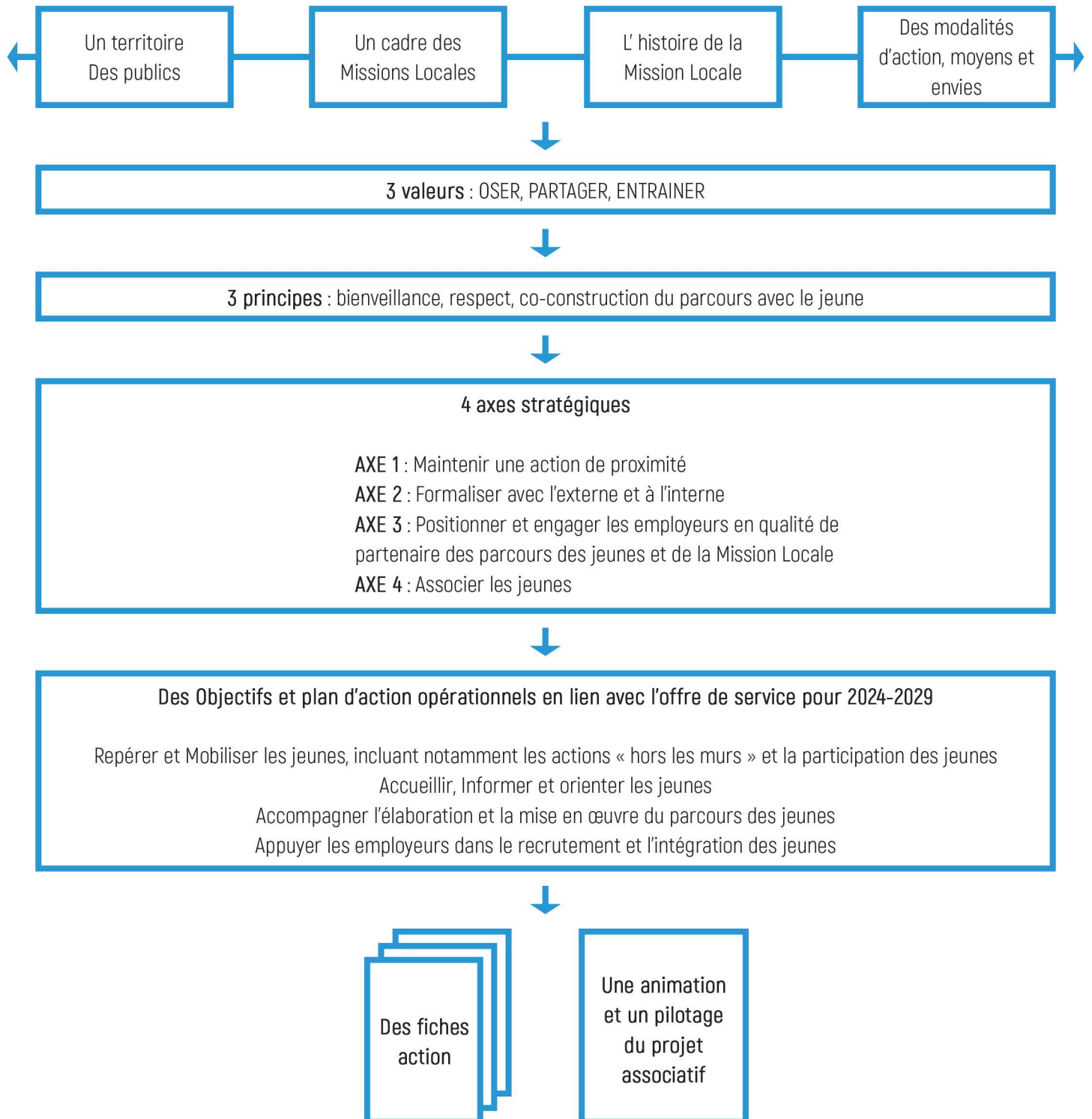
- Jeunes QPV (cf 3 permanences, actions partenariales existantes)
- Jeunes sous-mains de Justice (1 CISP référent justice, permanences en Maison arrêt)
- Jeunes migrants (1 CISP référente)
- Jeunes en décrochage scolaire dont mineurs (1 CISP référente)
- Jeunes avec des fragilités de l'ordre de la santé et du handicap (1 CISP référente)
- ...

Ceci impacte d'une part les modalités d'action, les partenariats et d'autre part des dynamiques projets (actions avec l'Éducation Nationale,).

Cette action est déjà amplement développée (cf. permanences en maison d'arrêt, QPV, partenariat PSAD, axes de professionnalisation des équipes, partenariats...) et sera consolidée par ce Projet associatif.

9. LES AXES D'EVOLUTION

Du diagnostic aux actions



10. LE PROGRAMME PLURI-ANNUEL : 29 ACTIONS

Ce programme d'actions ne vise pas à un recensement exhaustif de toute l'action de la Mission Locale. Il s'agit ici d'une mise en exergue des ACTIONS FORTES existantes ET DES ACTIONS POTENTIELLES à développer, soit 29 actions.

Elles sont logiquement rattachées à la mise en œuvre opérationnelle des axes stratégiques, dans le cadre de l'offre de services ML.

Des fiches action sont établies pour chacune. Il est proposé en annexe 4 exemples de fiches.

Rappel des 4 axes stratégiques

AXE 1 : Maintenir une action de proximité

AXE 2 : Formaliser avec l'externe et à l'interne

AXE 3 : Positionner et engager les employeurs en qualité de partenaire des parcours des jeunes et de la ML

AXE 4 : Associer les jeunes

	Lien avec axes stratégiques (1 à 4)				Démarrage	Indicateurs majeurs	Moyens majeurs mobilisés
	1	2	3	4			
1. Repérer et mobiliser les jeunes							
Actions fortes identifiées							
1-1 Partenariats renforcés favorisant l'orientation de jeunes non connus vers la ML (Maisons France Services, Jeunesse et Cultures...)	X	X			Engagé	- 1 ^{ers} accueils - Origine venue des jeunes	- Formalisation - Humains
1-2 Actions de repérage avec partenaires (Le Traversier, formations citoyennes des services civiques, forums...)	X	X			Engagé	- 1 ^{ers} accueils - Origine venue des jeunes	- Humains - Déplacements
Actions potentielles à développer							
1-3 Développer la présence sur des lieux d'accueil éphémères	X	X		X	2024	- Nb jeunes repérés et nb jeunes en 1 ^{er} accueil	- Humains
1-4 Développer des liens avec les secrétaires de mairie	X	X			2024	- Nb de jeunes orientés	- Communication en commun avec France Services (porté par le PETR)
1-5 Organiser ou coanimer des actions pour favoriser le repérage, l'aller-vers les publics sur les territoires (Clean Walk, Escape Game découverte ML, simulateurs conduite...)	X		X	X	2024 2025	- Nb jeunes repérés et nb jeunes en 1 ^{er} accueil - Partenariats	- Humains - Déplacements - Communication
1-6 Mettre en œuvre et déploiement d'actions avec l'Education Nationale : avenir pro, ambition emploi, tout droit ouvert		X			2024	- Nb de jeunes repérés via actions Education Nationale	- Humains - Déplacements
1-7 Organiser des rencontres partenaires sur les territoires associant les jeunes : présentation du diagnostic de la ML et recherche de collaboration (cf fiche action)	X	X	X	X	2024	- Nb, diversité et qualité des rencontres par EPCI	- Humains - Déplacements - Logistique
1-8 Organiser une relance systématique des jeunes pour lesquels les conseillers sont sans contact depuis plusieurs mois	X				Engagé	- Nb de jeunes accueillis et jeunes sans contact	- Humains

	Lien avec axes stratégiques (1 à 4)				Démarrage	Indicateurs majeurs	Moyens majeurs mobilisés
	1	2	3	4			
2. Accueillir, informer et orienter les jeunes							
Actions fortes identifiées							
2-1 Soutien d'un accueil téléphonique et physique au siège	X				Engagé	- Baromètre annuel de satisfaction	- Humains
2-2 Équipement qui permet l'AIO en tout lieu (sauf en Maison d'arrêt à ce jour)	X				Engagé	- Taux de couverture - Équipement des conseillers - Baromètre annuel satisfaction	- Financiers
2-3 Accueil sur 16 sites du bassin d'emploi d'Épinal (siège et permanences) (cf fiche action)	X	X			Engagé	- Évolution du nb de jeunes - Nb de jours de présence sur lieux d'accueil	- Humains - Partenariats - Déplacements
2-4 Liens réguliers avec des partenaires sur tout le territoire : suivi de situations, info sur les offres de services ML et partenaires		X			Engagé	- Nb de réunions partenaires (thèmes, secteur géographique ...)	- Humains - Partenariats - Déplacements
Actions potentielles à développer							
2-5 Garantir la continuité et la qualité de service - Réduction des délais de rdv (dont accueil multimodal type visio) - Formaliser le remplacement de conseillers absents	X				2024	- Taux de présence aux RDV	- Humains - Déplacements
2-6 Renforcer les réponses pour les jeunes en situation de mal-être (compétences psycho-sociales)	X	X			2024	- Nb d'actions menées et de jeunes, partenariats	- Humains - Financiers

	Lien avec axes stratégiques (1 à 4)				Démarrage	Indicateurs majeurs	Moyens majeurs mobilisés
	1	2	3	4			
3. Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre du parcours du jeune							
Actions fortes identifiées							
3-1 Faciliter un accès à des actions spécifiques pour les publics cibles tels que les mineurs, jeunes en situation de handicap, jeunes QPV... en connaissant mieux ces actions en interne (réfèrent, circuit d'infos, visites [ex CFA], formations, rencontres partenaires en réunions de services ...)		X			Engagé	- Partenaires rencontrés - Propositions (sur l MILO)	- Humains - Formations salariés
3-2 Organiser et formaliser des références internes		X			Engagé	- Tableau de références	- Humains - Outils de partage d'informations
3-3 Favoriser une offre d'accompagnement global et renforcé de proximité, individuelle ou collective (CE) ...)			X	X	Engagé	- Thèmes des ateliers - Nb et satisfaction des jeunes - Évaluation sur certains groupes	- Humains - Déplacements - Mise à disposition de locaux
Actions potentielles à développer							
3-4 Mettre en place des groupes d'échanges de pratiques en interne et avec des partenaires		X			2025	- Nb et qualité des échanges	- Humains - Partenariats
3-5 Référencer et qualifier les partenaires		X	X		2024	- Liste des partenaires	- Outils de collecte et de partage d'informations
3-6 Encourager la mobilité des jeunes : ateliers, simulateurs, aides diverses, implication dans des actions territoriales ...	X	X			Engagé	- Nb d'ateliers - Retours partenaires - Nb d'aides / mobilité	- Temps partenariaux - Aides financières - Financements

	Lien avec axes stratégiques (1 à 4)				Démarrage	Indicateurs majeurs	Moyens majeurs mobilisés
	1	2	3	4			
4. Accompagner les employeurs dans le recrutement et l'intégration des jeunes (élargi par la ML au-delà des questions de recrutement)							
Actions fortes identifiées							
4-1 Développer l'interconnaissance jeunes/employeurs/ML et favoriser la connaissance de la ML (temps de rencontres, ateliers, petits déjeuners ...)			X	X	Engagé	- IMILO partenaires - Nb et diversité des ateliers	- Humains - Financements
4-2 Renforcer la qualité des réponses faites aux demandes des employeurs (délais, référent, retours ...)			X		Engagé	- Baromètre de satisfaction	- Humains
4-3 Poursuivre la dynamique de promotion des immersions et visites en entreprises (PMSMP, PACE ...)		X	X		Engagé	- Nb d'immersions / PMSMP	- Humains - Financements
Actions potentielles à développer							
4-4 Créer un outil pour qualifier les partenariats employeurs, les entretenir et les développer		X	X		Engagé	- IMILO partenaires + tableur	- Humains - Organisation
4-5 Mettre en place un calendrier annuel des actions proposées : promotion métiers, rencontres CFA, intérim / ETT, petits déjeuners ...			X		2024	- Calendrier actualisé	- Calendrier - Humains - Communication
4-6 Uniformiser des pratiques de saisie IMILO module entreprises et améliorer les process de suivi de l'action avec les entreprises		X	X		2024	- IMILO partenaires	- Humains - Organisation
4-7 Formaliser les relations avec les agences de travail temporaire (cf fiche action)		X	X		2024	- Nn de conventions - Nb de rencontres : recrutements, parrainages ...	- Humains - Conventions

	Lien avec axes stratégiques (1 à 4)				Démarrage	Indicateurs majeurs	Moyens majeurs mobilisés
	1	2	3	4			
De manière transversale à l'offre de services ML : associer les jeunes							
Actions fortes identifiées							
T-1 Participation et pouvoir d'agir des jeunes : WEB TV (cf fiche action)	X	X	X	X	Engagé	- Nb de jeunes	- Financements
Actions potentielles à développer							
T21 Mettre en place et développer des espaces de consultation des jeunes (type conseil de jeunes)				X	2025	- Nb de jeunes	- Humain (jeunes ambassadeurs en Service Civique ?)

11. L'ANIMATION ET LE PILOTAGE DU PROJET ASSOCIATIF

L'opérationnalité et la qualité de mise en œuvre de ce projet associatif 2014-2029 reposeront sur un cadre de pilotage et d'animation impliquant :

- une implication des jeunes, administrateurs, partenaires et équipe,
- des outils et méthodes,
- un calendrier.

Avec et par l'équipe

I. Des travaux de production et d'échanges :

- groupes de travail internes avec production écrite
- présentation des travaux en réunion d'équipe et/ou lors d'une journée dédiée

II. Une communication interne

- structuration de l'outil de partage d'informations (remise à plat de notre SharePoint)
- poursuite du partage interne des informations
- affectation et responsabilisation des membres de l'équipe sur les sujets dont ils sont référents ; mission de veille / actualisation et transmission des données, missions de coordination selon les sujets, rédaction de fiches synthèses / partage pour appropriation

III. Un suivi des indicateurs des plans d'actions et demandes des financeurs

Partie jeunes :

- envoi de requêtes de suivi et de contrôle régulier avec temps dédié pour les conseillers
- saisie de la réalisation des actions par le conseiller en charge de l'action
- suivi des indicateurs par trimestre en réunion d'équipe

Partie entreprises :

- remise à plat des consignes de saisie dans I MILO
- mise à jour de la base deux fois par an dans I MILO
- poursuite de mise en place de fiches entreprises internes (pour les entreprises qui s'engagent sur des actions particulières)

Partie actions spécifiques / partenariat :

- chaque conseiller qui participe à une action mettra à jour « ACTIONS CONSEILLERS » (ex : forum ...) et du reporting des données à des fins d'évaluation (ex : nombre de jeunes non connus rencontrés sur un forum)

Un pilotage par l'équipe de direction

Avec les administrateurs

- présentation régulière des avancées des plans d'actions au CA
- production d'un document de suivi annuel (évaluation / indicateurs)
- rencontre annuelle entre administrateurs, équipe, bénévoles et jeunes sur le suivi et la réactualisation des orientations, des plans d'actions et proposition de plan d'actions pour l'année future
- un zoom annuel lors de l'Assemblée Générale sur une action réalisée

Avec les jeunes

- en lien avec les orientations, mise en œuvre progressive d'espaces d'échanges / consultation des jeunes sur les actions menées

Avec les partenaires

- partage du projet, consultation
- pour exemple ; réunion des partenaires des EPCI, bilan de coopération avec France Travail, PSAD

ANNEXES

Aperçu de fiches action

<p>Fiche Action : 1-7 Rencontres partenariales sur les territoires Action : à développer en 2024-2025</p> <p>En lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offre de service : <ol style="list-style-type: none"> 1. repérer et mobiliser les jeunes - axes stratégiques majeurs : <ol style="list-style-type: none"> 1. maintenir une action de proximité 2. formaliser avec l'externe et à l'interne 3. positionner et engager les employeurs en qualité de partenaire des parcours des jeunes et de la ML 4. associer les jeunes 	
<p>Contexte local de l'action</p>	<p>Chaque territoire est marqué de spécificités socio-économiques, une offre d'insertion et d'emploi diverse. Des dynamiques partenariales sont déjà engagées de longue date sur les territoires. La Mission Locale a développé diagnostic et expertise.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Partenaires publics et privés par EPCI : collectivités, associations, organismes de formation, employeurs dont SIAE ...</p>
<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>Finalité : Contribuer à une action de proximité partenariale de la Mission Locale</p> <p>Objectifs(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur la ML, le diagnostic du secteur et le projet associatif - Rechercher et fédérer des partenariats pour le repérage et des réponses pour les jeunes (ex : mobilité ...) - Repérer et mobiliser des publics jeunes dans les territoires - Renforcer et élargir le réseau des partenaires afin de mieux répondre aux besoins des jeunes
<p>Description (partenaires, fréquences, modalités opérationnelles ...)</p>	<p>Partenaires : Collectivités, associations, organismes de formation, employeurs dont Structures d'Insertion par l'Activité Économique ...</p> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une rencontre partenariale annuelle par EPCI sur les territoires - Présentation des données de diagnostic (territoire, jeunes accompagnés), des orientations du Projet associatif et de l'organisation de la Mission Locale - Temps d'échange sur une problématique majeure (mobilité ...), recherche d'espaces de coopération projet - Des jeunes seront associés : retours d'expériences, partage des problématiques ... <p>Moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariés impliqués sur le territoire, conseiller référent sur la problématique identifiée - Responsable de secteur du territoire et direction - Estimation de 6 jours de travail par rencontre (en amont, temps fort, retours), incluant des déplacements <p>Pilotage et animation internes : Référent conseiller du territoire et responsable de Secteur sous la responsabilité de la direction</p>
<p>Résultats de l'action</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de rencontres par EPCI ou bassin de vie et diversité des participants - Impacts en termes d'engagements partenariaux, conventionnements, projets - Evolution du nombre de jeunes <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fiches de présence, recueil des avis

<p>Fiche Action : 2-3 Accueillir sur 16 sites du bassin d'emploi d'Épinal (siège et permanences)</p> <p>Action : déjà engagée</p> <p>En lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offre de service : <ol style="list-style-type: none"> 1. repérer et mobiliser les jeunes - axes stratégiques majeurs : <ol style="list-style-type: none"> 1. maintenir une action de proximité 2. formaliser avec l'externe et à l'interne 	
<p>Contexte local de l'action</p>	<p>Le territoire de la Mission Locale est étendu avec des problématiques de déplacements (offre de transport et mobilité faible des jeunes). La montée en charge du contrat d'engagement jeunes nécessite des renforts sur certaines permanences (accompagnement collectif voire individuel). L'accueil et le maintien de la dynamique de parcours supposent une action de proximité et régulière.</p> <p>Différents acteurs de territoire disposent ou organisent en local des espaces de services à la population (France Services, Mairies ...)</p>
<p>Public cible</p>	<p>Jeunes</p>
<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>Finalité : Assurer un accueil et un accompagnement de proximité</p> <p>Objectifs(s) : Répondre aux besoins repérés sur certaines permanences : accompagnement / collectif/ difficultés à venir sur Épinal</p>
<p>Description (partenaires, fréquences, modalités opérationnelles ...)</p>	<p>Partenaires : France Services, Mairies, Centre sociaux</p> <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au siège avec une moyenne de 26 jours d'accueil / accompagnement par semaine (lundi au vendredi, 8h45-12h15 ; 13h45-17h, sauf lundi matin) - 16 points de permanences, soit une moyenne de 19 jours par semaine - Renfort de permanences fin 2023 / début 2024 avec des CISP faisant du collectif mais aussi en fonction des besoins de l'accompagnement individuel : Bruyères, Rambervillers, Charmes, Thaon-les-Vosges, Xertigny, La Vôge les Bains, Darney et Dompaire (2024) <p>Moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huit permanences renforcées → Huit binômes <p>Pilotage et animation internes : Référent CISP du territoire en lien avec secrétariat au siège (prise de rendez-vous ...)</p>
<p>Résultats de l'action</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Évaluation du nombre de Jeunes accompagnés - Nombre de jours de présence sur chaque lieu d'accueil <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Données IMILO - Échanges avec les partenaires

<p>Fiche Action : 4-1 Formaliser les relations avec les agences de travail temporaire Action : à développer à partir du 2ème semestre 2024</p> <p>En lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offre de service : <ol style="list-style-type: none"> 1. accompagner les employeurs dans le recrutement et l'intégration des jeunes - axes stratégiques majeurs : <ol style="list-style-type: none"> 1. positionner et engager les employeurs en qualité de partenaire des parcours des jeunes et de la ML 2. associer les jeunes 	
<p>Contexte local de l'action</p>	<p>Un diagnostic quantitatif et qualitatif qui atteste de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un fichier d'employeurs diversifiés vis à vis desquels l'équipe s'engage dans une relation de partenariat dépassant la question d'accès à l'emploi. Des actions déjà engagées à structurer. - La satisfaction des employeurs en matière de contacts et réactivité de la ML, et pour autant une demande de plus de contacts et d'actions pour faire connaître les métiers et offres. - Besoins d'offre d'insertion en amont de l'emploi et hors entreprise. - Une forte attractivité de l'intérim chez les jeunes.
<p>Public cible</p>	<p>Agences de travail temporaire, jeunes</p>
<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>Finalité : Favoriser l'accès à l'emploi</p> <p>Objectif(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer des actions régulières et récurrentes à la Mission Locale associant des employeurs du travail temporaire et des jeunes - Diversifier les modalités d'implication des employeurs auprès des jeunes (parrainages, ateliers divers ...)
<p>Description (partenaires, fréquences, modalités opérationnelles ...)</p>	<p>Partenaires : Agences de travail temporaire du territoire, AKTO</p> <p>Déroulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature de conventions - Organisation d'une offre d'ateliers sur l'année (conseils, TRE, simulations d'entretien et du parrainage) <p>Moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Déclinaison de l'accord national Mission Jeunes UNML - Ateliers, parrainage - Salles de réunion, outils de communication <p>Pilotage et animation internes : Un salarié référent, implication des conseillers dans le positionnement</p>
<p>Résultats de l'action</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de conventions - Nombre d'actions annuelles - Nombre de jeunes participants - Nombre de recrutements et parrainages <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - données IMILO et IMILO partenaires

<p>Fiche Action : T-1 Participation et pouvoir d'agir des jeunes : WEB TV</p> <p>Action : déjà engagée</p> <p>En lien avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offre de service : <ol style="list-style-type: none"> 1. transversal - axes stratégiques majeurs : <ol style="list-style-type: none"> 1. maintenir une action de proximité 2. formaliser avec l'externe et à l'interne 3. positionner et engager les employeurs en qualité de partenaires des parcours des jeunes et de la ML 4. associer les jeunes 	
<p>Contexte local de l'action</p>	<p>Le diagnostic a permis de mettre en avant l'importance qu'accordent les jeunes aux temps collectifs, même si leur mobilisation est complexe.</p> <p>Les démarches de pair à pair sont sources de remobilisation. La ML l'expérimente déjà au travers de l'action Rallye des Talents.</p> <p>La volonté du réseau est d'encourager plus fortement la participation des jeunes.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Jeunes</p>
<p>Objectif(s) de l'action</p>	<p>Finalité : Contribuer à l'autonomie des jeunes</p> <p>Objectif(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la participation des jeunes en utilisant un média adapté - Mobiliser et valoriser un groupe de jeunes - Communiquer entre jeunes - Repérer et mobiliser des jeunes
<p>Description (partenaires, fréquences, modalités opérationnelles ...)</p>	<p>Partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - WEB TV : A-PROD OPUSFOCUS, association culturelle qui accompagne le groupe - Association apprentissage vidéo et lien social - Association Image + et Vosges Télévision : télévision locale (diffusion de film des jeunes sur les créneaux d'Image +) - LaBon'ID : assoc nationale des Web TV en ML (accompagnement) <p>Déroulé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement depuis octobre 2023 de la WEB TV - Organisation depuis 2022 du Rallye des Métiers <p>Modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un groupe de 8 à 15 jeunes de la Mission locale encadrés par 1 animateur A-PROD qui met à disposition son matériel et réalise le montage - Le groupe détermine les thèmes qu'il souhaite aborder et filmer (reportages, interviews, des lives [Facebook, Twitch], des micros trottoirs, des vidéos de présentation de l'offre de services, des rencontres avec des entreprises et des émissions) <p>Moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espaces dédiés à la Mission locale - Matériel A-PROD - Financiers à trouver pour 2024 et + <p>Pilotage et animation internes : Responsable de secteur</p>
<p>Résultats de l'action</p>	<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de jeunes participants et durée d'engagement - Nombre de vues de la Web TV <p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - IMILO

Sigles majeurs

- PAS : Projet Associatif
- UNML : Union Nationale des Missions Locales
- ML : Mission locale
- PAIO : Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
- CPO : Convention Pluriannuelle d'Objectifs
- DIJ : Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes
- NEET : Un NEET (Neither in Employment nor in Education or Training) est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle).
- PAS : Projet Associatif de Structure
- PSAD : Plateforme de lutte contre le Décrochage scolaire

Ressources documentaires majeures

- Rapports d'activités Mission Locale 2020-2023
- Données Insee / observatoire des territoires
- Portraits de territoire DREETS 2022
- Système d'Information / SIG politique de la ville
- Extrait DIAG OREFQ 2019
- Eléments du dialogue de gestion 2022
- Zoom territorial Bassin d'Epinal / mars 2023
- Fiche synthèse « Jeunes – de 26 ans » Pôle Emploi / juin 2023
- Etude n°32 « La population NEET dans le Grand Est en 2018 » DREETS
- Plan de Mobilité 2022-2032 / Communauté d'Agglomération d'Epinal

Remerciements

Nous remercions pour leur disponibilité l'ensemble des personnes consultées ayant accompagné la démarche:

- M. HAXAIRE, Président ;
- M. LAGAUDE, Vice-président ;
- M. LEMESLE, Président communauté de communes de Rambervillers ;
- Mme ADAM, Jeunesse et Cultures ;
- Mme BOURGOIS, France-Services ;
- Mme FRANCOIS, DDETS ;
- M. GUERY, France Travail ;
- Mme PETIT et M. THIEBAULT, Conseil Départemental ;
- Mme PERROT et M. HACH, Conseil Régional ;
- L'ensemble des salariés, dont Mme MUNIER, directrice ; Mmes ROMARY et GERARD, M. DIDIERLAURENT ; Mmes TOULA-MARCHAL et HOUILLON CLOOS ; membres élues du CSE.

Remerciements à Mme JOLY et M. JOURDAN, consultants.

Création graphique du dossier de présentation : Agence AWE à Thaon-les-Vosges.