

CONTRAT D'OBJECTIFS 2015-2017



PRÉFET
DE LA RÉGION
RHÔNE-ALPES



**PARTIE 1 du Contrat d'objectifs 2015/2017 :
PORTRAIT, DIAGNOSTIC ET STRATEGIE TRIENNALE**

Edition de ce document, le : 12 février 2015

Mission Locale de : MISSION LOCALE DROME DES COLLINES-ROYANS-VERCORS

Nom juridique de la structure : MISSION LOCALE DROME DES COLLINES-ROYANS-VERCORS

Adresse : 30, Boulevard Rémy Roure – 26100 ROMANS SUR ISERE

Nom de la personne référente : Pierre BRILAUD (Directeur)

Téléphone : 04 75 70 79 41

E mail : ml-romans@missionlocaleromans.com

A retourner une fois complété :

- au Conseil Régional – DFC – Service Accompagnement des Parcours
- à l'UT – DIRECCTE de votre département en 2 exemplaires
- à l'animation Régionale des Missions Locales

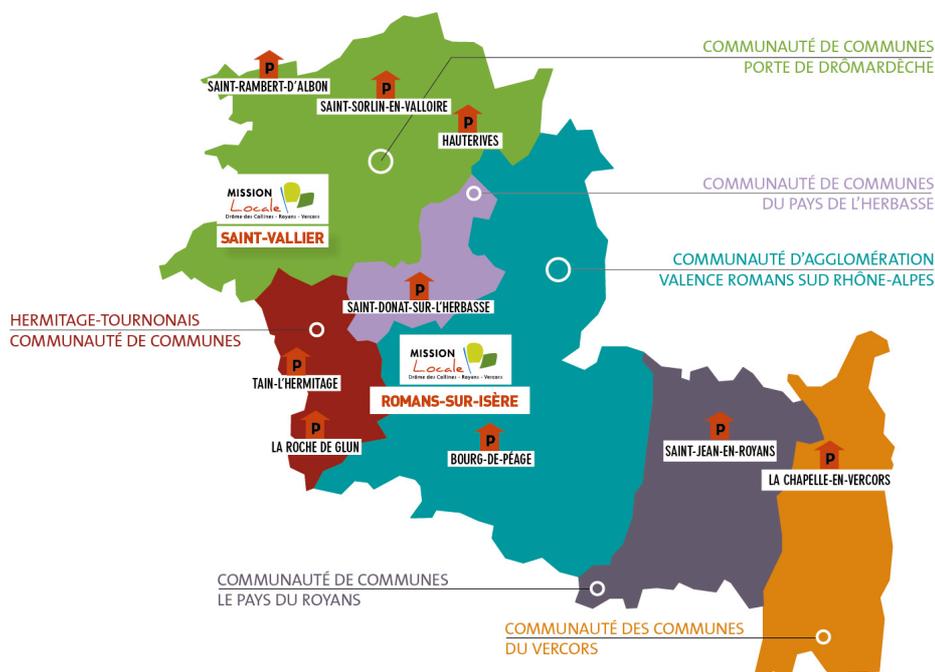
Au plus tard le 20 février 2014

1) PORTRAIT DE LA MISSION LOCALE

Identification :

- MISSION LOCALE DROME DES COLLINES-ROYANS-VERCORS
- 30, Boulevard Rémy Roure – 26100 ROMANS SUR ISERE
- Tél. : 04 75 70 79 41
- E-mail : ml-romans@missionlocaleromans.com

Couverture territoriale



Implantation des lieux d'accueils du public (siège, antennes, permanences)

Notre Mission Locale intervient sur un territoire composé de 110 communes (dont 8 communes ardéchoises), de 5 Communautés de Communes et 1 Communauté d'Agglomération.

15 lieux d'accueil sont proposés au public :

2 Espaces Ressources, accueil permanents et 13 lieux de permanences décentralisées.

- Espace Ressources de ROMANS (siège social)

Accueil avec et sans rendez-vous (pour les premiers accueils) avec une ouverture au public de 35 heures hebdomadaires.

- Espace Ressources de ST VALLIER SUR RHONE

Accueil avec et sans rendez-vous (pour les premiers accueils) avec une ouverture au public de 35 heures hebdomadaire.

13 lieux de permanences sur le territoire (accueil sur rendez-vous)

En fonction du lieu d'habitation de chaque jeune et de sa situation en terme de mobilité, plusieurs lieux d'accueil décentralisés sont proposés.

13 lieux d'accueil maillent l'ensemble du territoire de la MISSION LOCALE.

Rattachés à l'Espace Ressources de ST VALLIER SUR RHONE

- Tain l'Hermitage

2 lieux de permanence

2 ½ journées d'accueil hebdomadaire

- St Rambert d'Albon

2 lieux de permanence

2 ½ journées d'accueil hebdomadaire + ½ journée tous les 15 jours

- La Roche de Glun

½ journée d'accueil tous les 15 jours

- St Sorlin en Valloire

½ journée d'accueil par mois

- Hauterives

½ journée d'accueil par mois

Rattachés à l'Espace Ressources de ROMANS

- Bourg de Péage

2 lieux de permanence

4 ½ journées d'accueil hebdomadaire

- Saint Donat

2 lieux de permanence

½ journée d'accueil hebdomadaire

- Saint Jean en Royans

½ journée d'accueil hebdomadaire

- La Chapelle en Vercors

2 ½ journées d'accueil hebdomadaire

Modalités de premier accueil

Chaque jeune non connu de la MISSION LOCALE et se présentant sur nos 2 Espaces Ressources peut être reçu en individuel et sans rendez-vous.

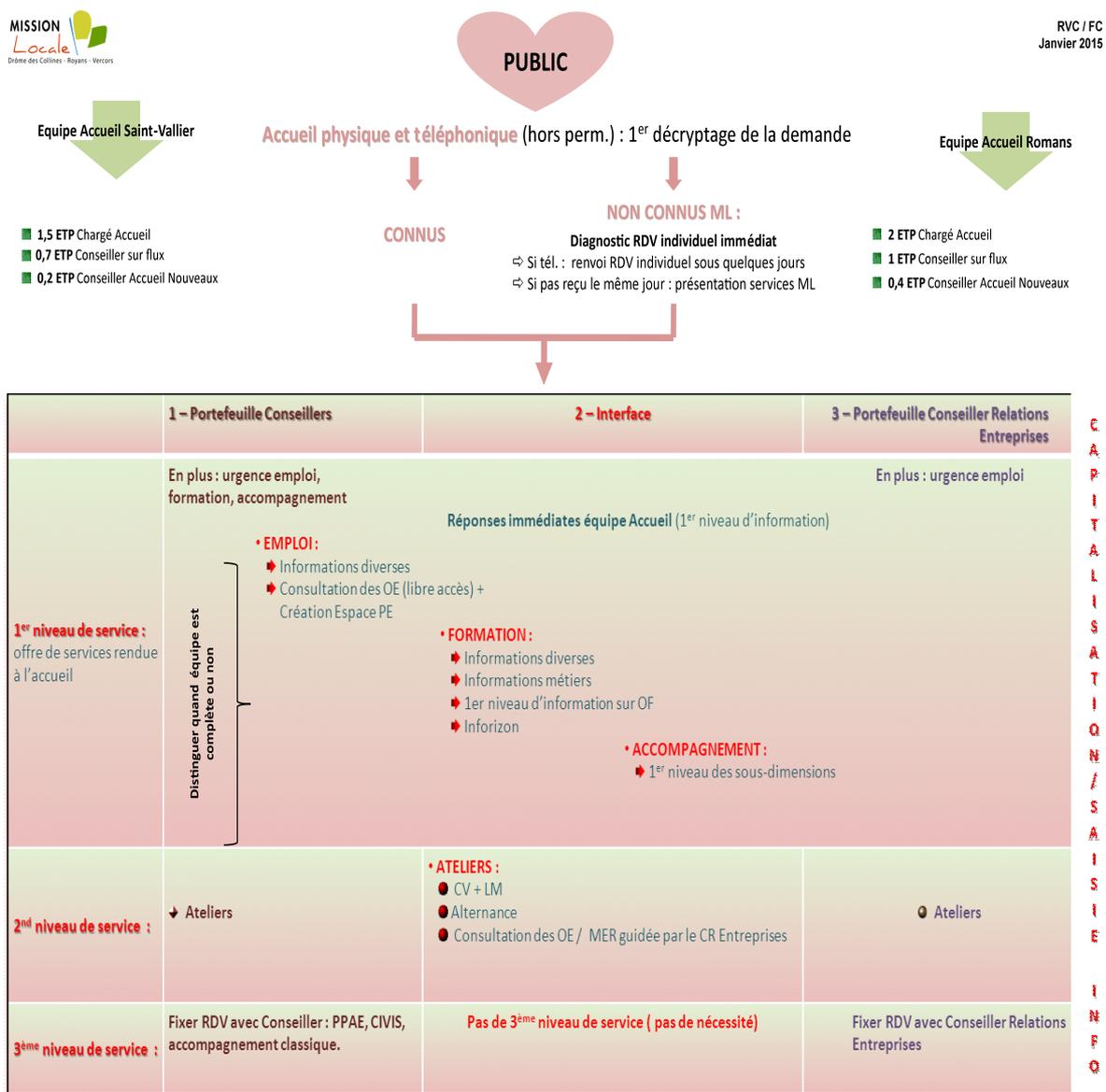
Au préalable, une présentation physique de la structure (salle atelier, espace et fond documentaire, espace informatique...) et une présentation de l'Offre de Service sont proposées systématiquement aux jeunes reçus.

Ce premier rendez-vous « Diagnostic » sans rendez-vous permet de délivrer un 1^{er} niveau d'information adapté à chacun.

Sur l'Espace Ressources de ROMANS, 4 ½ journées par semaine sont programmées.

Sur l'Espace Ressources de ST VALLIER, 2 ½ journées par semaine sont programmées.

Si le contact est téléphonique, un rendez-vous individuel est proposé, soit sur un lieu de permanence (privilégier la proximité), soit sur nos Espaces Ressources.



Gouvernance et pilotage de la structure : Président, composition du Conseil d'Administration, du Bureau et présentation de l'Equipe de Direction

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1^{er} Collège - Collectivités Territoriales (25 membres)

Communauté de Communes du Pays du Royans (1)	- Mme Françoise CHARRAS
Communauté de Communes de l'Hermitage-Tournonais (1)	- M. Dominique GENIN
Communauté d'Agglomération Valence Romans	
Sud Rhône-Alpes (4)	- M. Patrick REYNAUD
	- Mme Nathalie VALLETTE
	- M. Alain VALLET
	- Mme Nathalie TCHEKEMIAN
Communauté de Communes du Vercors (1)	- M. Pierre-Louis FILLET
Communauté de Communes du Pays de l'Herbasse (1)	- M. Serge DEBRIE
Communauté de Communes Porte de Drôm'Ardèche (2)	- M. Gérard ROBERT
	- Mme Marie-Christine PROT
Commune d'Anneyron	- M. Olivier BESSON
Commune de Bourg-de-Péage	- Mme Anna PLACE
Commune de Châteauneuf-sur-Isère	- M. Patrick REYNAUD
Commune de Chatuzange-le-Goubet	- Mme Laurence THON
Commune de Pont-de-l'Isère	- M. Patrick TOURET
Commune de La Roche de Glun	- M. Bruno FORIEL
Commune de Romans	- Mme Marie-Hélène THORAVAL
Commune de Saint-Donat	- Mme Jocelyne FOULHOUX
Commune de Saint-Jean-en-Royans	- Mme Danielle BOUVIER
Commune de Saint-Rambert-d'Albon	- Mme Monique ARNAUD
Commune de Saint-Vallier	- M. Michel DESCORMES
Commune de Tain l'Hermitage	- Mme Mickael VERDIER
Président – Maire de Romans (ou son représentant)	- M. Pierre CATY (Président)
Le Président du Conseil Général (ou son représentant)	- M. Gérard CHAUMONTET
Le Président du Conseil Régional (ou son représentant)	- Mme Hélène LE GARDEUR

2^{ème} Collège - Partenaires économiques et sociaux (4 membres)

Organisations Syndicales (2)	- Rep. Organisation Syndicale - F.S.U.
	- M. Jean-Claude LASIRE - FO
Organisations Patronales (2)	- M. Philippe CHATAIN - CILEC
	- M. Alain FONTE - CCI

3^{ème} Collège - Partenaires associatifs ou organismes concernés par l'Insertion (5 membres)

C.F.P.P.A. Lycée horticole	- M. Eric MARTIN
MAISON CITOYENNE NOEL GUICHARD	- Mme Maud LEBOURG
SAUVEGARDE DE L'ENFANCE	- M. Olivier CAMBON
MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION	- M. Daniel BIGNON
TIPI	- M. Gérard WILLMANN

Collège Consultatif - Administrations et Services Publics (4 membres)

Le Directeur Départ. de la DIRECCTE UT 26	- M. Jean ESPINASSE
Le Directeur Territorial de Pole Emploi Drôme Ardèche	- M. Michel DEBERNARDY
Le Directeur Académique des Services de l'Education Nationale	- M. Daniel CHEMIN
La Déléguée Départementale aux Droits des Femmes	- Mme M-M KOELSCH

MEMBRES DU BRUREAU

Président	Commune Siège	M. CATY Pierre
Présidente-Déléguée	Agglomération « Valence Romans Sud Rhône-Alpes »	Mme TCHEKEMIAN Nathalie
Vice-Présidente	Communauté de Communes Du Pays du Royans	Mme CHARRAS Françoise
Vice-Président	Communauté de Communes Hermitage-Tournonais	M. GENIN Dominique
Vice-Président	Communauté de Communes Porte de Drôm'Ardèche	M. ROBERT Gérard
Vice-Président	Communauté de Communes Du Pays de l'Herbasse	M. DEBRIE Serge
Vice-Président	Communauté de Communes Du Vercors	M. FILLET Pierre-Louis
Vice-Président	Commune de St Vallier	M. DESCORMES Michel
Trésorière	Commune de Bourg de Péage	Mme PLACE Anna
Secrétaire	Commune de Tain l'Hermitage	M. Mickael VERDIER
Membres	Commune d'Anneyron	M. BESSON Olivier
	Commune de Châteauneuf sur Isère	M. REYNAUD Patrick
	Commune de Chatuzange le Goubet	Mme THON Laurence
	Commune de Pont de l'Isère	M. TOURET Patrick
	Commune de La Roche de Glun	M. FORIEL Bruno
	Commune de Romans sur Isère	Mme THORAVAL Marie-Hélène
	Commune de Saint Donat	Mme FOULHOUX Jocelyne
	Commune de Saint Jean en Royans	Mme BOUVIER Danielle
	Commune de Saint Rambert d'Albon	Mme ARNAUD Monique

MEMBRES DE L'EQUIPE DE DIRECTION

Directeur	M. BRILAUD Pierre
Responsable de secteur Espace de ST Vallier	Mme VERNES CHAUDIER Rachel
Responsable de secteur Romans et Responsable de l'Offre de Service Entreprise	M. MOULIN Fabrice
Responsable de secteur St Donat –Royans-Vercors et Responsable de l'Offre de Service Formation	Mme EXERTIER Magali
Responsable de secteur Bourg de Péage et Responsable de l'Offre de Service Accompagnement	Mme GUILLEMINOT Karine

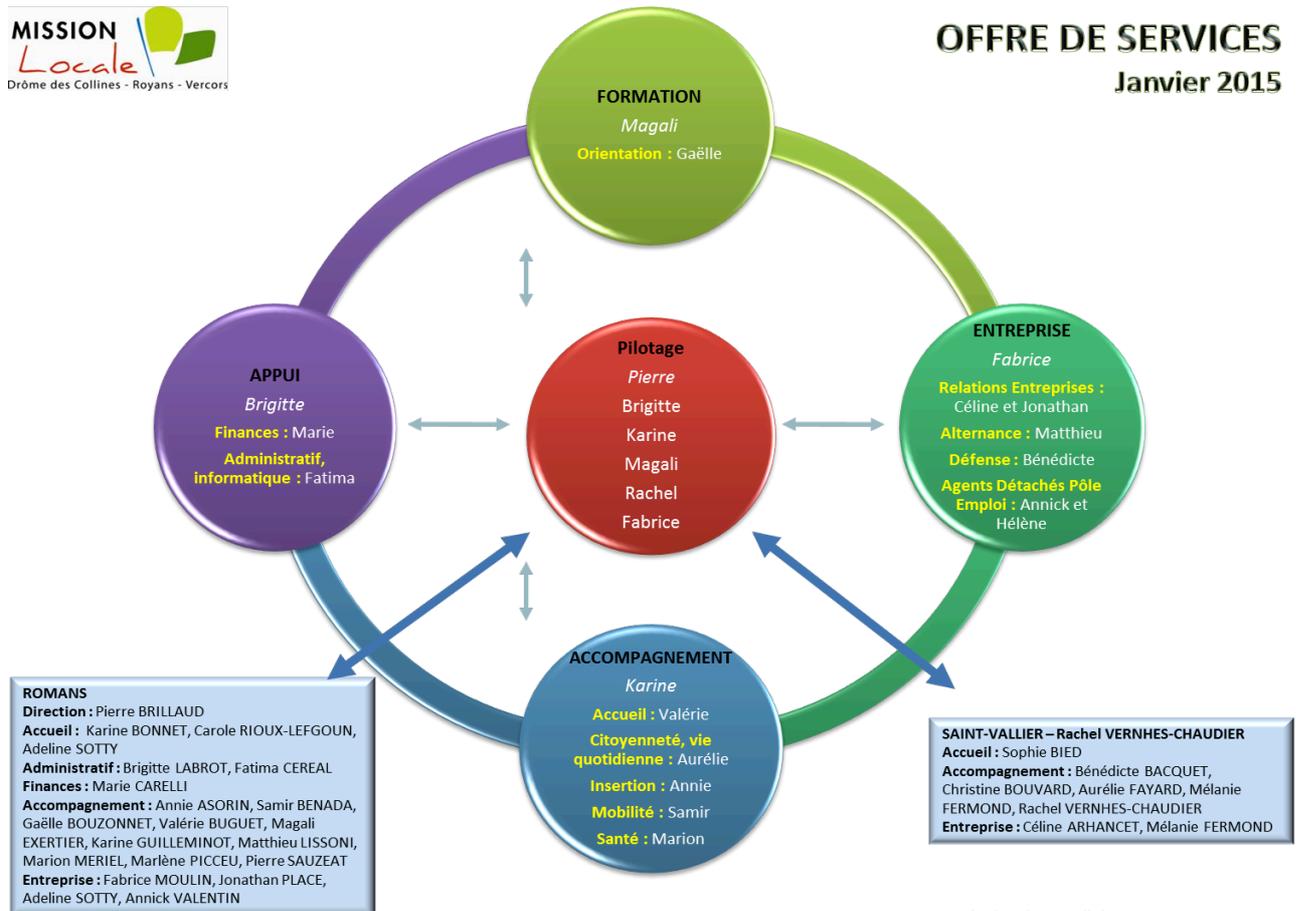
**Assistante de Direction et
Responsable de l'Offre de Service Appui
Fonctionnement :**

Mme LABROT Brigitte

ORGANIGRAMME



**OFFRE DE SERVICES
Janvier 2015**



Une équipe de 28 collaborateurs, pour 25,5 ETP

OFFRE DE SERVICE ACTUELLE DE LA STRUCTURE



L'OFFRE DE SERVICE ACCOMPAGNEMENT – Responsable : Karine GUILLEMINOT

KG / FC
Janv. 2015

L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCE (Jeunes entrés en portefeuille)

Il s'agit des jeunes pour lesquels un diagnostic préalable (posé par un conseiller lors du passage à l'accueil, ou en entretien de suivi, ou par un partenaire) a identifié un besoin d'accompagnement renforcé.

Les jeunes entrent en portefeuille et seront accompagnés soit dans le cadre d'un dispositif, soit hors dispositif.

L'objectif recherché est que les portefeuilles des conseiller soient composés d'environ 100 jeunes par ETP, et qu'ils reflètent de manière plus réaliste leur activité.

● **L'accompagnement hors dispositif** : il est proposé aux jeunes ayant besoin d'être accompagné dans le cadre de la mise en place de leur parcours d'insertion, et pour lesquels un accompagnement plus soutenu n'est pas ou pas encore nécessaire ;

Ils entrent en portefeuille suite à un diagnostic posé par l'équipe d'accueil.

- Un référent unique.
- Des RDV avec un conseiller référent pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé (vers la formation, l'emploi, la vie sociale ...)
- Des RDV avec le conseiller sur le flux afin d'apporter des réponses immédiates ou à des urgences
- Un pilotage des portefeuilles afin de veiller à une répartition des charges équitable.

● **L'accompagnement dans le cadre du CIVIS** : Ce programme est proposé aux jeunes dont la situation nécessite un accompagnement plus soutenu (Diagnostic posé par le conseiller référent du jeune) 280 entrées doivent être effectuées chaque année.

- Un référent unique et un accompagnement personnalisé
- 10 entretiens individuels à minima par an
- Un pilotage mensuel du dispositif en lien avec le TDB de la CPO
- Pilotage des aides financières disponible dans le cadre de ce programme (AI et FIPJ)
- Pilotage mensuel des portefeuilles (informations sur les entrées et sur l'état des portefeuilles)
- Modalités de prise de RDV : soit par le conseiller référent du jeune, soit par l'équipe accueil

● **L'accompagnement dans le cadre du PPAE** : Ce programme proposé aux jeunes dont la situation nécessite un accompagnement plus soutenu (Diagnostic posé par le Pôle Emploi) 350 entrées doivent être effectuées chaque année, et la clé de répartition est celle du territoire, ceci peut engendrer de grandes disparités entre les portefeuilles et notre seule possibilité de régulation est la mise en adéquation des moyens en fonction des besoins des territoires.

- Un référent unique et un accompagnement personnalisé
- 10 entretiens à minima par an (Sauf situations particulières cf. convention de partenariat renforcé)
- Pilotage global des entrées entre l'AP et le référent du PPAE
- Une information mensuelle aux conseillers sur l'état de leurs portefeuilles
- Réception et 1^{er} entretien dans les 5 jours de l'affectation par le conseiller à l'accueil
- Modalités de prise de RDV : soit par le conseiller référent du jeune, soit par l'équipe accueil
- Des RDV possibles avec le conseiller sur le flux afin d'apporter une réponse immédiate ou d'urgence.

● **L'accompagnement dans le cadre de l'ANI (Accord National Interprofessionnel)** : Depuis fin 2011, les partenaires sociaux financent un programme d'accès renforcé qui s'adresse aux jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, sans qualification et ne bénéficiant d'aucun autre dispositif d'aide à la recherche d'emploi.

- 60 entrées par an, pour 3 à 4 jeunes par conseiller.
- Un référent unique et un accompagnement personnalisé
- 10 entretiens individuels à minima par an
- Un pilotage mensuel du dispositif
- Pilotage mensuel des portefeuilles (informations sur les entrées et sur l'état des portefeuilles)
- Modalités de prise de RDV : soit par le conseiller référent du jeune, soit par l'équipe accueil

L'OFFRE DE SERVICE ACCOMPAGNEMENT – Responsable : Karine GUILLEMINOT

L'ACCUEIL

- Accueil physique et téléphonique par une équipe d'accueil.
- Un 1^{er} niveau de service rendu à l'accueil :
 - L'emploi : informations diverses, consultation des offres d'emploi en libre accès, et création des Espace PE.
 - La formation : informations diverses, informations sur les métiers, et sur l'offre de formation, et inforizon.
 - L'accompagnement : information diverses concernant les sous-dimensions.

LA SANTE

- Le handicap
- La nutrition
- La prévention des risques
- L'accès aux soins et aux droits
- L'hygiène
- La PSC 1
- La contraception / la maternité
- L'intervention de la psychologue

CITOYENNETE / VIE SOCIALE

- UNICITE
- EPIDE
- Service Civil Volontaire
- Justice et accès aux droits
- Lien avec les intervenants éducatifs
- Logement (CLLAJ, logement d'urgence ...)
- Lutte contre les discriminations

LA MOBILITE

- Le transport (carte Illico, transports locaux et départementaux ...)
- Action code de la route
- Locamob (Mobilité 07)
- Auto-école sociale

L'INSERTION

- Les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) et le lien avec les SIAE
- Lien avec les services sociaux
- Action budget
- Le RSA

L'OFFRE DE SERVICE FORMATION – Responsable : Magali EXERTIER

1 – L'ORIENTATION / LA DECOUVERTE DES METIERS

Pour le public

Faciliter l'accès à la connaissance des métiers et accompagner à la construction du projet par :

- la mobilisation d'outils d'immersion en entreprise ;
- l'accompagnement à la consultation de supports d'informations sur les métiers / les secteurs d'activité ;
- L'utilisation des logiciels d'aide à l'orientation, développés par la fondation Jeunesse Avenir Entreprise ;
- l'organisation d'évènements ou d'actions ponctuelles autour de la connaissance des secteurs d'activités et des métiers ;
- l'activation de prestations d'appui et de conseils à l'identification des potentialités ou l'orientation sur des actions d'accompagnement à la construction du projet professionnel.

Pour les Conseillers

Outiller les professionnels de l'accueil et l'accompagnement des publics sur la connaissance des métiers, de l'environnement économique.

- Participation à des actions de professionnalisation sur les métiers et les secteurs d'activité ;
- Organisation et participation à des actions ponctuelles (rencontres d'organismes de formation, entreprises, forums métiers).

2 – LA FORMATION

Pour le public

- Appui à la construction du projet de formation (plan d'action).
- Etude de la faisabilité financière et pratique.
- Recherche et mobilisation des financements .
- Etablissement des documents administratifs nécessaires.
- Accompagnement pendant la réalisation de la formation.

Pour les Conseillers

- Accompagner dans la maîtrise des différentes modalités de formation et les financements mobilisables.
- Alimenter la réflexion autour de la thématique formation (repérage des besoins du public, analyse des pratiques de prescription, rencontres d'organismes de formation, ...)
- Faciliter l'appropriation de l'offre de formation mobilisable.

L'OFFRE DE SERVICE ENTREPRISE – Responsable : Fabrice MOULIN

Les attentes

- ➔ Efficacité de placement.
- ➔ Atteindre les objectifs définis sur la CPO.
- ➔ L'OS Entreprise propose également des actions afin de faciliter l'accompagnement renforcé.
- ➔ Développement de l'alternance (convention CMA + Forum Alternance Romans).
- ➔ Action Défense (partenariats + Forum Défense de Tain).

En résumé

Portefeuille de jeunes pour les CRE / P3 entreprise.
Ateliers CV et LM.
MER sur offres / Relation entreprise : conseil sur mesures, définition du profil de poste / Partenariat Pôle Emploi.
Mise en œuvre des mesures emplois (Emplois d'Avenir – CUI – CAE – CIE)

Les détails

Au service des jeunes	
Offre de service	Moyens
- Préparation des jeunes à l'emploi et TRE : <ul style="list-style-type: none"> • Conseils sur les techniques de recherche d'emploi. • Suivi et coaching dans les recherches. • Proposition de préparation et simulation d'entretien d'embauche <i>sur le flux</i>. • Conseils sur la réalisation du projet en alternance. 	<ul style="list-style-type: none"> ⇨ Ateliers. ⇨ Portefeuille CRE. ⇨ Formation Arcade / RDV individuels pour les jeunes. ⇨ Ateliers alternance + RDV de suivi individualisé des jeunes en recherche de contrats.
- Accès à l'emploi et à l'alternance et Aide dans la recherche de stages : <ul style="list-style-type: none"> • Présentation salaire dans le cadre des contrats en Alternance. • Aide à la recherche de centre de formation. • Proposition d'offres : <ul style="list-style-type: none"> ○ En libre accès ○ « guidée » 	<ul style="list-style-type: none"> ⇨ A l'accueil. ⇨ En atelier ou en entretien. <p>Prospection entreprise : augmenter le nombre de contacts entreprises pour augmenter le nombre d'offres internes, en fonction de la typologie du public accueilli et du marché de l'emploi.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Mises en relations avec employeurs et partenaires emploi 	<p>Faire une base de donnée : capitalisation sur P3 entreprise Développer une politique avec les agences d'intérim</p>

Au service des entreprises	
Offre de service	Moyens
Les préalables : <ul style="list-style-type: none"> • Personnalisation de la relation entreprise (question en suspens : quel partage des entreprises ? géographique, professionnel ?) • Réunions de l'équipe entreprise régulières à construire autour du partage des informations entreprises et du transfert de compétences. 	
- Accueil des entreprises : <ul style="list-style-type: none"> • Une qualité d'accueil 	Disponibilité permanente face aux employeurs (tel) et maintien du contact.
- Recrutement : <ul style="list-style-type: none"> • Reformulation de l'offre d'emploi • Diffusion de l'offre et recherche de profils + site internet • Réponse à l'employeur sous 3 à 5 jours sur candidatures possibles ou non • MER des jeunes avec l'entreprise 	<p><i>Un interlocuteur unique référent du suivi de l'offre d'emploi, des réunions régulières entre les membres de l'équipe emploi pour passage d'infos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇨ Négocier le profil . <p><i>améliorer la réactivité et la pertinence</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualification du fichier • Portefeuilles CRE • Temps d'échange entre CRE et conseillers.
- Info et conseil sur les mesures et le coût de l'embauche	<ul style="list-style-type: none"> • Maîtrise des mesures par l'ensemble des membres de l'équipe entreprise.
- Montage de conventions CERFA	
- Orientation vers partenaires	

2) DIAGNOSTIC DE LA MISSION LOCALE

Diagnostic territorial de la problématique des jeunes en insertion

- Environnement social : analyse de l'évolution de la situation des jeunes en insertion

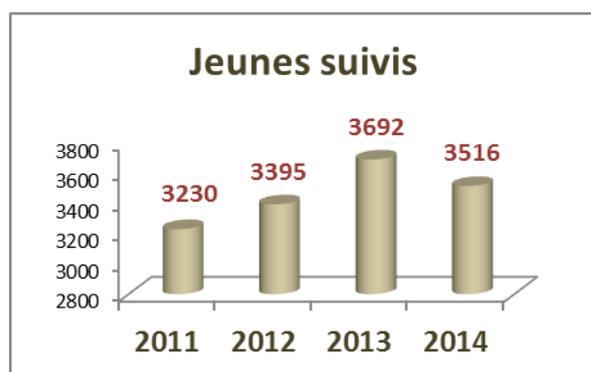
1/ Un nombre croissant de jeunes suivis par la MISSION LOCALE DCRV

Le fait marquant constaté de la fin 2011 à la fin 2014 est l'évolution continue du nombre de jeunes fréquentant les services de notre Mission Locale. En effet, après 2 années de stagnation en 2010 et 2011 pour les jeunes en suivi et une légère baisse pour les jeunes en premier accueil, nous avons dû absorber une hausse continue de la fréquentation avec un pic en janvier 2014 de 2091 JDI, même si, sur la dernière année 2014, nous constatons une légère baisse pour les jeunes en suivi de 4,8% et une « quasi – stabilité » en ce qui concerne les jeunes en 1^{er} accueil (-2,6%) par rapport à 2013.

La hausse de fréquentation d'une manière générale a débutée entre 2011 et 2012, pour ensuite se stabiliser sur les 2 dernières années de la CPO 2012/2014.

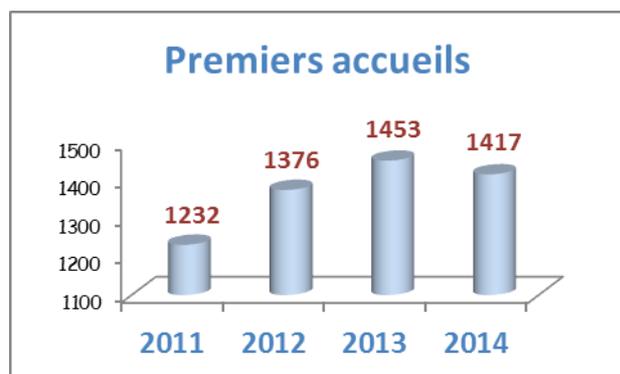
Pour les jeunes en suivi :

A fin décembre 2014, nous étions à 3516 jeunes en suivi contre 3692 à fin 2013, et 3395 à fin 2012 soit une évolution de 3,5% sur les 2 dernières années mais si on prend comme point de départ fin 2011, **on constate que cette évolution est de près de 9%** (3230 jeunes suivis en 2011)



Pour les jeunes en premier accueil :

A fin décembre 2014, nous étions à 1417 premiers accueils contre 1453 à fin 2013, et 1376 à fin 2012 soit une hausse d'environ 3% sur les 2 dernières années **mais de 15% si on part de fin 2011** avec 1232 jeunes en 1^{er} accueil.



Si l'on pousse l'analyse à l'échelle des différents territoires de notre structure, en ce qui concerne l'Espace Ressource de ST VALLIER et celui de ROMANS, on constate une progression plus conséquente de la fréquentation sur le nord avec 15,6% de jeunes supplémentaires en suivi pour l'Espace de ST VALLIER contre 6,2% pour l'Espace de ROMANS entre décembre 2011 et décembre 2014.

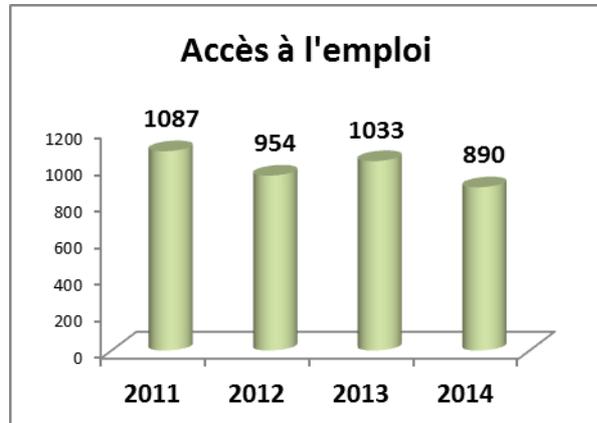
Concernant la demande d'emploi (DEFM) des jeunes sur notre territoire, sur la période d'analyse allant de janvier 2012 à janvier 2014, nous assistons pour les DE de moins de 25 ans Cat A à une relative stabilité avec une évolution de 2,9% (de 1368 à 1408 DE Cat A) et pour les Cat A B et C de 2066 à 2242, soit une hausse de 8,5%. **Là encore, si l'on démarre l'analyse à janvier 2011, l'évolution est d'autant plus marquée avec une hausse de près de 14 % pour les Cat A et de 15,6% pour les Cat A, B et C.**

Les dispositifs d'accompagnement renforcés ont été utilisés à leur capacité maximum par les équipes de Conseillers sur cette période avec 780 entrées effectuées en 2014 pour 790 jeunes en cours d'accompagnement ANI, CIVIS et PPAE au 12 janvier 2015.

La superposition de dispositifs, notamment avec l'arrivée de l'ANI en 2012, a alourdi le travail des conseillers sur le volet « gestion administrative » et a rendu beaucoup plus difficile le travail d'adhésion sur le sens de ces dispositifs et sur les stratégies d'affectation à mettre en œuvre.

2/ Un ralentissement des accès à l'emploi malgré des emplois aidés beaucoup plus nombreux

Nous constatons pour le moment une réelle diminution des accès à l'emploi de fin 2011 à fin 2014 ou l'on passe de 1087 à 890 soit une baisse de 18%, la baisse est marquée cette année car on ne retrouve pas cette évolution sur 2013 (1033 accès)



Sur les emplois durables, l'effet « Emplois d'Avenir » se fait sentir à plein, car nous constatons une stabilité des accès avec 637 jeunes suivis en emploi durable en 2014 contre 610 en 2011.

Une des principales évolutions de notre structure sur la dernière CPO, c'est le passage à un rôle de prescription pour les différentes mesures à l'emploi type CUI, mais surtout à partir de fin 2012 sur la mise en œuvre du dispositif des EAV (Emplois d'Avenir).

Au 03 janvier 2015 : 327 EAV signés par notre structure (dont 92 pour le secteur marchand) pour un objectif initial de 251 conventions, au total ce sont 571 conventions qui ont été réalisées par notre MISSION LOCALE depuis la fin 2012.

A fin décembre 2014 : 132 CUI (contrat unique d'insertion) signés contre 184 CUI signés par notre structure en 2013, soit un net ralentissement principalement constaté sur le secteur non marchand ou les conventions CAE (contrat d'accompagnement à l'emploi) passent de 160 à 110 soit une baisse de 31% sur une année, qui peut s'expliquer par la concurrence des dispositifs et l'utilisation en priorité des EAV par notre Equipe Entreprise, mais surtout par l'arrêt des prescriptions depuis le mois de juillet 2014 pour les contrats CAE Chantiers renouvellements compris (environ 90 contrats / an).

Sur les 3 années on comptabilise 504 CUI (92 CIE et 412 CAE), soit une moyenne de 170 signatures par an si on ajoute à cette activité les EAV, nous passons à la mise en œuvre de 455 conventions par an, soit près de 38 conventions par mois pour notre Equipe Entreprise. Cette activité, au-delà de l'aspect opérationnelle qu'elle nécessite, génère là encore, une charge conséquente au niveau administratif pour les équipes de Chargés de Relation Entreprise (CRE).

3/ Des jeunes en suivi de plus en plus diplômés

Une des tendances lourdes constatée ces dernières années, c'est bien l'évolution qualitative du public reçu par notre structure.

En effet, la part des jeunes diplômés est significative, notamment quand l'on considère la part des niveaux 4 (Bac et plus) qui passe de 594 en 2012 à 725 à fin 2014, soit une évolution de 22% dans le volume des jeunes en suivi.

A l'inverse, la part des jeunes les moins diplômés ou sans diplôme ne cesse de se réduire, alors qu'elle devrait constituer la part principale des jeunes « Mission Locale » pour les niveaux 6 et 5bis.

La baisse est de 18% et ces jeunes ne constituaient plus que 17% des jeunes suivis à fin 2014 contre 51% pour les Bac et plus !!!

Cette tendance se retrouve à l'échelle régionale et nationale et pose question sur l'évolution des offres de service à destination des jeunes diplômés de la part de notre réseau, d'autant plus d'actualité avec la disparition de l'AFIJ (association pour faciliter l'insertion des jeunes diplômés) et son Espace Ressources qui était situé à Valence pour notre territoire.

Pour ces publics, l'on constate essentiellement du fait du contexte économique dégradé, l'utilisation de nos services sur un appui à la recherche d'emploi dont les emplois aidés, et pour une réorientation professionnelle différente de celle débutée et sanctionnée par diplôme de la formation initiale.

Pour l'ensemble du public, l'on remarque une relative stabilité dans les besoins concernant notre offre de service, avec de 2012 à 2014 :

- 45% pour des actes concernant l'accès à l'emploi
- 17 à 18% sur l'accès à la formation
- 11 à 12 % sur la construction du projet professionnel
- 7 à 8% sur la santé et le logement
- 7% sur la mobilité

- Environnement économique : analyse emploi/formation du territoire en reprenant des éléments du diagnostic emploi formation de la ZTEF

Le territoire de notre MISSION LOCALE correspond au même territoire que celui de la ZTEF « Drôme des Collines-Royans-Vercors »

Démographie – population

« Le territoire est globalement dynamique et attractif, sa population s'accroît au fil du temps.

La population du territoire augmente à un bon rythme, du fait d'un effet combiné d'un solde migratoire très positif (notamment sur Saint-Rambert d'Albon, Saint-Donat, les périphéries de Romans et de Tain l'Hermitage) et de l'accroissement naturel.

- TOTAL ZTEF : 166 743 habitants en 1999 à 145 928 en 2010 soit une évolution de 14% contre seulement 11% pour la Drôme et 10% pour la Région Rhône-Alpes.

La densité de la population augmente logiquement : de 72 habitants par km² en 1968, elle est passée à 100 habitants par km² au recensement 2010. Un chiffre qui reste en deçà de la Région Rhône-Alpes, qui en compte 143/km², mais bien au-dessus de la Drôme qui ne compte en moyenne que 73 habitants par km².

On note un déficit dans la population des 15 à 29 ans que l'on ne retrouve ni au niveau national, ni au niveau de la Région Rhône-Alpes. Deux explications s'envisagent : une baisse de la natalité entre 1984 et 1998, ou un départ des jeunes en formation à l'extérieur du territoire – une option qui semble plus vraisemblable.

La présence de zones à la fois urbaines et rurales avec des problématiques différentes nécessite une adaptation des politiques publiques. Le contexte économique sensible de ces dernières années fragilise une population globalement moins qualifiée que la population régionale, autant en ville que dans les zones plus rurales.

- En ville : la présence de zones urbaines sensibles se traduit par une population peu qualifiée, aux revenus peu élevés, et très fragile face au chômage. Des actions visant notamment des publics très éloignés de l'emploi sont pertinentes pour recréer une confiance et une dynamique d'emploi.

- Dans les zones plus rurales : la saisonnalité de certains secteurs d'activité (tourisme, agriculture...) implique des emplois précaires et courts, qui appellent une réflexion sur la sécurisation des parcours et la pérennisation des emplois. Les questions relatives à la mobilité géographique sont également à considérer.

Tissu économique

La ZTEF est marquée par une grande diversité de secteurs d'activité et le déclin général de l'industrie au profit d'activités tertiaires est temporisé par la présence de grandes entreprises.

Au fil du temps, l'emploi salarié est devenu la référence, mais on constate également une amplification de la part de l'intérim qui répond à un besoin des entreprises d'ajuster au mieux leur masse salariale à leur activité, mais qui fragilise l'emploi.

La variété des secteurs d'activité se traduit par une situation très hétérogène des entreprises face au contexte économique, mais globalement la situation semble se stabiliser.

On note quelques enjeux majeurs pour l'avenir :

- le développement d'une meilleure connaissance des métiers du territoire, notamment industriels, pour contribuer à une meilleure adéquation entre l'offre du territoire et les compétences des habitants.

- la professionnalisation de certaines activités en lien avec les évolutions réglementaires et technologiques, notamment dans le bâtiment.

- la réflexion sur les nouvelles formes de travail et la sécurisation des parcours des salariés, saisonniers, temps partiels et intérimaires, dans une optique de réduction de la précarité d'une part, et de réponse aux besoins d'entreprises ayant peu de visibilité d'autre part.

Offre et demande d'emploi

La demande d'emploi, en hausse depuis plusieurs années, tend à se stabiliser. Les demandeurs d'emploi sont globalement peu qualifiés, à l'image de la population du territoire, et s'inscrivent pour certains dans des difficultés durables. En revanche, les perspectives semblent un peu plus optimistes, notamment pour les jeunes et les femmes.

L'offre d'emploi est marquée par la saisonnalité de certains secteurs et par une part importante de postes temporaires ou occasionnels.

De beaux projets (d'entreprise ou de territoire) génèrent des recrutements importants, mais des difficultés persistent sur certains métiers, qui peinent toujours à recruter – un constat qui renforce l'idée de promouvoir les métiers du territoire aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, mais aussi de veiller à la bonne adéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de formation.

Sur les offres d'emploi et métiers en tension : L'enquête Besoin de Main d'œuvre de Pôle Emploi (BMO) laissait présager, sur la zone Drôme-Ardèche Nord, 7831 projets de recrutement pour l'année 2013. Un chiffre en hausse de 5% par rapport à 2012, même s'il convient d'analyser cette augmentation avec précaution, le nombre de répondants étant variable d'une année sur l'autre.

Parmi ces projets :

- 34.1% étaient jugés difficiles (45% en 2012)
- 67.8% concernaient des postes saisonniers (65.5% en 2012).

La plupart des recrutements évoqués par les entreprises ayant répondu à l'enquête portaient sur les secteurs concernés par la saisonnalité :

- Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs : 32.5%
- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles : 39.5%
- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires : 12.0%
- Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) : 11.8%
- Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine : 8.4%

(Source : Pôle Emploi – Enquête BMO 2013)

Formation

Si le nombre et la qualité des formations qualifiantes et certifiantes restent un critère déterminant pour satisfaire les exigences du marché de l'emploi, de la gestion des ressources humaines, de la GPTEC et pour répondre à l'ensemble des situations nécessitant une formation tout au long de la vie, les formations « savoirs de base », formations pré qualifiantes et pré certifiantes sont à préserver et à renforcer, comme le confirment les consultations territoriales organisées dans le cadre de la PQCP. En considérant seulement l'offre PQCP, élément partiel de l'offre de formation mais importante sur le territoire, les analyses peuvent être différentes selon la posture :

- selon la posture : entre les villes (ex : Valence et Romans) ou entre les 6 ZTEF des départements de la Drôme et de l'Ardèche.
- sur certaines filières remarquables du territoire (cf. : p.10 « offre de formation »)

Par ailleurs, dans le but d'optimiser et de valoriser les formations du territoire, une même formation doit permettre d'accueillir des publics différents, des personnes qui relèvent de statuts et d'horizons divers : apprentis, stagiaires en formation initiale sous statut scolaire et en formation continue, salariés, demandeurs d'emploi.

Les questions de la localisation de l'offre de formation participent aux questions ayant trait à l'équilibre territorial, aux rapports entre agglomération et périphérie, entre rural et urbain. »

(Source CTEF/MEF 2014)

- Environnement institutionnel : analyse de l'offre de service et des ressources disponibles sur le territoire (atouts, faiblesses) : entreprises, formations, état des relations avec les différents partenaires

D'une manière générale, nous bénéficions d'un environnement institutionnel riche et très varié.

Sur le plan territorial, nous intervenons sur un territoire de 6 EPCI (établissement public de coopération intercommunale) dont les plus importants (Valence Romans Sud Rhône-Alpes, Hermitage Tournonais et Porte de Drôm'Ardèche) disposent de moyens conséquents sur les questions de développement économique, de lien avec l'emploi et sur les politiques jeunesse. A noter l'évolution cette année du portage par Valence Romans Sud Rhône-Alpes et Porte Drôm'Ardèche, de la politique de la ville, (pour les villes de Romans et ST Rambert). Nous participons également au CISPD (Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance) sur Romans et St Vallier et une particularité sur Romans avec une instance CIPJ où les partenaires échangent sur les situations individuelles des jeunes et croisent leurs regards et coordonnent ainsi mieux leur stratégie d'intervention.

Cette ressource est essentielle sur la question de l'information réciproque (EPCI / MISSION LOCALE) notamment sur les volets RH des besoins des entreprises et sur les politiques menées à destination des jeunes en priorité.

Au niveau des communes, nous intervenons autour d'un triangle Bourg de Péage, Romans et ST Vallier, sur 110 communes. Les élus, les Maires en particulier et les chefs de service restent nos principaux interlocuteurs et partenaires sur les actions développées ou à développer pour le territoire, un bon exemple avec les deux forums que nous portons sur Romans et Tain l'Hermitage. Au niveau local, on peut encore citer la collaboration avec le réseau des MJC sur Romans et Tain (permanences ML ou participation à diverses actions ou utilisation des espaces d'accueil) et des E-PIJ (BDP) ou PIJ (ST Rambert)

Nous sommes soutenus par le Conseil Général dans le cadre de sa politique jeunesse, même si à contrario des 4 autres Missions Locales du Département, nous ne sommes pas prestataire pour le compte du Département sur le volet accompagnement professionnel des bénéficiaires du RSA. Il s'agissait à l'époque, d'une volonté politique de notre structure de ne pas mélanger les publics jeunes et adultes, du coup nous bénéficions d'une structure « CAPE » qui assure cette prestation et avec qui nous travaillons pour les jeunes « ayant droit » ou les jeunes RSA.

Nous avons aussi développé un travail de rencontre avec les acteurs des Centres Médicaux Sociaux sur Romans et ST Vallier où les Conseillers Mission Locale et les Assistantes Sociales peuvent échanger et mieux comprendre les offres de service respectives.

Nous avons la chance d'évoluer sur un territoire homogène en fonction des différentes instances d'animation, ce qui facilite le travail de lecture, de partage et de mise en œuvre des actions partenariales. Le CTEF (Contrat Territorial Emploi Formation), la MEF (Maison de l'Emploi et de la Formation) et le « feu » SPEL (Service Public Emploi Local) ont le même territoire d'intervention que celui de notre Mission Locale, les différentes orientations sont donc partagées et cherchent la cohérence. C'est le cas, par exemple, avec les Axes stratégiques 2015 du CTEF, sur lesquels nous allons intervenir en cohérence avec notre propre CPO, notamment sur l'alternance, la mobilité ou la santé.

Sur le plan des institutions publiques, nous sommes à cheval sur deux Pôles Emploi (Romans qui porte notre convention et Tournon) c'est parfois plus complexe de mettre en place des opérations coordonnées, car les zones d'intervention, notamment pour Tournon, sont différentes. Nous travaillons en priorité en fonction du lieu de l'opération concernée (ex : forums, opérations de recrutement) à noter, deux actions phares avec le plan d'action sur les EAV (Romans et Tournon) et l'action expérimentale « Club ZUS » (Pôle Emploi Romans). Sur les cinq dernières années de la convention, on peut constater une bonne adéquation des attentes respectives de nos trois structures, que ce soit sur la question des publics PPAE (Projet Personnalisé d'Accompagnement à l'Emploi) Mission Locale à accompagner, sur la question et les missions des agents mis à disposition, même si sur ce point nous sommes en attente de solution pour ST Vallier avec la nouvelle convention 2015/2017 et enfin sur le champ de la relation entreprise et sur la gestion des offres.

Avec l'arrêt du SPEL, les séquences de travail et d'appui se déroulent plus à l'échelon départemental pour les services de l'Etat (Préfecture et UT DIRECCTE 26) où nous sommes associés au SPED et aux différents comités de pilotage, comme c'est le cas pour les EAV. A noter la présence d'une personne Déléguée à la politique de la ville (DDCS) et d'un appui de l'Etat sur ce champ spécifique.

Toujours pour l'Etat, malgré le changement, toutes les années de Direction au sein du CIO de Romans qui couvre le même territoire que notre Mission Locale, nous avons toujours réussi à garder une collaboration active, notamment sur la plate forme de lutte contre le décrochage et le travail d'analyse des listes de jeunes.

Sur les principaux secteurs économiques présents sur notre territoire et nos relations aux entreprises :

La Drôme des Collines Royans Vercors est un territoire où se côtoie une grande diversité d'activités, parmi lesquelles se détachent plusieurs secteurs : l'industrie manufacturière, le commerce, la santé humaine / action sociale, la construction, mais également l'agriculture.

L'industrie manufacturière : c'est le plus gros employeur, avec 12 025 salariés au 31/12/2012, répartis sur 525 établissements dont 25% pour l'agroalimentaire et 17% pour le textile, cuir, chaussure.

Le commerce : il s'agit du secteur représentant le plus grand nombre d'établissements (1005 établissements ayant des salariés, soit 24% des établissements de la ZTEF) pour 6 206 salariés au 31/12/2012. C'est également un secteur particulièrement dynamique avec 377 établissements créés en 2012, soit un taux de création de 16%. La conjoncture reste mitigée pour la plupart des secteurs du commerce.

Les services de santé et d'action sociale : ils comptent 5081 salariés au sein de 242 établissements. Plusieurs structures importantes sont présentes sur le territoire, avec un bon maillage des établissements.

La construction : ce secteur représente 3791 salariés dans 660 établissements, soit 16% des établissements de la ZTEF.

L'agriculture, qui représente 3000 équivalents temps plein environ, est également très présente »

(Source CTEF/MEF 2014)

En ce qui concerne la question de notre environnement et de nos relations avec le monde de l'entreprise, nous avons pu développer au fil des années un partenariat renforcé avec la Chambre des Métiers (CMA) de la Drôme autour de la question de l'accès à l'apprentissage pour les jeunes suivis. Cette relation se concrétise dans une convention de partenariat qui sera à nouveau signée d'ici la fin février 2015 lors de la semaine de l'apprentissage et avec la mise en œuvre du 4^{ème} Forum de l'Alternance sur Romans avec le soutien de la MEF et de la mairie de Romans.

Nous avons aussi des liens privilégiés avec le CILEC une association d'employeurs du bassin romanais et péageois qui est représentée à notre Conseil d'Administration par un de ses membres.

En revanche, même si la CCI de la Drôme est représentée à notre Conseil d'Administration, nous n'avons pas pour le moment, réussi à construire de véritables partenariats opérationnels, au-delà d'informations ou de participations réciproques sur diverses actions. Il s'agit pour nous d'un axe de réflexion à mener sur cette prochaine CPO, notamment sur le besoin de renforcer notre réseau de partenaires pour faciliter l'accès à l'entreprise des jeunes Mission Locale.

Notre fichier « entreprises » a commencé à être développé en 2010 sur Parcours 3, nous étions à 517 entreprises référencées en 2012 à 1283 à fin 2014.

La clé d'entrée reste principalement le dépôt d'offre qui va ensuite générer l'inscription au fichier « entreprises » de la Mission Locale. On peut quand même noter, une progression constante de notre fichier qui a plus que doublé en 2 ans. Il n'y a pas aujourd'hui d'approche « filières » dans la stratégie entreprise de la structure.

Les offres enregistrées sont passées de 259 à 436 en 2014 soit une progression de 68% mais qui s'explique par la progression des emplois aidés.

Même si nous gardons une approche essentiellement tournée sur la demande du jeune et que nous n'avons pas les moyens ni le potentiel pour être dans une démarche quantitative de recueil d'offres, notre structure et sa nouvelle gouvernance souhaite développer ce positionnement d'intermédiation jeunes et entreprises « secteur marchand » que propose notre Mission Locale. Il sera important dans cette réflexion de pouvoir s'appuyer sur les nouveaux contacts générés par la mise en œuvre des EAV sur ce secteur.

Sur l'offre de formation concernant plus particulièrement la Drôme des Collines-Royans-Vercors, nous pouvons dénombrer une offre conséquente:

- 421 formations initiales et continues, réparties sur 62 sites de formation :

1/ 218 formations relèvent des formations initiales (dont contrat d'apprentissage) et sont réparties sur 23 sites de formation (soit 52 % des formations)

2/ 203 formations relèvent des formations continues (dont contrat de professionnalisation) et sont réparties sur 39 sites de formation (soit 48% des formations)

- 46 % des formations initiales et continues (192 formations) sont dispensées sur Romans sur 20 sites de formation. Les sites de formation de Romans représentent 20% des sites de formation de la DCRV.

- 47% des formations dispensées sur Romans sont des formations continues dont contrat de professionnalisation (91 formations), qui sont dispensées par 6 organismes de formation : AFPA, CFPPA, Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Drôme, GRETA VIVA 5, Plateforme d'Insertion par l'Humanitaire et la Coopération.

Il est par ailleurs intéressant de noter que 45% des formations continues dont contrat d'apprentissage sont concentrées sur la ville de Romans.

Malgré la prédominance du nombre de formations sur la ville-centre de Romans, ces informations reflètent la densité et la variété de l'offre de formation présente sur Drôme des Collines-Royans-Vercors.

L'analyse liée à la localisation de l'offre existante des formations par voie scolaire, apprentissage et PQCP :

Domaine métiers de l'agriculture :

56 formations sont recensées dont 19, soit 34 % sont situées en Drôme des Collines-Royans-Vercors.

Domaine métiers du commerce, de la vente :

71 formations sont recensées dont 19, soit 27 % sont situées en Drôme des Collines-Royans-Vercors.

Il est important de noter que les offres de formation PQCP dans ce domaine métiers sont relativement équilibrées entre Valence et Romans : 4 formations pour Valence et 5 pour Romans réunies, soit 9 formations PQCP sur 13 dispensées, sur les 6 ZTEF.

Domaine métiers de la gestion-administration :

67 formations sont recensées dont 7, soit 10 % sont situées en Drôme des Collines-Royans-Vercors.

La PQCP 26/07 a permis de développer 15 formations dans ce domaine métier ; aucune d'entre elles n'est mise en œuvre sur DCRV.

Il est important de noter que sur ce domaine métiers en Drôme des Collines-Royans-Vercors, les formations sont uniquement dispensées par voie scolaire sur les qualifications suivantes : BAC pro Gestion-Administration, BAC pro Comptabilité, BAC pro Secrétariat, BTS Comptabilité et Gestion des Organisations et BTS Assistant de Gestion de PME PMI.

Aucune d'entre elles n'est accessible par voie d'alternance sur le territoire.

Domaine métiers de l'hôtellerie-restauration-métiers de la bouche-tourisme :

84 formations sont recensées dont 10, soit 12 % sont situées en Drôme des Collines-Royans-Vercors.

Dans ce domaine métiers qui regroupe plusieurs secteurs, l'offre de formation PQCP sur la Drôme des Collines-Royans-Vercors, à l'exception d'une formation complémentaire Sommellerie de Tain l'Hermitage, concerne uniquement les métiers du tourisme et de l'animation.

Sur la Drôme des Collines-Royans-Vercors, une seule formation est accessible en alternance.

Domaine métiers de la santé-service la personne :

122 formations sont recensées dont 12, soit 10 % qui sont situées en DCRV.

Sur Drôme des Collines-Royans-Vercors, seules les formations BTS Economie Sociale et Familiale, CAP Petite Enfance sont dispensées par voie d'apprentissage.

« Ce secteur domaine métier identifié comme un secteur important de la ZTEF et en croissance apparaît comme un secteur à considérer de manière approfondie dans le cadre des formations à développer notamment dans le cadre de la PQCP à venir. »

(Source CTEF/MEF 2014)

Etat des lieux de la structure

- Quels ont été les enjeux, les objectifs sur lesquels nous avons été tout particulièrement mobilisés dans nos différents domaines d'action ?

On peut dire que notre structure s'est concentrée dans ses actions et son organisation sur la mise en œuvre des politiques publiques, sur l'emploi et la formation au cours de ces 3 dernières années. Nous avons développé notre posture d'opérateur public, en priorisant plutôt nos moyens sur la mise en accompagnement des jeunes et le déploiement des nouveaux dispositifs emploi.

Sur l'ACCOMPAGNEMENT :

Nous avons pu, dès cette CPO, nous appuyer sur la nouvelle organisation que nous avons conduite jusqu'à fin 2010 et qui nous a permis d'une part de consolider nos 3 offres de service opérationnelles sur la formation, l'accompagnement et l'entreprise et d'autre part de stabiliser notre organisation et la sécurisation des offres de service sur l'accompagnement renforcé (PPAE/CIVIS/ANI) avec comme base de décision, la volonté de prioriser nos moyens sur l'accompagnement des jeunes les plus en difficulté et de garantir pour les Conseillers des portefeuilles actifs équilibrés et raisonnables (100 à 130/ETP en fonction des territoires).

Une des évolutions, c'est le développement de l'accompagnement renforcé pour notre équipe de CRE (Chargés de Relation Entreprise) notamment avec la mise en place du CIVIS PADE (prestation d'accompagnement dans l'emploi) et de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) début 2012 avec comme pour les CEF (Conseillers Emploi Formation) la mise en place d'un suivi individuel des moyens de cet accompagnement et des actions développées. Cette évolution a permis un rapprochement dans la déclinaison des objectifs individuels et dans les indicateurs de suivi d'activité pour les CEF et les CRE.

L'arrivée de l'ANI sur la fin 2011 a conduit à la mise en place d'un accompagnement renforcé pour une soixantaine de jeunes supplémentaires chaque année. Cette arrivée n'a pas pour autant bouleversé notre organisation et les volumes ont été intégrés dans les portefeuilles des Conseillers avec une affectation de moyens supplémentaires sur les territoires connaissant une évolution plus importante des flux, en l'occurrence la zone concernant l'espace ressource de ST Vallier.

En revanche, le déploiement du dispositif EAV fin 2012 a fortement impacté notre structure et a mobilisé une grande partie des moyens de notre Equipe Entreprise sur la mise en œuvre de ce nouvel outil et nous a, du coup, stoppé sur les évolutions qui étaient à conduire (et prévues pour certaines dans notre dernière CPO) sur l'offre de service entreprise à destination des jeunes.

Nous avons souhaité dans notre précédente réflexion, pouvoir garantir à notre public, nos partenaires, notre territoire, le maintien d'une offre de service qui répondrait aussi aux problématiques globales que peuvent rencontrer les jeunes suivis.

Cette approche globale reste au cœur de notre organisation même si l'activité plus « tayloriste » de production de service liée à nos missions d'opérateur public a tendu à limiter nos initiatives mais nous avons réussi sur tous les champs de notre organisation participant de cette volonté, à développer des actions et/ou des partenariats.

En voici quelques exemples :

Notre équipe d'accueil qui propose en libre accès des informations et des animations avec une programmation annuelle qui a permis d'aborder la prévention des conduites addictives, la prévention solaire, l'alimentation, la contraception, les vaccinations, ... mais aussi de relayer des informations sur les diverses manifestations qui se sont déroulées sur notre territoire.

Sur la santé, avec le Point Ecoute Jeunes, cet espace de parole confidentiel est à la disposition des jeunes où ils peuvent aborder avec une psychologue, les difficultés qu'ils rencontrent, et ainsi envisager plus sereinement leur avenir. Nous organisons tout au long de l'année des actions spécifiques : passage de la PSC1, action de prévention contre les conduites à risques (conduites addictives, prévention solaire, contraception) etc.

Sur la mobilité, qui est une des conditions d'une insertion réussie nous les accompagnons dans le passage de leur permis de conduire en partenariat avec le Conseil Général.

Sur l'insertion, où nous avons un partenariat fort et efficient avec les 8 Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) dans le cadre des Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) et celles des territoires limitrophes avec le CLLAJ TIPI, qui délivre une prestation d'accompagnement budgétaire auprès des jeunes sur les Espaces Ressources de St Vallier et de Romans.

Sur la vie quotidienne et la citoyenneté, où nous veillons à informer, sensibiliser et conseiller les jeunes sur les questions du logement en partenariat notamment avec le CLLAJ TIPI, ou sur la lutte contre les discriminations, en proposant un club de recherche d'emploi au sein du Quartier de la Monnaie, co animé avec Pôle Emploi jusqu'à la fin 2014.

Sur l'orientation, avec en 2012 un Forum des « Métiers de l'aide à la vie quotidienne, de l'intervention auprès des enfants, du nettoyage et de la propreté industrielle » à Tain l'Hermitage ou l'opération de découverte du Salon du Mondial des Métiers à Lyon pour une trentaine de jeunes chaque année de notre territoire. Notre participation en co animation sur la plateforme de lutte contre le décrochage avec le CIO

Sur la défense, où nous avons intégré cette nouvelle action à l'offre de service entreprise avec la mise en place de nouveaux partenariats et d'un forum spécifique, enfin sur l'alternance avec les 3 forums que nous avons porté avec la CMA et la MEF depuis 2012.

C'est cette densité professionnelle comprenant aussi bien les activités de production « classiques » d'accompagnement ou de mise en place de mesures, et la mise en œuvre de toutes ces initiatives caractérisant notre volonté d'action au service d'une approche globale des jeunes qui résume le mieux notre mobilisation principale au cours de cette dernière CPO.

- Quelles ont été nos actions phares, nos chantiers majeurs ?

1/ sur les actions Phares on peut citer plus particulièrement :

- La participation au Mondial des Métiers depuis 2012 (offre de Service Formation) : Nous nous sommes à nouveau mobilisés sur le Mondial des Métiers 2014 en préparant au mieux les jeunes à cette journée de découverte des métiers avec une opération de communication spécifique pour sensibiliser notre public.

Avec cette année la mise en place d'une journée de préparation, de l'association « Ebullition » pour un « atelier interactif » autour de : la communication verbale et non verbale, la prise de confiance en

soi et la cohésion de groupe qui a permis une réelle plus-value dans la préparation de la journée aussi bien pour les jeunes que pour les accompagnateurs.

- Le Forum des « Métiers de l'aide à la vie quotidienne, de l'intervention auprès des enfants, du nettoyage et de la propreté industrielle » à Tain l'Hermitage en 2012 (offre de service Formation). Ce premier forum, qui a accueilli une centaine de visiteurs, visait à informer sur les métiers, aider aux choix professionnels et communiquer sur l'accès aux formations possibles. Des tables rondes ont permis aux participants d'échanger sur différentes thématiques. Une vingtaine d'employeurs, des centres de formation et des partenaires tels que le Pôle Emploi et le Centre d'Information et d'Orientation ont répondu présents à ce rendez-vous organisé par la Mission Locale Drôme des Collines-Royans-Vercors.

- Les 2 Forums des « Métiers de la défense et de la sécurité publique » à Tain l'Hermitage (offre de service Entreprise)

Ce 2^{ème} forum qui s'est déroulé le 19 mars 2014 à l'Espace Rochegude, qui a accueilli 103 visiteurs qui sont venus se renseigner et découvrir les filières, les possibilités de formations et carrières que proposaient les institutions présentes avec une évolution concernant la participation du secteur privé sur les métiers de la sécurité. Ce forum s'inscrit dans la continuité du partenariat initié en 2012 avec les différentes institutions de la défense et de la sécurité publique. Cette manifestation était organisée par notre structure en partenariat avec les Pôles Emploi de Tournon et Romans et le soutien de la ville de Tain.

- Les 3 Forums de l'alternance à Romans (offre de service Entreprise) :

Fort du succès des précédentes éditions, notre structure en partenariat avec la CMA de la Drôme, la MEF et le soutien de la Ville de Romans a réédité le Forum de l'Alternance dans un lieu plus adapté avec la salle des Cordeliers. Cet événement a réuni plus de 450 visiteurs et 18 employeurs présents pour environ 80 offres d'emploi déposées. L'occasion aussi pour les jeunes de notre territoire de rencontrer des CFA, des centres de formation, de se renseigner sur les différents contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

- La mise en œuvre d'une action de lutte contre les discriminations jeunes ZUS (offre de service Accompagnement) :

Depuis la fin 2012, la Mission Locale en partenariat avec le Pôle Emploi de Romans, a mis en place, à titre expérimental, un club de recherche d'emploi à destination des 16/30 ans, résidant dans le quartier de la ZUS de Romans : La Monnaie.

Cette action a été reconduite en 2014 sur deux sessions de 4 mois avec le soutien de la politique de la ville et de l'UT DIRECTE 26, et toujours la mise à disposition des locaux de la Maison de Quartier.

20 jeunes se sont positionnés sur cette action cette année, les temps collectifs étant animés par une Conseillère de Pôle Emploi et une Conseillère de la Mission Locale.

- La mise en œuvre fin 2012, d'une opération spécifique de promotion du dispositif des Emplois d'Avenir (offre de service Entreprise) :

En partenariat avec les Pôles Emploi de Romans et Tournon et Cap Emploi, nous avons mené une campagne d'information et de promotion des Emplois d'Avenir à destination des employeurs du secteur marchand et non marchand de notre territoire.

Grâce à l'implication de tous les acteurs et avec le soutien constant de la Direction du Travail de la Drôme, nous avons atteint les objectifs fixés. Cette réussite n'aurait été possible sans l'investissement à nos côtés de nos Elus pour qui la question de l'emploi des jeunes reste prioritaire avec un engagement fort du Conseil Général de la Drôme qui a signé plus d'une centaine d'EAV pour l'ensemble du Département.

A noter, depuis la fin 2014 que notre structure est porteuse d'une action mutualisée au service du développement des actions de formation et notamment des actions de formation qualifiantes pour

les jeunes en EAV du département. Cette opération qui se poursuivra jusqu'en juillet 2015 est financée par l'UT DIRECTE 26 et l'offre de service est proposée aux 5 Missions Locales de la Drôme.

2/ Sur les chantiers majeurs on peut citer plus particulièrement :

- Sur notre organisation physique :

La principale évolution constatée ces trois dernières années, c'est la mise en place d'un nouveau lieu d'accueil pour notre Espace Ressources de Romans.

En effet, nous avons investi en avril 2014, un nouveau bâtiment de 650 m², soit 200 m² supplémentaires, situé à proximité de la gare SNCF et du centre-ville de Romans et mitoyen du Lycée technique du Dauphiné.

Ce projet nous a permis de mettre en œuvre une nouvelle organisation spatiale de délivrance des services. L'accueil a été entièrement repensé, même si des évolutions sont à poursuivre. Il est beaucoup plus spacieux et accueillant.

Un des points importants du projet était de pouvoir améliorer les conditions de travail des Conseillers et d'accueil du public. Ce bâtiment nous permet, pour le moment, de proposer des espaces de travail individuels et personnels pour les Conseillers et ces nouvelles conditions d'entretien sont plébiscitées par les jeunes suivis. Ces derniers ne sont plus « baladés » de bureaux en bureaux, ils peuvent eux aussi s'approprier le bureau de leur Conseiller et développer leurs repères.

Un Pôle Management opérationnel a aussi été constitué dans cette nouvelle organisation physique et qui est en cohérence avec notre organisation managériale.

A noter le maintien d'un espace de travail collectif pour les ateliers et aussi la présence d'une vraie salle de réunion, dont nous en faisons aussi bénéficier les partenaires de notre territoire qui souhaitent ou qui ont besoin d'utiliser cet espace de travail.

Nous avons aussi souhaité sécuriser notre organisation informatique avec la mise en place d'un local technique spécifique et développer la fluidité internet pour le confort de travail des Conseillers et des jeunes qui utilisent nos services par le raccordement à la fibre optique. A noter qu'en 2013, nous avons porté avec le soutien de la Région un chantier de renouvellement complet de notre parc informatique.

Ce projet d'achat est porté en intégralité par notre structure mais nous avons bénéficié pour les travaux d'aménagement du soutien de la DIRECCTE Rhône-Alpes et du Conseil Général de la Drôme.

- Sur notre organisation interne :

Nous avons mené en 2013 un chantier sur l'évolution et la professionnalisation de notre Equipe de Pilotage. Si nous restons organisés par offres de service opérationnelles (ENTREPRISE/ACCOMPAGNEMENT/FORMATION), nous avons évolué avec la mise en place d'une approche territoriale notamment au niveau de l'évolution des compétences des membres de l'Equipe de Pilotage qui sont maintenant responsables d'un secteur géographique et du suivi d'activité lié à la production de service des membres de leurs équipes.

Egalement sur l'année 2013, a été mené un très gros chantier avec les Délégués du Personnel et le collectif en accord avec la gouvernance sur la mise en place d'un nouvel accord sur notre organisation du temps de travail. Notre objectif était d'améliorer notre organisation du temps de travail au service du public, des salariés et de la structure. Pour les salariés : Mettre en place la RTT avec une plus grande souplesse dans l'organisation du temps de travail pour tous les salariés et pour

la structure : Prendre en compte la demande des salariés tout en garantissant l'atteinte de nos objectifs et un bon niveau d'accès du public à nos services. Ce nouvel accord nous a permis de pouvoir rétablir une équité de traitement pour l'ensemble des salariés en créant aussi une nouvelle souplesse dans nos organisations et avec le maintien des plages de temps dédiés à l'activité de production de service.

Pour finir, on peut aussi noter le développement de notre stratégie de communication externe à destination du public, des entreprises, des partenaires et des élus. Depuis 2012, notre structure est mieux identifiée et repérée dans les offres de service ou les actions qu'elle peut proposer avec une information régulière de tous les acteurs : 4 « e-letter » par an, la création en mars 2012 d'un site internet mis à jour régulièrement avec des bases de données accessibles (10 000 visiteurs en 2013), une stratégie de communication sur les actions, une rencontre régulière des acteurs par le management et nos élus, des temps institutionnels et l'envoi annuel de « fiches territoires » avec des données chiffrées sur l'activité et les résultats de notre Mission Locale. Une collègue de l'Equipe de Pilotage étant identifiée en référence de cette dimension « communication ».

- Quels sont les résultats, les avancées dont nous sommes fiers ?

D'une manière générale, l'ensemble des points exprimés en amont du document nous rendent fiers de l'activité professionnelle déployée pour y parvenir, que ce soit au niveau de la gouvernance, du management ou du collectif.

Le plus important est sûrement d'être arrivé à pouvoir assurer un équilibre entre les activités de service rendues aux jeunes et aux entreprises, la mise en place d'actions innovantes tout en développant la professionnalisation et la rigueur de la structure dans son organisation et en améliorant les conditions de travail pour notre équipe de collaborateurs.

- Quels indicateurs et facteurs clés de succès les plus caractéristiques ?

Sur l'activité, les indicateurs concernant plus particulièrement l'accès à l'emploi et à la formation ont été particulièrement suivis, pour les accès à l'emploi, l'emploi durable et l'apprentissage les résultats sont plutôt satisfaisants, sur l'accès à la formation également quand on les compare en volume à d'autres structures.

Ce fut également le cas pour le suivi des EAV pour des objectifs dépassés. Avec par la suite, un regard qui fut porté sur la qualité des engagements avec la question de la formation et du contact régulier avec le jeune (nombre d'entretiens).

Nous avons aussi attaché une grande importance au suivi des entrées en dispositif d'accompagnement renforcé (PPAE CIVIS ANI) et sur les indicateurs plus orientés « qualité » comme le nombre moyen d'entretiens ou les jeunes sans proposition pour les jeunes CIVIS.

Une des satisfactions est de pouvoir garantir pour les collègues CRE et CEF une activité moyenne et équitable de production de service avec une évolution des aspects plus qualitatifs, comme sur les propositions effectuées sur les offres d'emploi ou de formation.

Nous avons mené une enquête « public » sur la qualité de l'accueil rendu au service des jeunes juste avant le début de la CPO qui s'est révélée très positive sur l'accueil téléphonique et physique, sur la qualité des réponses apportées et avec plus de difficulté sur la question des délais de RDV, en

particulier sur l'Espace de Romans. Nous avons eu un certain nombre de propositions émanant des jeunes mais nous n'avons pas su forcément nous en saisir par la suite.

Sur le champ essentiel du climat social, l'équipe a su progresser en sérénité même si rien n'est jamais acquis sur ce point. Un des marqueurs en a été la possibilité de travailler collectivement et toujours dans une démarche d'intérêt général sur le chantier de réorganisation du temps de travail et d'être arrivé à un accord collectif qui a été apprécié à l'unanimité par les collègues.

- Sur quoi avons-nous peu ou pas encore avancé, progressé ?

Il faut se poser plus clairement la question du rapport coût / efficacité sur les actions/partenariats du territoire que nous ne souhaitons pas ou plus investir en lien avec cette nécessité de priorisation des moyens. Il faudra à l'avenir mieux s'avoir s'appuyer sur notre gouvernance pour le rendu de ces arbitrages stratégiques.

Sur l'évolution de notre organisation interne, nous avons retardé ce chantier pour le faire coïncider avec l'arrivée de la nouvelle CPO et rester en cohérence avec les nouvelles orientations, cependant cela nous a mis en difficulté sur certains points de fragilité que nous devons traiter.

Nous avons parfois lancé des réflexions ou des chantiers sur certains sujets sans forcément aller au bout ou de manière trop distendue pour arriver à un résultat.

Là encore, il conviendra d'être plus vigilant sur les dossiers à lancer ou non, et de tenir les engagements dans le temps ou d'assurer en cas de difficulté une communication claire pour les acteurs concernés.

Voici les principaux éléments de diagnostic repérés concernant les évolutions à mettre en œuvre :

Offre de service ENTREPRISE

Gestion des OFFRES

Gestion des offres process différents entre Romans et st Vallier (Procédures dégradées). Mettre en place une procédure de traitement et les choix d'organisation décidés pour les interlocuteurs des entreprises. Prévoir ensuite la communication et le partage à l'ensemble de l'équipe et l'affichage sur nos outils de communication (plaquettes entreprises, site internet espace employeurs)

Difficulté dans la gestion et l'anticipation du suivi des portefeuilles : induit une difficulté et des pratiques différentes dans l'alimentation des portefeuilles par les CEF.

Difficulté repérée dans la gestion des offres (communication, retour d'info, réactivité de l'équipe, connaissance des portefeuilles, ...), question des ateliers (contenu, temps dégagé, questionnement autour de la consultation des offres).

Besoins repérés

Définir une véritable « stratégie entreprise » dans la relation aux entreprises, aux objectifs recherchés pour notre public avec l'équipe entreprise en lien avec les objectifs de la structure, en s'appuyant sur les divers diagnostics existants ou déjà menés. Importance de pouvoir faire mieux

connaître la Mission Locale et son public aux entreprises, rencontrer les jeunes, les professionnels de la Mission Locale.

Mise en place de plans d'action spécifiques qui soient simples et réalisables (prochaine CPO) ex : PARRAINAGE, penser aussi au partenariat ou prestations externalisées (pour la question des moyens).

Mise en place de l'accompagnement des publics, pouvoir en faire un bilan. Développement de compétences des CRE sur les besoins liés à l'accompagnement (formation, ...)

Faire évoluer la structuration de l'équipe entreprise / 2010 ; y intégrer des orientations ou actions nouvelles : SAISONNALITE ??

Offre de service ACCOMPAGNEMENT

Insertion

Questionnement autour du positionnement de l'action Budget / Logement dans cette sous-dimension pour une meilleure lisibilité.

Mobilité

Axes repérés de développement : lien avec la Plate-Forme IPM et les axes de travail du CTEF sur la mobilité, Romans International et le SVE.

Questionnement / IPM sur la dimension saisonnalité et son positionnement si émergence d'une nouvelle sous-dimension « Saisonnalité ».

Citoyenneté / Vie quotidienne

Sous-dimension un peu « fourre-tout » !!!! (Service Civique, Logement, Point Info Logement, TIPI, Justice, EPIDE, lutte contre les discriminations, ...)

Questionnement autour du besoin d'investissement / Justice ; importance de garder le lien avec les partenaires justice : avec les services SPIPP. Information des collègues.

Questionnement autour de la volonté de s'engager sur la thématique « Lutte contre les discriminations ». Besoin de développer notre culture professionnelle sur ces questions, le travail sur la posture professionnelle sur cette question. Besoin d'implication du Pilotage sur la question du développement de compétences / lutte discriminations.

Santé

Evolution des besoins sur les questions de santé « environnementale »

Besoin d'investir d'autres champs : ex : estime de soi...

Questionnement sur l'émergence d'une nouvelle sous-dimension « handicap » qui permettrait une nouvelle ressource à l'équipe et au public sur cette thématique (même si quelques collègues maîtrisent ce sujet).

Accompagnement renforcé

Réflexions sur l'évolution du pilotage des dispositifs avec plutôt l'idée de revenir à une référence par dispositif, à définir au sein de l'Equipe de Pilotage.

Quelle utilité de maintenir cette sous-dimension avec l'évolution de l'Equipe Entreprise et le lien évident avec l'activité de pilotage des animateurs de Pôle.

Questionnement sur le traitement administratif du PPAE, lien possible avec le Pôle Appui.

Accueil

Assure l'accueil physique et téléphonique, les animations, le 1^{er} niveau de service - question du maintien de la sous-dimension, possibilité de lien direct avec les autres sous-dimensions et le pilotage ?

Questionnement autour de l'organisation actuelle et de l'évolution possible d'une équipe d'accueil exclusivement composée de CRE et de CEF ? Pour quels avantages et quelles difficultés ?

Offre de service FORMATION

Gestion et suivi des outils de la découverte des métiers

Pass'Avenir / Inforizon : bilan d'utilisation à faire, est-ce encore utilisé ? Question du temps d'utilisation 1h / 1h30 par jeune ; l'outil est intéressant en complément des temps classiques d'accompagnement. Ne pas confondre avec « Inforizon » en libre-service.

Les forums : maintien de l'action Mondial des Métiers : question de l'investissement sur les opérations extérieures de l'équipe, la récurrence des actions nuit-elle à la motivation des collègues. Reste l'importance aussi de mener des actions en lien avec notre cœur de métier, de continuer à travailler sur des approches collectives, de gestion de groupes...

Arrêt de la formule « Forum découverte des métiers » expérimentée en 2012 car trop chronophage mais qui reste une réussite, mais pour autant besoin de travailler sur l'élargissement des choix et la connaissance des métiers.

Besoin de faire mieux vivre l'entreprise à l'intérieur de la structure, pouvoir mieux outiller les Conseillers et les jeunes lors des phases d'orientation pour la construction des projets, de développer aussi la culture « Entreprise » des Conseillers. Question du lien avec l'Equipe Entreprise. Quel pilotage Entreprise / Orientation ?

Gestion des ressources orientation (finalisation de l'outil « Guide ressource pour le public »)

Réflexion autour de la problématique Orientation chez les 16/17 ans, difficulté de mobilisation, de positionnement aussi sur les priorités de structure.

Autres constats

Sur l'offre de service, besoin repéré de pouvoir mieux travailler sur tout ce qui concerne les compétences de base, l'illettrisme (quelle réalité pour notre public, quel diagnostic réel ??).

Plateforme de Décrochage : besoin de renfort sur les actes administratifs liés au traitement de la liste. Besoin de voir plus clairement les attentes pour du coup avoir aussi un positionnement clair de la structure sur la question de l'investissement sur cette question et des moyens qu'on y associe, quelles seront les attentes du futur SPRO vis-à-vis du réseau des Missions Locales par exemple ?

Au vu du diagnostic global, besoin d'évolution dans la structuration de l'offre de service avec l'émergence à terme d'une nouvelle sous-dimension.

Offre de service APPUI

Questionnement sur le repositionnement du financier en dehors du Pôle Appui, en lien direct avec le management et le pilotage.

Emergence d'une sous-dimension informatique, besoin de dégager du temps spécifique de travail sur les outils, travail d'analyse des charges à effectuer. Besoin de diagnostic.

Réflexion en lien avec l'évolution de notre organisation sur un repositionnement du Pôle Appui en lien avec le champ opérationnel : PPAE traitement administratif, accueil, appui Equipe Entreprise ?

DIVERS

Communication : Comment intégrer cette nouvelle dimension dans l'évolution de notre organisation ? Intégrer cette Offre de Service à notre organisation.

Permanences : Réflexion sur l'organisation actuelle de nos permanences décentralisées : gestion des absences, intérêt de tuilage ou de binômes avec du coup une ouverture à d'autres conseillers??

Evolution de nos temps d'échanges collectifs et individuels: rythme ; ODJ ; forme, ...

Attentes et besoins identifiés des différentes parties prenantes de la Mission Locale :

AU NIVEAU NATIONAL :

Mise en œuvre de nouveaux dispositifs :

- Garantie Jeunes (Fin 2015)
- Loi du 5 Mars 2014 relative à la Formation Professionnelle, à l'emploi ou L'Etat et les Régions assurent le SPRO (Service Public Régional de l'Orientalion) tout au long de la vie
- Nouvelle Politique de la Ville (2015-2017)
- Nouvelle Convention avec Pôle Emploi + Offre de service spécifique Jeunes (2015)

Renouvellement de certains dispositifs :

- EAV (Emplois d'Avenir) : 65 000 en 2015
- Alternance

Evolution Technique :

- I-Milo (2015)

AU NIVEAU REGIONAL

Conseil Régional :

- Mise en œuvre du SPRO
- C.E.P. (2015) (Conseil en Evolution Professionnelle)
- C.P.F. (2015) (Compte Personnel de Formation)

Conseil Régional / Etat / URML (CPO 2015-2017) :

Des attentes sur :

- Alternance
- Les publics « Politique de la Ville et ZRR »

Des évolutions attendues sur :

- Mutualisation
- Qualité

- Quelle intensité d'accompagnement ? Pour quel public ?
- Accueil du public : délais de réception
- Prospection en collaboration avec Pôle Emploi ?

AU NIVEAU DEPARTEMENTAL

Conseil Général :

- P.D.I. (Plan Départemental d'Insertion 2015-2017) : Action prévention R.S.A.

AU NIVEAU LOCAL (territoire Mission Locale)

- Politique de la Ville 2015-2017 Romans + Saint-Rambert d'Albon
- C.T.E.F. (Contrat Territorial Emploi Formation) : axes stratégiques
- C.E.P. (2015) + organisation du S.P.R.O.
- Développement des attentes sur l'axe « relation entreprise » de la part de notre Président et de notre Conseil d'Administration
- Prioriser nos partenariats stratégiques

AU NIVEAU INTERNE (public/équipe/structure)

Entreprise :

- Offre de Service / Entreprises : Gestion des mesures, outils gestion des offres, Parrainage.
- Offre de Service / Public : Ateliers, Simulations d'entretiens, Formation des collègues (Techniques de Recherche d'Emploi), Parrainage.
- Stratégie Entreprise : Connaissance de l'entreprise / Public / Conseillers, Prospection des offres d'emploi / Pôle Emploi, Saisonnalité.

Accompagnement :

- Publics : Handicap, Mineurs, Politique de la Ville / ZRR.
- Approche globale : Mobilité (CTEF), Santé Environnementale (Région), Logement.

Formation :

- Orientation : C.E.P, Découverte des métiers (Conseillers et public), Partenariat local CIO (Centre d'Information et d'Orientation)
- Formation : Gestion des dispositifs, Illettrisme, Savoirs de base.

Analyse FFOM de la structure

Les Points forts de la structure :

Une organisation par offres de service structurée par références et répondant aux principales problématiques repérées sur l'approche globale.

Encore une capacité à développer et porter des initiatives au service du territoire.

Une organisation de l'activité d'accompagnement renforcé organisée et pilotée au service des jeunes les plus en difficulté qui garantit un véritable suivi individuel et une sécurisation des moyens dédiés à ce parcours.

Une organisation physique garantissant une vraie proximité et un accès facilité pour les conditions d'accueil du public avec deux Espaces Ressources sur Romans et ST Vallier proposant de très bonnes conditions d'accueil et de travail pour le public et les salariés avec une réactivité pour l'inscription des premiers accueils. Délai 1 à 5 jours maxi en fonction des périodes de flux.

Des équipements informatiques renouvelés et une installation mieux sécurisée.

Un bon niveau de repérage de la structure sur son territoire avec une utilisation régulière de nos différents outils de communication (internet, e-letter, fiches territoire, affiches) et une reconnaissance effective de nos partenaires et de nos collectivités sur l'activité apportée et réalisée pour le territoire. Mise en œuvre de nouveaux moyens d'information avec les jeunes (sms).

Une gouvernance (CA - Président) intéressée et impliquée sur les enjeux de la structure.

Les Points faibles de la structure :

La multiplicité des champs d'intervention et l'approche transversale de notre organisation et du pilotage rendent parfois complexe et peuvent alourdir les schémas de communication et de décision.

Implication sur quelques partenariats à trop faible valeur ajoutée qui viennent imputer nos moyens opérationnels.

Pas de process qualité pérennisé mis à part le pilotage des indicateurs qualité des TBG, et une prise en compte du regard des jeunes qui reste ponctuel en fonction de nos besoins.

Une organisation et certains lieux d'accueil à améliorer pour les permanences extérieures (sécurité, confidentialité, moyens informatiques, connectivité, gestion des absences des Conseillers).

Contenu, organisation des ateliers TRE à revoir.

Des moyens et des outils limités en fonction de certains publics comme les mineurs.

Les Opportunités pour la structure :

Les Missions Locales font partie d'un réseau national reconnu et sont membres du service public de l'emploi.

Sa mission d'opérateur public lui confère une certaine stabilité dans les moyens affectés / au contexte actuel.

De nouveaux dispositifs à mettre en place comme la « Garantie Jeune » sources de financements supplémentaires mais aussi de réflexion interne sur les changements de culture professionnelle à opérer avec une solution partielle sur l'utilisation des anciens locaux.

Une nouvelle gouvernance qui peut aider au développement du positionnement de la structure sur l'intermédiation jeunes/entreprises du territoire.

Un bon degré de satisfaction et de reconnaissance de nos principales collectivités (EPCI), partenaires, et public utilisateur (jeunes et entreprises)

Une nouvelle organisation des territoires intercommunaux (EPCI) qui simplifie notre paysage institutionnelle.

La nouvelle convention PE sur les moyens attribués.

Les Menaces pour la structure :

Une mission d'opérateur qui remet progressivement en cause les capacités d'initiative de la structure et de son équipe et qui a réduit considérablement nos marges de manœuvre.

Des actes professionnels qui génèrent toujours plus d'actes administratifs, comptables et financiers au détriment de notre opérationnalité.

Une superposition des dispositifs d'accompagnement qui génère une lassitude dans le travail des équipes et des difficultés dans le travail d'adhésion et de sens que l'on doit avoir avec le jeune.

Une superposition de chantiers prioritaires pour 2015 : GJ/CEP/IMILO. Avec des plans de formation CEP/CPF /IMILO qui vont fortement pénaliser notre activité sur cette 1^{ère} année de CPO.

Un chantier complexe de la « Garantie Jeune » qui va monopoliser les moyens de la structure pour les prochains mois avec une visibilité financière quasi nulle qui peut nous mettre en danger économique.

La mise en place du CEP sans moyen supplémentaire et qui va générer des besoins sur les espaces à mettre à disposition, les moyens humains pour le premier niveau d'accueil.

Une prospective financière qui se réduit maintenant à l'année en cours du fait de l'inconnue des montants annuels attribués aux actions spécifiques qui sont expérimentales ou limitées dans le temps (EAV/ANI/GJ).

Un contexte à la baisse généralisée du financement des collectivités locales (Région/Département/EPCI).

Une convention collective et des charges de fonctionnement qui limitent ou diminuent progressivement nos moyens d'intervention. Avec une solution qui reste partielle sur la question des anciens locaux.

La nouvelle convention Pôle Emploi sur les moyens attribués. Des moyens en baisse pour le moment sur l'équipe entreprise du fait du départ non remplacé de l'agent mis à disposition du Pôle Emploi de Tournon sur l'Espace de ST Vallier.

Le coût généré par les 13 lieux de permanences sur l'ensemble du territoire (déplacements / temps)

Le contexte économique qui impacte très fortement les possibilités de retour à l'emploi des jeunes en particulier pour le public Mission Locale.

3) VISION STRATEGIQUE

La majorité de notre Conseil d'Administration a été renouvelée suite aux dernières échéances électorales pour les élections municipales qui se sont déroulées au mois de mars 2014.

Le premier Conseil d'Administration renouvelé s'est tenu le 10 septembre 2014 et notre nouveau Président, Monsieur Pierre CATY, qui a succédé à Monsieur Gérard WILLMANN, a été nommé par Mme le Maire de Romans conformément à nos statuts le jour de notre 30^{ème} Assemblée Générale le 18 septembre 2014.

Cette actualité n'a pas véritablement permis un travail de fond sur la question d'une vision stratégique de nos élus à 3 ans. Nous nous sommes efforcés en un laps de temps très court de pouvoir leur faire appréhender au mieux leur nouvel environnement sur la connaissance du réseau et de notre Mission Locale, que ce soit au niveau de ses institutions, de ses statuts, de son territoire, de son fonctionnement, de ses missions et de ses résultats.

En revanche, dès le second Conseil d'Administration, le 1^{er} présidé par Monsieur Pierre CATY, nous avons défini les principales attentes qui allaient concerner notre Mission Locale, et nous avons validé les axes stratégiques pour les trois années à venir sur les bases d'un travail de repérage partagé en amont par l'Equipe de Pilotage, le Président et l'ensemble de l'équipe.

La principale volonté politique exprimée par la voix de notre Président et qui a été validée par notre CA, c'est de pouvoir travailler sur le renforcement de notre positionnement sur la question de l'intermédiation entre les jeunes suivis et les entreprises du territoire et sur cette question, de pouvoir développer en fonction de nos moyens et des arbitrages à effectuer, des actions innovantes.

Pour le reste, à ce jour, il est admis par nos instances, que la structuration actuelle et les actions ou les offres de service développées et les résultats obtenus, apportent pour le moment au territoire un réel degré de satisfaction et la volonté serait de chercher à stabiliser notre organisation en l'adaptant aux besoins qui viendront de nos différents financeurs au cours de ces 3 prochaines années.

4) LE PROJET STRATEGIQUE DE LA MISSION LOCALE SUR LA PERIODE 2015 2017

Les trois axes stratégiques étant validés pour notre structure pour la CPO 2015-2017 :

I - UNE APPROCHE GLOBALE REAFFIRMEE POUR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EN FONCTION DES PUBLICS ET DES TERRITOIRES

II - UNE MISSION LOCALE AU CŒUR DE LA RELATION JEUNES ET ENTREPRISES

III - D' « ÊTRE ORIENTE » à « S'ORIENTER », UNE MISSION LOCALE EN ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS

Orientation stratégique n° 1	UNE APPROCHE GLOBALE REAFFIRMEE POUR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EN FONCTION DES PUBLICS ET DES TERRITOIRES
Lien avec les orientations Etat et Région	<p>« L'intensité du conseil et de l'accompagnement devra être adaptée aux besoins et aux demandes du jeune. Ainsi la Mission Locale pourra être conduite à proposer une offre de service différenciée qui permettra de concentrer les moyens sur des accompagnements renforcés à destination des jeunes les plus en difficulté. »</p> <p>« Considérant les difficultés qu'ils rencontrent, une attention particulière sera portée aux jeunes résidents dans les territoires prioritaires, urbains ou ruraux. »</p> <p>« La Mission Locale prend en compte la globalité des problématiques de chaque jeune, afin d'aboutir à l'emploi pérenne. »</p> <p>Protocole « Etat-Région-URML »</p>
Résultat visé à 3 ans	<p>MH 06 ARO1 C01 à C16 GJ05 à GJ16</p> <p>En fonction des moyens : pouvoir développer le nombre de jeunes suivis en dispositif d'accompagnement renforcé en garantissant une réelle qualité de suivi.</p>
Enjeux (décrire l'importance de la proposition)	<p>Pouvoir garantir aux jeunes les plus fragilisés de notre territoire des moyens renforcés d'accompagnement pour leur insertion professionnelle et sociale en s'appuyant sur une offre de service pouvant faciliter les réponses à la globalité des problématiques rencontrées par ces publics.</p>
Actions et moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Faire évoluer notre offre de service « accompagnement » en fonction des problématiques prioritaires repérées pour notre public. - Prioriser les moyens pour sécuriser les accompagnements renforcés et pouvoir garantir leur intensité. - Orienter notre nouvelle convention avec Pôle Emploi sur la complémentarité des offres de service et le bon aiguillage des publics. - Faire évoluer le pilotage et le suivi des dispositifs d'accompagnement renforcé pour gagner en efficacité. - Définir les publics cibles et les nouvelles actions à mettre en place en fonction aussi des possibilités nouvelles de financement. - Mettre en place le nouveau dispositif d'accompagnement de la « Garantie Jeunes »
Planification stratégique	<p>La mise en œuvre de l'évolution de notre organisation et de nos offres de service se fera dès 2015 et se poursuivra en fonction des besoins ou de l'actualité sur la totalité de la CPO.</p> <p>La mise en œuvre de la Garantie Jeunes et la nouvelle convention avec Pôle Emploi pour l'année 2015.</p>

Orientation stratégique n° 2	UNE MISSION LOCALE AU CŒUR DE LA RELATION JEUNES ET ENTREPRISES
Lien avec les orientations Etat et Région	<p>« La Mission Locale, ensemblier des politiques publiques doit aussi savoir construire des partenariats avec les acteurs du monde économique et savoir proposer aux entreprises un service d'accompagnement au recrutement permettant de faciliter la rencontre entre les jeunes et les employeurs.</p> <p>L'enjeu pour les Missions Locales est aujourd'hui de réussir à se positionner auprès des entreprises comme un partenaire ressource pour leur politique de recrutement.</p> <p>En coordination avec Pôle Emploi, les Missions Locales devront développer leur activité de prospection et de travail sur les offres »</p> <p>Protocole « Etat-Région-URML »</p>
Résultat visé à 3 ans	<p>AC01 OD11 ET01 ET02 ET03 EM03 EM08 EM13 EM20</p> <p>Arriver à maintenir notre efficacité sur le placement en entreprise en nous améliorant sur la qualité de la relation « entreprise » malgré des moyens à la baisse (PE et EAV et SEP).</p>
Enjeux (décrire l'importance de la proposition)	<p>Arriver à renforcer notre offre de service sur la question de l'intermédiation active entre les jeunes suivis et les entreprises de notre territoire tout en garantissant l'atteinte des objectifs de réalisation des différentes mesures « emploi » qui nous sont confiées.</p>
Actions et moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Arriver à stabiliser les moyens de l'Equipe Entreprise en retrouvant le poste du Pôle Emploi de Tournon puis en développant ses ressources par le biais de financements d'actions nouvelles. - Pouvoir rénover l'offre de service entreprise à destination du public « jeune » et développer les compétences des collaborateurs de notre structure sur les outils « TRE ». - Renforcer nos liens avec la CMA de la Drôme pour encore mieux promouvoir et développer l'accès à l'apprentissage des jeunes suivis. - S'appuyer sur notre nouvelle gouvernance pour développer notre réseau de « partenaires » entreprises et proposer des actions nouvelles d'intermédiation pour les publics prioritaires. - Trouver lors de la nouvelle contractualisation, la meilleure coordination possible avec Pôle Emploi sur la stratégie de relation entreprise à développer.
Planification stratégique	<p>2015 sera stratégique sur la question des moyens pour l'Equipe Entreprise et de la nouvelle convention avec Pôle Emploi. Les nouvelles actions restant soumises aux possibilités de financement. Une nouvelle convention devrait être signée avec la CMA début 2015.</p> <p>La mise en œuvre de l'évolution de notre offre de service entreprise se fera à partir de 2015 et se poursuivra sur le reste de la CPO, notamment pour les actions de professionnalisation et sur le développement de notre réseau entreprises.</p>

Orientation stratégique n° 3	D' « ÊTRE ORIENTE » à « S'ORIENTER », UNE MISSION LOCALE EN ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS
Lien avec les orientations Etat et Région	<p>« Dans le cadre de sa proposition, la Mission Locale s'engage à accueillir, informer, conseiller et accompagner en priorité des jeunes déscolarisés de 16 à 25 révolus, en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. C'est-à-dire peu ou pas qualifiés : de niveau VI, Vbis, V voire IV ou plus si leurs qualifications ne sont pas adaptées au marché du travail, ou s'ils rencontrent des difficultés personnelles ou sociales, entravant leur accès à l'emploi. »</p> <p>« Elle pourra en outre être amenée à informer tout public dans le cadre de sa fonction de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin d'orienter les personnes vers l'acteur le plus pertinent pour les accompagner. »</p> <p>« L'enjeu de l'orientation est d'aider les jeunes à explorer les champs des possibles et à construire leur projet professionnel pour faire face aux multiples transitions qu'ils connaîtront au cours de leur vie, en tenant compte du contexte socio-économique du territoire. »</p> <p>« A cette fin, les Missions Locales devront renforcer une offre de services qui contribue à sécuriser l'accès à la qualification (sensibilisation à l'intérêt de se former, présentation de l'offre de formation existante, accompagnement des jeunes vers et dans la formation). Elles assurent une fonction de prescripteur et respectent les principes et conditions de prescription spécifiquement formalisés par la Région Rhône-Alpes.»</p> <p>Protocole « Etat-Région-URML »</p>
Résultat visé à 3 ans	<p>OD 06 AC8 à AC13 AC15 AC23</p> <p>Nombre d'actions de découverte des métiers organisées par la Mission Locale.</p> <p>Maintenir, voire développer nos niveaux actuels d'accès aux prestations de construction de projet et à la formation en fonction des possibilités du territoire tout en nous améliorant dans l'efficience de nos prescriptions.</p>
Enjeux (décrire l'importance de la proposition)	Continuer à garantir une proximité et un niveau de qualité pour l'accueil des jeunes mais aussi d'un nouveau public dans le cadre du CEP tout en développant notre offre de service sur l'accès à la formation et de la découverte des métiers.
Actions et moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - En lien avec la Région et le CTEF « Drôme des Collines-Royans-Vercors » arriver à pouvoir mettre en œuvre le CEP et l'accompagnement au CPF sur le territoire sans aucun moyen supplémentaire et sans dégrader les conditions actuelles d'accueil de notre public. - Décider l'arrêt ou l'investissement minimal sur différents partenariats à très faible valeur ajoutée opérationnelle mais fortement chronophages.

	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin de mettre en place une évolution dans la structuration de l'offre de service Formation. - Arriver à mieux travailler sur tout ce qui concerne les compétences de base, l'illettrisme en lien avec les besoins repérés des publics prioritaires. - Pouvoir développer notre culture « métiers » au service d'un meilleur accompagnement au projet des publics accompagnés.
Planification stratégique	<p>La mise en œuvre de la déclinaison locale du SPRO et des modalités de délivrance du CEP devront être effectives à la fin du 1^{er} semestre 2015.</p> <p>L'évolution de l'offre de service et Les actions portées se déclineront sur les 3 années de notre CPO.</p>

AUTO DIAGNOSTIC DES PARTENARIATS DE LA MISSION LOCALE EN 2015

Cet auto diagnostic est un outil pour aider la Mission à :

1. se situer dans son réseau de partenaires (exercice à renouveler chaque année),
2. se donner un objectif de niveau à atteindre avec chaque type de partenariat. Cet objectif pourra être atteint en 2017.
3. apprécier l'apport du partenariat pour les jeunes accueillis.

L'auto diagnostic doit permettre à la Mission Locale d'avoir une photographie de ses différents partenariats. A la lumière de cette photographie, la Mission locale pourra décider de développer tel ou tel partenariat dans un axe stratégique spécifique, qui se traduira de façon opérationnelle par des actions précises.

	Niveau 1 <i>Partenariat très faible voire inexistant</i> (méconnaissance ou simple connaissance sans relation spécifique) :	Niveau 2 <i>Partenariat existant mais perfectible :</i> « oriente vers » l'offre de service du partenaire.	Niveau 3 <i>Partenariat consolidé :</i> rencontres régulières et articulation des offres de service en complémentarité.	Niveau 4 <i>Amélioration continue :</i> plan d'action et évaluation communs.	Quel a été l'apport du partenariat pour les jeunes accueillis ?
	<ul style="list-style-type: none"> * Partenaires non identifiés * Méconnaissance des partenaires * Manque de temps pour initier ce partenariat * Partenariat non prioritaire * Difficultés relationnelles avec le partenaire 	<ul style="list-style-type: none"> * Partenariat ponctuel (partenariat initié pour un projet défini et une durée déterminée) * Manque de temps pour développer ce partenariat * Partenariat imposé (les partenaires ne s'impliquent pas volontairement dans le partenariat, il s'agit d'injonctions institutionnelles). * Partenariat fluctuant en fonction des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> * Partenariat régulier (les acteurs ont le réflexe de travailler ensemble) * Les partenaires disposent d'un ensemble de principes de collaboration pour travailler ensemble * Les partenaires rendent visibles les activités de chaque structure * Les partenaires participent à des projets mutualisés * Les structures partenaires s'organisent pour réorienter leurs utilisateurs au sein du réseau * Les partenaires organisent des activités de formation continue en commun 	niveau 3 incluant une démarche d'évaluation itérative du partenariat (évaluation continue pour maintenir le niveau à minima).	

Consignes d'utilisation de la grille d'auto diagnostic :

1. Remplir la grille suivante en indiquant la date « 2014 » dans la case correspondant au niveau du partenariat.
Possibilité de préciser et qualifier le partenariat avec des mots clés. Possibilité d'ajouter des partenaires.
2. indiquer l'objectif 2017 en plaçant « 2017 » sur le niveau souhaité.
3. Notifier l'apport du partenariat, au moment de l'auto diagnostic, pour le public accueilli (dernière colonne).

	Niveau 1 <i>Partenariat très faible voire inexistant (méconnaissance ou simple connaissance sans relation spécifique) :</i>	Niveau 2 <i>Partenariat existant mais perfectible : « oriente vers » l'offre de service du partenaire.</i>	Niveau 3 <i>Partenariat consolidé : rencontres régulières et articulation des offres de service en complémentarité.</i>	Niveau 4 <i>Amélioration continue : plan d'action et évaluation communs.</i>	Quel a été l'apport du partenariat pour les jeunes accueillis ?
Repérage- Décrochage-Raccrochage					
Education Nationale			CIO ROMANS 2014		Reste très marginal dans les résultats quantitatifs relevant du traitement des listes du plan de lutte pour le décrochage.
Accompagnement Global*					
Conseil Général			2014	2017	<ul style="list-style-type: none"> - Possibilité d'évoluer sur une action de prévention RSA pour certains publics ciblés - Participation aux commissions FAJ - Rencontres des CMS pour complémentarité des OS
Justice	2014	2017			En lien avec la mise en place d'une référence spécifique sur la justice au sein de notre offre de service « Approche Globale » Pour le moment : accompagnement des jeunes sous-main de justice en lien avec les référents intervenants en milieu fermé et ouvert
Logement			2014	2017	Partenariat opérationnel avec le CLLAJ TIPI sur l'intervention d'une Conseillère ESF / public en ML Réflexion sur la création de temps collectifs / logement
Santé ANPAA			2014		Actions régulières à destination du public et des Conseillers
8 structures IAE		2014	2017		Mettre en place un process structuré avec l'ensemble des 8 structures sur la gestion des recrutements et l'accompagnement des parcours.

Orientation/SPRO					
Opérateurs CEP					
Opérateurs AIO			2014		Participation au COPIL en tant qu'opérateur du 2 ^{ème} cercle
Formation/alternance					
Organismes de formation			Organismes PQCP (CFPPA.MFR.PIHC.EDA.GRETA. CEFORA. AFPA.) 2014		
CFA		LUCIEN RAVIT 2014	CFPPA ROMANS 2014 LUCIEN RAVIT 2017 CFA LE VALENTIN 2014		
OPCA		AGEFOS PME 2014 FORUM ALTERNANCE FONGECIF 2014 (interlocuteur identifié)			
Emploi/Alternance/ Relations entreprises					
Entreprises			2014 pour un grand nombre d'employeurs publics/associatifs du territoire de la ML et quelques entreprises partenaires issues du secteur marchand		<ul style="list-style-type: none"> - Appui au montage des mesures - Suivi des jeunes dans l'emploi
Pôle Emploi				2014	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre d'action de recrutement en nombre en commun - Participation commune à un plan d'action de promotion des EAV - Partenariats opérationnels sur les forums - Mise en œuvre d'actions expérimentale Co animées « club ZUS»
Consulaires	2014 (CCI)	2017 (CCI)		2014 (CMA)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise œuvre opérationnelle d'une complémentarité de nos offres de service respectives cadrée par une convention de coopération - Maitrise d'ouvrage partagée du Forum de l'Alternance

Branches professionnelles	2014	DIRECTE IDEE MEDEF 26 2014 (partenariat sur les offres)	2014 sur le secteur de la défense		<ul style="list-style-type: none"> - Portage par la ML d'un forum spécifique sur les métiers de la défense et de la sécurité - Mise en place d'information collective avec la gendarmerie
Intérim	2014				
CG 26			2014		<ul style="list-style-type: none"> - Partenariat actifs sur les EAV
Approche collective Mission Locale					
ARML			2014		
Missions Locales Drôme			2014		<ul style="list-style-type: none"> - Portage d'une action mutualisée pour l'ensemble des ML du Département sur la promotion de l'accès à la formation des jeunes en EAV - Rencontre régulière des référents Emploi
Services économiques des EPCI du territoire de notre Mission Locale		2014	2017		<ul style="list-style-type: none"> - Partenariats à développer sur les besoins RH des entreprises - Co organisation de forums

MISSION LOCALE : Drome des Collines**Royans Vercors****BUDGET PREVISIONNEL - Année 2015**

Comptes de Charges		Total
ACHATS		56 240
EDF		24 300
Fournitures de bureau et informatique		11 000
Autres achats		20 940
SERVICES EXTERIEURS		49 500
Sous traitance générale		2 700
Redevances de crédit bail		6 500
Location de locaux, charges locatives		27 300
Location de matériels et autres		9 000
Entretien et maintenance		4 000
Primes d' assurances		6 000
Etudes et recherches relatives à la gestion		13 000
Divers, documentation, frais de colloques...		8 000
AUTRES SERVICES EXTERIEURS		109 700
Personnel extérieur à l'Entreprise (intérim...)		6 000
Rémunérations d'intermédiaires et honoraires		13 000
Information, publication		8 000
Transport de biens et de personnel		40 000
Déplacements, missions, réceptions		9 000
Frais postaux		24 300
Frais de télécommunication		400
Services bancaires et assimilés		9 000
Dons spécifiques effectués aux jeunes (FAJ, FIPJ, ...)		84 883
Autres charges de fonctionnement		50 065
IMPOTS, TAXES et VERSEMENTS ASSIMILES		84 883
Taxe sur salaires		20 434
Participation à la formation professionnelle		14 384
Autres impôts et taxes (1 % logement,...)		49 065
CHARGES DE PERSONNEL		1 075 643
Salaires bruts de la structure		729 783
Indemnités et avantages divers		300
Charges patronales URSSAF		248 345
Autres charges patronales (ASSEDIC, Retraite...)		54 515
Variation provision (brut + charges) congés payés		
Autres charges (T. R., oeuvres soc., médec. Travail,...)		42 700
Autres charges de personnel (contrats aidés, ...)		
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE		13 723
CHARGES FINANCIERES		13 723
CHARGES EXCEPTIONNELLES		63 985
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS		63 985
Engagements à réaliser sur ressources affectées		63 985
Dotations aux amortissements		
Dotations aux provisions		
Dotations provision indemnité départ à la retraite		
Dotations contentieux salariaux		
Dotations travaux		
Dotations autres risques et charges		
TOTAL DES COMPTES DE CHARGES		1 453 674
EXCEDENT DE L'EXERCICE		81 118
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE		81 118
Mise à disposition gratuite de personnel		78 526
Etat		74 076
Etablissements publics nationaux (ANPE,...)		4 450
Conseil Régional		
Conseil Général		
Communes		
ECPI		
Autres établissements publics locaux		
Autres		
Mise à disposition gratuite de biens et services		2 592
Etat		2 592
Etablissements publics nationaux (ANPE,...)		
Conseil Régional		
Conseil Général		
Communes		
ECPI		
Autres établissements publics locaux		
Autres		

Cachet de la structure
Signature (nom et qualité du signataire)

date : 19.02.2015



Mission Locale
Drome des Collines - Royans - Vercors
30, bd Remy Roure
26100 ROMANS SUR ISERE
Tél. 04 75 00 79 41 - Fax 04 75 05 33 78
mi-romans@missionlocaleromans.com

Pierre Calvez
Président

MISSION LOCALE : Drome des Collines Royans**Vercors****BUDGET PREVISIONNEL - Année 2015****Comptes de Produits**

	Total
TOTAL DES SUBVENTIONS	1 389 077
TOTAL SUBVENTIONS DE FONCTIONNEMENT EN ACTIVITE PRINCIPALE	1 252 984
TOTAL SUBVENTIONS ETAT	482 968
Subvention de fonctionnement CPO	482 968
CPER contrat de plan Etat Région	
Autres subventions ministère Emploi et Affaires sociales (DDASS, DDEFP, DRASS)	
Autres ministères : justice, contrat de ville ...	
TOTAL CONTRIBUTION DES ORGANISMES PUBLICS	80 040
ANPE (co-traitance PAP-ND)	80 040
Caisses d'Allocations Familiales / FAS / ...	
TOTAL SUBVENTIONS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	689 976
Conseil Régional	367 811
Subvention de fonctionnement	CO 2015
Conseil Général	
Subventions	83 000
Communes	
Subventions	239 165
Etablissements publics de coopération intercommunale	
Subventions	
Autres Etablissements publics locaux (CCAS,...)	
Subventions	
TOTAL APPORT DES ORGANISMES PRIVES (OPCA, AGEFIPH...)	
TOTAL DES FONDS EUROPEENS (liés à l'activité principale)	
FSE Objectif 3	
FSE Objectif 3 autres	
TOTAL SUBVENTIONS liées AUX ACTIVITES SPECIFIQUES	136 093
Etat	95 268
Santé	
Logement	
Parrainage	
FIPJ	
ANI	
Autres Dispositif Contrat Avenir+ développeur formation	95 268
Région	36 325
Autre : à préciser (une ligne par intitulé et par ligne ou direction)	
Régulation des entrées et d'aide au pilotage de l'offre de formation	
SANTE	6 000
SEP	27 000
MINI STAGES	3 325
Département	
Santé	
Logement	
Parrainage	
Autres	
Autres collectivités ou EPCI	4 500
Santé	
Logement	
Parrainage	
Autres MEF	4 500
Fonds européens pour activités spécifiques (FSE)	
FONDS GERES POUR COMPTE D'AUTRUI (FAJ, Aide Mobilité)	
TOTAL Conventions de l'année (FAJ, Aide Mobilité)	
Dont FAJ	
Dont FIPJ	
Rémunération des frais de gestion	
Dont FAJ	
Dont FIPJ	
AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	
PRODUITS FINANCIERS	
PRODUITS EXCEPTIONNELS (s/ opération de gestion - Cession éléments actif)	
REPRISE SUR AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS	
TRANSFERT DE CHARGES	31 926
Produits des contrats aidés (rémunération CNASEA EJ, CEC, CIE...)	23 119
Autres transferts de charges	8 807
TOTAL DES COMPTES DE PRODUITS	1 421 003
Report des ressources non utilisées des exercices antérieures + Enveloppes financier	32 671
DEFICIT DE L' EXERCICE	
EVALUATION DES CONTRIBUTIONS VOLONTAIRES EN NATURE	81 118
Apports en personnel mis à disposition à titre gratuit	78 526
Etat	
Etablissements publics nationaux (ANPE,...)	74 076
Conseil Régional	
Conseil Général	
Communes	4 450
Etablissements publics de coopération intercommunale	
Autres établissements publics locaux	
Autres	
Apports de biens et services	2 592
Etat	
Etablissements publics nationaux (ANPE,...)	
Conseil Régional	
Conseil Général	
Communes	2 592
Etablissements publics de coopération intercommunale	
Autres établissements publics locaux	
Autres	

Cachet de **MISSION LOCALE**
 Signature (nom et qualité du signataire)
 Drome des Collines - Royans - Vercors
 30, Bd Remy Roure
 26100 ROMANS SUR ISERE
 Tel. 04 75 05 33 78 - Fax 04 75 05 33 78
 ml-romans@missionlocaleromans.com

date : 09.02.2015

Pierre CATY
Pierre CATY
 Président

CONTRAT D'OBJECTIFS 2015-2017



**PARTIE 2 du contrat d'objectifs 2015-2017 :
PLAN D'ACTION ANNUEL 2015**

Edition de ce document, le : 12 février 2015

Mission Locale de : MISSION LOCALE DROME DES COLLINES-ROYANS-VERCORS

Nom juridique de la structure : MISSION LOCALE DROME DES COLLINES-ROYANS-VERCORS

Adresse : 30, Boulevard Rémy Roure – 26100 ROMANS SUR ISERE

Nom de la personne référente : Pierre BRILLAUD (Directeur)

Téléphone : 04 75 70 79 41

E mail : ml-romans@missionlocaleromans.com

A retourner une fois complété avec la partie 1 du contrat d'objectifs 2015-2017 :

- au Conseil Régional – DFC – Service Accompagnement des Parcours
- à l'UT – DIRECCTE de votre département en 2 exemplaires
- à l'animation Régionale des Missions Locales

Au plus tard le 20 février 2014

PARTIE 2 : PLAN D' ACTIONS ANNUEL 2015

En déclinaison des orientations stratégiques triennales, la Mission Locale élabore un plan d'actions annuel. Une liberté est accordée à chaque Mission Locale pour compléter ce plan d'action en fonction du projet de structure. Cependant, il est demandé que ce plan d'actions intègre les champs de l'offre de service de niveau 3 (cf. tableau ci-dessous) qu'ils relèvent des attentes des partenaires Etat/Région/URML ou qu'ils relèvent d'un choix de la structure.

Tableau reprenant l'offre de service d'accompagnement global des Missions Locales et figurant dans le protocole d'accord Etat – Région – URML pour la contractualisation tripartite avec les Missions locales de Rhône-Alpes 2015-2017 :

	Domaine d'intervention	Offre de service de base relevant du contrat d'objectif	Offre de service complémentaire	Public cible	Partenaires financiers activité principale	Partenaires financiers spécifiques	
Offre de service socle des Missions locales dont (CEP)	Repérage, accueil et information	Socle commun qui s'intégrera dans le SPRO		16 / 25 ans	Etat Région Communes CG EPCI	Politique de la ville (Etat, Région, EPCI, communes)	
	Conseil et accompagnement des parcours/ Elaboration de projet		ANI, PPAE, Garantie Jeunes,	16 / 25 ans		Partenaires sociaux, Pôle Emploi, Conseil Général (RSA), Etat, Région (IL,CTEF), Fondations	
Exigences différenciées par thématique	Orientation : Découverte métiers (les évolutions, les emplois, les activités)	Niveau de service 3					Région (IL pour des actions ponctuelles)
	Formation	Niveau de service 3		16 / 25 ans			Région (IL pour des actions ponctuelles)
	Accès à l'emploi	Niveau de service 3	EA, parrainage	16 / 25 ans			Etat, EPCI, Région (IL pour des actions ponctuelles), Fondations
	Logement	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans			Conseil Général, Communes, EPCI
	Santé	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans			Agence Régionale de la Santé, Etat, Région
	Mobilité	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans			Etat, Région (IL), Communes, EPCI
	Accès aux droits et citoyenneté	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans			Etat, Région, Communes, EPCI, fondations
	Accès aux NTIC	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans			Région, fondations
	Loisirs, culture, sports	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans		EPCI, Communes, fondations	
	Justice (détenention)	/	Niveau de service 2 et 3	Jeunes détenus		Etat	
	Handicap	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans		Etat, Région, Agefiph	
	Décrochage/Raccrochage	Niveau de service 1	Niveau de service 2 et 3	16 / 25 ans		Etat, Région	
Organisation territoriale	Partenariat territorial : participation aux instances emploi/formation, inter réseaux AIO, l'EN et la formation professionnelle, le monde économique mais aussi social, culturel, logement...)	Niveau d'exigence en lien avec les niveaux de service selon la thématique (voir ci-dessus)					
	Coopération intégrée des missions locales	Un plan d'action sur la durée de la contractualisation					

PLAN D' ACTIONS ANNUEL 2015 DE LA MISSION LOCALE

Axes stratégiques	Lien avec les orientations Etat Région	Plan d'actions année 2015		Commentaires
		Actions planifiées	Résultats visés/livrables	
<p>Axe 1</p> <p>UNE APPROCHE GLOBALE REAFFIRMEE POUR UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCE EN FONCTION DES PUBLICS ET DES TERRITOIRES</p>	<p>« L'intensité du conseil et de l'accompagnement devra être adaptée aux besoins et aux demandes du jeune. Ainsi la Mission Locale pourra être conduite à proposer une offre de service différenciée qui permettra de concentrer les moyens sur des accompagnements renforcés à destination des jeunes les plus en difficulté. »</p> <p>« Considérant les difficultés qu'ils rencontrent, une attention particulière sera portée aux jeunes résidents dans les territoires prioritaires, urbains ou ruraux. »</p> <p>« La Mission Locale prend en compte la globalité des problématiques de chaque jeune, afin d'aboutir à l'emploi pérenne. »</p>	<p>1/ Mise en œuvre d'un chantier associant la Gouvernance, le pilotage et le collectif début Mars 2015 en vue d'élaborer le process opérationnel de mise en œuvre de la « GARANTIE JEUNES ».</p> <p>2/Elaboration d'une action spécifique de prévention du RSA en partenariat avec le Conseil Général dans le cadre du PDI 2015/2017.</p> <p>3/ Mise en place d'un partenariat opérationnel et harmonisé avec les 8 SIAE de notre territoire pour le repérage et le positionnement de nos publics.</p>	<p>Mise en œuvre de la « GARANTIE JEUNES » au 1^{er} septembre 2015</p> <p>Mise en œuvre de l'offre de service spécifique d'accompagnement renforcé. Public ciblé : Jeunes femmes avec enfant(s) jusqu'à 26 ans (2^{ème} semestre 2015)</p> <p>Formalisation d'un indicateur de suivi avec l'idée d'arriver à un conventionnement commun sur l'ensemble du territoire (fin juin 2015)</p>	<p>Une priorité pour notre structure qui va mobiliser l'essentiel de nos capacités d'actions et de nos moyens financiers sur le 1^{er} semestre 2015 avec un impératif d'organisation validé au 15 Juillet 2015.</p> <p>Sous réserve de l'appui financier du Conseil Général pour la mise en œuvre de moyens spécifiques pour cet accompagnement.</p> <p>La gestion des offres se fera par l'Equipe Entreprise</p>

<p>Axe 2</p> <p>UNE MISSION LOCALE AU CŒUR DE LA RELATION JEUNES ET ENTREPRISES</p>	<p>« La Mission locale, ensemblier des politiques publiques doit aussi savoir construire des partenariats avec les acteurs du monde économique et savoir proposer aux entreprises un service d'accompagnement au recrutement permettant de faciliter la rencontre entre les jeunes et les employeurs.</p> <p>L'enjeu pour les Missions Locales est aujourd'hui de réussir à se positionner auprès des entreprises comme un partenaire ressource pour leur politique de recrutement.</p> <p>En coordination avec pôle emploi, les missions locales devront développer leur activité de prospection et de travail sur les offres »</p>	<p>1/ Renforcer notre offre de service (efficacité) à destination des jeunes et des entreprises.</p> <p>Avec la mise en place de deux chantiers spécifiques sur nos outils collectifs à destination des jeunes et sur le process de traitement de nos offres d'emploi.</p> <p>2/Lancement d'un chantier « Parrainage » au 2^{ème} semestre 2015.</p>	<p>- Mise en œuvre des nouveaux ateliers TRE « numériques » et ateliers « alternance » au 1^{er} semestre 2015</p> <p>- Mise en œuvre d'un process qualité de traitement des offres et d'une « charte entreprise » au 2^{ème} semestre 2015</p> <p>Production d'un cahier des charges spécifiques qui prendra en compte la question des publics « Nouveaux Quartiers Prioritaires » et « Garantie jeunes » fin 2015.</p>	<p>La mise en place du nouveau système d'information « I.MILO » va modifier nos pratiques de capitalisation et de fonctionnement sur les mises en relation « offres »</p> <p>Sur la question du traitement des offres, il conviendra aussi d'attendre les nouvelles modalités de collaboration avec le Pôle Emploi qui seront définies par la future convention 2015 / 2017.</p> <p>Un démarrage en janvier 2016 sous réserve des possibilités de soutien financier sur l'animation du dispositif.</p>
---	--	--	--	--

<p>Axe 3</p> <p>D' « ÊTRE ORIENTE » à « S'ORIENTER », UNE MISSION LOCALE EN ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS</p>	<p><i>« Dans le cadre de sa proposition, la Mission Locale s'engage à accueillir, informer, conseiller et accompagner en priorité des jeunes déscolarisés de 16 à 25 ans révolus, en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. C'est-à-dire peu ou pas qualifiés : de niveau VI, Vbis, V voire IV ou plus si leurs qualifications ne sont pas adaptées au marché du travail, ou s'ils rencontrent des difficultés personnelles ou sociales, entravant leur accès à l'emploi. »</i></p> <p><i>« Elle pourra en outre être amenée à informer tout public dans le cadre de sa fonction de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) afin d'orienter les personnes vers l'acteur le plus pertinent pour les accompagner. »</i></p> <p><i>« L'enjeu de l'orientation est d'aider les jeunes à explorer les champs des possibles et à construire leur projet professionnel pour faire face aux multiples transitions qu'ils connaîtront au cours de leur vie, en tenant compte du contexte socio-économique du territoire. »</i></p>	<p>1/ Participation active à la réflexion d'organisation territoriale du SPRO par le CTEF « Drôme des Collines-Royans-Vercors »</p> <p>2/ Mise en œuvre d'un plan d'action spécifique sur la « Découverte des métiers » dans le cadre de l'évolution de l'organisation de l'offre de service « Formation »</p>	<p>Mise en œuvre de l'offre de service CEP en cohérence avec les autres acteurs du territoire et validation des niveaux de services à délivrer sur Romans et St Vallier fin 2015.</p> <p>Mise en place d'une seconde référence « orientation » au sein de notre Mission Locale à partir d'avril 2015 et des actions seront conduites sur l'année à destination du public et des Conseillers sur la thématique « Découverte des métiers »</p>	<p>La mise en œuvre du CEP et du CPF va nécessiter des développements de compétences spécifiques pour les équipes, à rajouter à ceux d'I.MILO.</p> <p>L'évolution vers un accueil tout public si elle est validée par le territoire, nécessitera un travail sur la question des modalités d'accueil et de délivrance des services CEP (moyens humains et espaces physiques).</p> <p>Ces actions se feront en lien avec l'offre de service Entreprise.</p>
--	--	--	--	---

	<p><i>« A cette fin, les Missions Locales devront renforcer une offre de services qui contribue à sécuriser l'accès à la qualification (sensibilisation à l'intérêt de se former, présentation de l'offre de formation existante, accompagnement des jeunes vers et dans la formation). Elles assurent une fonction de prescripteur et respectent les principes et conditions de prescription spécifiquement formalisés par la Région Rhône-Alpes. »</i></p>	<p>3/ Mise en œuvre d'un plan d'action continu sur : « l'amélioration de l'accès à la formation » pour nos publics</p>	<p>Enrichir les pratiques individuelles d'accompagnement : temps collectifs d'échange sur la pratique d'accompagnement à la construction du projet</p> <p>Rendre l'information sur la formation plus accessible au public pour lui permettre de s'en saisir</p>	<p>Ce plan d'action sera complémentaire au déploiement du CEP et des modalités de mise en œuvre du 1^{er} niveau de service sur nos Espaces de Romans et Saint-Vallier.</p>
--	--	--	---	---

COMMENTAIRE LIBRE DE LA MISSION LOCALE : IMPACT DU PLAN D'ACTION SUR L'EVOLUTION DES INDICATEURS SOCLES

Ce plan d'action intégrera sur les trois AXES STRATEGIQUES tout le travail de diagnostic et d'évolution de notre organisation et de nos offres de services tout au long de l'année 2015.

La nouvelle organisation sera validée pour le mois d'avril 2015 aussi en fonction de notre prochain dialogue de gestion et permettra la mise en œuvre des nouvelles références et des actions qui y seront rattachées.

Il conviendra également de noter pour les trois AXES STRATEGIQUES, l'importance du travail de contractualisation qui sera à mener avec les Pôles Emploi de Tournon et de Romans d'ici la fin juin 2015 et les complémentarités qui seront à trouver notamment sur la question de l'accompagnement des publics et sur les modalités des relations à l'entreprise et la gestion des offres.

Notre Mission Locale va devoir mettre en place sur quelques mois, de nouvelles offres de services, dispositifs techniques ou conventionnements partenariaux avec la Garantie Jeunes, le Conseil en Evolution Professionnel, I.MILO et la nouvelle convention Pôle Emploi qui sont incontournables et qui vont mobiliser l'essentiel de nos capacités professionnelles et financières.

De ce fait, l'activité de production de service classique à laquelle font référence l'essentiel de nos indicateurs « socles » devrait s'en ressentir sur l'année 2015 du fait des besoins indispensables en jours opérationnels sur le développement de compétences des équipes (CEP, CEF, I.MILO) et sur les temps de préparation de mise en œuvre des nouveaux dispositifs : Garantie Jeunes et Conseil en Evolution Professionnelle.

A noter l'impact certain sur notre activité de production de service et sur nos résultats du non remplacement actuel du poste de l'agent détaché du Pôle Emploi de Tournon qui diminue nos moyens d'un ETP sur l'offre de service Entreprise.

Les indicateurs synthétiques que nous avons définis pour les 3 axes stratégiques nous semblent beaucoup plus pertinents pour suivre l'impact des plans d'action décidés pour cette année.

COMMENTAIRES COMPLEMENTAIRES ANNUELS EN FONCTION DES ACTUALITES ETAT/REGION/URML

2015 : - Baisse prévisible de nos moyens à hauteur d'environ 95 000 Euros

- Baisse annoncée d'1/3 des financements ETAT sur l'accompagnement des jeunes en EAV (environ 30 000 Euros pour notre structure)
- Baisse annoncée de 1/2 sur les financements PARTENAIRES SOCIAUX sur les crédits d'accompagnement des jeunes « ANI » (environ 25 000 Euros pour notre structure)
- Non remplacement actuel d'un poste ETP sur l'Espace de Saint-Vallier par le Pôle Emploi de Tournon (environ 40 000 Euros pour notre structure)

RETRO PLANNING CPO 2015

PB/FC
Fév. 2015

Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.					
01	01			15	15	01								
Chantier « Garantie Jeunes » CPO 2015					P é r i o d e d e c o n g é s									
Chantier CEP ? CPO 2015										Démarrage « GJ »				
Chantier I-MILO										Chantier CEP ? CPO 2015				
Démarrage I-MILO 08/06														
Convention 2015-2017 Pôle Emploi 30/06														
Action CG 26 CPO 2015										Chantier Parrainage CPO 2015				
Action SIAE CPO 2015										Janv. 2016				
Actions - Découverte des Métiers CPO 2015 - Amélioration accès à la formation										Actions - Découverte des Métiers CPO 2015 - Amélioration accès à la formation				
Action Ateliers Emploi CPO 2015										Action Offres d'Emploi CPO 2015				
Mondial des Métiers → 12/03														
Forum Alternance → 24/06														
C. A. ML → Avril / Mai					A. G. ML → Juin									

Indicateurs socles pour évaluer et mesurer l'impact de la stratégie mise en œuvre par la Mission Locale Contractualisation 2015/2017 - Actualisation du 31/12/2014

Structure : ML Drôme des Collines-Royans-Vercors

Nature		Dénomination des indicateurs socles	source	réalisations ancienne contractualisation										2015						
				2012			2013			2014				Obj de la ML	Réalisé					
				A	B	Ratio	A	B	Ratio	ML			Tx Dpt		Tx Reg	ML			Tx Dpt	Tx Reg
										A	B	Ratio				A	B	Ratio		
Territoire	1	Couverture territoriale en activité : nombre de J suivis/JANO	P3/imilo	3 388	1 916	177%	3689	1916	193%	3512	1916	183%	191%	209%						
Accueil	2	Jeunes Premier Accueil avec un contact dans les 4 mois /JPA	P3/imilo	1 067	1 376	77,5%	1130	1454	77,7%	1012	1415	71,5%	75,8%	78,8%						
Accompagnement	3	Taux de JDI / Jeunes suivis	P3/imilo	1 977	3 388	58,4%	2063	3689	55,9%	1898	3512	54,0%	53,4%	52,3%						
	4	Nombre moyen d'entretiens / Jeunes suivis	P3/imilo	11 563	3 388	3,41	11789	3689	3,20	10728	3512	3,05	3,19	3,29						
	5	Nombre de jeunes participant à un dispositif d'orientation / Jeunes Suivis	P3/imilo	294	3 388	8,7%	296	3689	8,0%	208	3512	5,9%	6,0%	6,2%						
	6	Nombre de jeunes accédant à la formation / Nombre de prescriptions	P3/imilo	312	754	2,42	245	631	2,58	261	770	2,95	2,87	2,62						
	7	Nombre de jeunes accédant à la formation / Jeunes Suivis	P3/imilo	312	3 388	9,2%	245	3689	6,6%	261	3512	7,4%	7,8%	9,5%	270					
	8	Nombre de jeunes accédant à l'alternance / Jeunes Suivis	P3/imilo	86	3 388	2,5%	112	3689	3,0%	97	3512	2,8%	2,0%	2,5%	85					
	9	Nombre de jeunes accédant à la l'emploi durable / JDI	P3/imilo	462	1 977	23,4%	629	2063	30,5%	637	1898	33,6%	34,6%	33,4%	500					
Activité/RH	10	Nombre de JDI moyen par ETP	P3/imilo	1 977	26,22	75,40	2063	26,72	77,21	1898	26,72	71,03	73,19	70,50						
Qualité	11	Délai moyen pour un premier niveau d'information	déclaratif																	
	12	Qualité du partenariat : auto diagnostic	déclaratif																	
	13	Nombre d'actions de professionnalisation/ETP	déclaratif																	
	14	Taux de satisfaction des jeunes	déclaratif																	