

# Projet associatif

2024 -2029



Mission Locale  
Jeunes du Pays  
d'Alençon

Décembre 2024

# Projet associatif

1- LE MOT DE LA PRESIDENTE.....	3
2- LE PROJET, UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE.....	4
3- LES VALEURS DE NOTRE MISSION LOCALE.....	5
3.1- RETOUR SUR LA NOTION DE VALEURS ASSOCIATIVES.....	5
4- HISTORIQUE DE LA MISSION LOCALE DU PAYS D'ALENCON.....	8
5- LE TERRITOIRE ET SES PERMANENCES.....	9
6- PORTRAIT DU TERRITOIRE D'INTERVENTION DE LA MISSION LOCALE.....	10
6.1- PRESENTATION DES EPCI.....	10
QUELQUES ELEMENTS DEMOGRAPHIQUES.....	10
6.2- FORMATION ET EMPLOIS.....	11
SCOLARISATION ET FORMATION.....	11
L'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE.....	13
DYNAMIQUE DES RECRUTEMENTS EN 2024.....	15
7- MISSION LOCALE DU PAYS D'ALENÇON, ACTIVITE, ORGANISATION, CE QU'EN PENSENT LES JEUNES.....	17
7.1- LA GOUVERNANCE DE LA MISSION LOCALE.....	17
7.2- L'ORGANISATION DE LA MISSION LOCALE.....	18
7.3- L'OFFRE DE SERVICES DE LA MISSION LOCALE.....	20
7.4- QUELQUES CHIFFRES SUR NOTRE ACTIVITE.....	21
7.5- LES PARTENAIRES DE LA MISSION LOCALE.....	22
7.6- CE QUE DISENT LES JEUNES DE LA MISSION LOCALE.....	23

\*\*\*\*\*

## I. LE MOT DE VANESSA BOURNEL, PRESIDENTE



La Mission Locale Jeunes du pays d'Alençon a été créée en novembre 1989 sur la volonté des élus du territoire. Composée à l'origine de cinq salariés, elle a su au fil des années s'adapter aux besoins des jeunes et aux différents dispositifs. Intégrée dans le Réseau Pour l'Emploi, elle compte à ce jour 30 salariés.

Notre structure associative, dont la finalité est d'accompagner vers et dans l'emploi tous les jeunes de 16 à 25 ans, est portée par quatre collèges : un collège d'élus, un collège des administrations et établissements publics, un collège des partenaires économiques et sociaux et un collège des associations de l'insertion socio-professionnelle.

Notre Mission Locale a la particularité de couvrir un territoire urbain, péri-urbain et rural. Avec ses permanences sur les différentes CDC et QPV, elle se veut de proximité afin d'avoir des actions ciblées et une expertise locale pour les jeunes de notre bassin d'emploi.

Après plus de 30 ans d'existence, ce projet de structure constitue l'acte fondateur de référence pour la Mission Locale et nous permettra de fixer nos axes stratégiques et de progrès pour les prochaines années.

Résultant d'une réflexion collective sur nos objectifs et la manière de les atteindre, ce document a été réfléchi et travaillé avec l'ensemble de l'équipe avec l'appui du cabinet COPAS. Il a été validé par les membres de notre Conseil d'Administration le 3 décembre 2024, en prenant en compte les diagnostics et les enquêtes menées auprès des jeunes et des principaux acteurs du territoire. Il constitue la base sur laquelle s'appuie l'ensemble des parties prenantes de notre activité (jeunes, partenaires, entreprises, financeurs, gouvernance, équipe opérationnelle, et Direction) et permet une meilleure visibilité de notre feuille de route à court et moyen terme.

« Les jeunes représentent tout, sauf un ensemble homogène. Selon leur classe sociale, selon qu'ils sont garçons ou filles, selon le lieu où ils habitent, leurs problèmes sont différents ou plus ou moins graves. Et cependant, les jeunes sont unis dans un certain nombre de comportements et d'idées. Ce qui les unit, c'est leur désespérance devant l'absence de perspectives.

Ils ont besoin de chaleur. Ils se sentent isolés. Ils ont besoin de considération, ils souhaitent être pris en compte, compris et ne refusent pas l'aide si celle-ci n'est pas assistanat ou jugement permanent. Et s'ils sont bloqués, voire en situation de refus, ils sont surtout en situation de recherche, laquelle leur est souvent refusée.

Quand ils constatent qu'on leur fait confiance, et qu'on vit et agit avec eux dans le respect et la confiance mutuelle, leur énergie et leur créativité sont sans limite.

*Rien ne se fera sans les jeunes [toute politique] ne peut être entreprise et menée à bien qu'avec ceux à qui elle s'adresse. »*

**Propos extraits du Rapport de Bertrand Schwartz sur « L'insertion des jeunes en difficulté », (1981)**

## 2. LE PROJET, UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE

Ce projet est le fruit d'une démarche participative qui a largement mobilisé les différents acteurs concernés :

- Les jeunes dans le cadre d'un questionnaire spécifique (cf. annexe 1), ayant recueilli 134 réponses (second trimestre 2024).
- Les partenaires, une dizaine, également interviewés lors du second trimestre 2024
- L'équipe de la Mission Locale dans le cadre de 3 journées de travail entre début octobre et fin novembre 2024
- Le CA pour finir, dont une partie des membres se sont rendus disponibles au lancement des travaux avec l'équipe et qui a consacré une réunion, sous forme d'atelier, au projet associatif et stratégique début décembre 2024.



*Travail sur la labellisation avec les membres du CA et l'équipe de la Mission Locale*

## 3. LES VALEURS DE NOTRE MISSION LOCALE

### 3.1- Retour sur la notion de valeurs associatives

---

Des valeurs associatives, qu'est-ce que c'est ?

Ce sont des mots, des concepts qui peuvent paraître abstraits et qui précisent ce à quoi les membres de l'association sont attachés, ce à quoi ils accordent une importance fondamentale et qui impacte la façon d'accueillir, d'accompagner les jeunes, de nouer des partenariats avec d'autres acteurs (associations, institutions, entreprises). Il peut y avoir une échelle de valeurs avec des valeurs associatives d'importances inégales (valeurs fondamentales, valeurs secondaires ou de troisième rang).

Ces valeurs sont au service d'un projet, d'une finalité.

Les valeurs engagent, au-delà des mots et des intentions. Elles doivent se traduire dans les services proposés aux jeunes, aux entreprises, dans la relation au territoire, dans les postures professionnelles.

Nous précisons dans les lignes qui suivent :

- La finalité de notre structure, sa raison d'être.
- Les valeurs auxquelles nous sommes le plus attachés, leur incarnation dans nos pratiques.

Neuf valeurs principales non hiérarchisées ont été dégagées lors d'une journée de travail avec les équipes et des membres du Conseil d'Administration. A chacune de ces valeurs, nous avons associé des exemples d'actions, de postures professionnelles, de modalités d'accompagnement qui permettent d'illustrer la manière dont ces valeurs se traduisent dans le quotidien du travail de l'équipe de la Mission Locale du Pays d'Alençon.

D'abord une finalité La Mission Locale met ses ressources au service des jeunes et les accompagne individuellement que ce soit sur le plan professionnel et/ou social. Il s'agit in fine de leur permettre de trouver une place dans la société.

1

## La Bienveillance vis-à-vis des jeunes et des partenaires

Peu importe leur statut tous les jeunes sont bien accueillis, orientés vers le service adapté de la Mission Locale et si nécessaire réorientés vers un accompagnement correspondant à leur situation. Tous les partenaires sont accueillis y compris sur des champs connexes au cœur de métier de la Mission Locale : sport, culture...

Les professionnels acceptent que le jeune n'adhère pas à l'ensemble des actions proposées, qu'il fasse ses choix parmi les différentes propositions faites. Les professionnels de la Mission Locale prennent en compte le système de contrainte des partenaires dans le cadre des coopérations.

2

## L'accueil inconditionnel

9 Points d'accueils déployés sur le territoire  
Au siège, des espaces partagés entre professionnels et jeunes (accueil, espace ressource).  
Des CISP référents pour les différents types de partenaires au plus près de leurs préoccupations.

3

## La proximité avec les jeunes et les partenaires

Des échanges internes réguliers entre CISP sur les situations des jeunes.  
Différentes actions déployées avec d'autres acteurs du territoire  
Participation à différentes instances de coopération territoriale.

4

## Coopération au sein de l'équipe & avec les acteurs des territoires

5

## La libre adhésion des jeunes à la Mission Locale

Le jeune est informé du principe de libre adhésion à son arrivée à la Mission Locale.  
Les conseillers acceptent la démission d'un dispositif et poursuivent l'accompagnement si le jeune le souhaite  
Le jeune fait le choix d'ateliers, de formations... qui l'intéressent sur proposition des CISP.



## 6 La persévérance dans les accompagnements

Un travail est mené avec le département, le CCAS, les associations caritatives pour trouver des aides pour les jeunes en situation de précarité.  
Des liens de solidarité sont tissés entre les référents/les partenaires pour construire des solutions pour les jeunes.

Les conseillers trouvent des solutions pour se rendre disponibles auprès des jeunes avec des horaires contraints.  
Les conseillers relancent les jeunes en risque de rupture de lien.  
Les situations complexes sont travaillées dans la durée avec les partenaires : jeunes avec RQTH, jeunes sous main de justice, MNA...

## 7 La solidarité et entraide

## 8 L'innovation au service des jeunes et des territoires

Des professionnels qui prennent en considération les particularités de chaque jeune et adaptent leur accueil, leur accompagnement...  
Des conseillers en capacité de prospecter, accompagner, dialoguer avec les employeurs.  
Des professionnels qui se forment pour accueillir des publics aux problématiques différentes.

La Mission Locale porte plusieurs projets innovants : groupement de jeunes créateurs, métiers 360, Open badge, atelier mobilité...  
La Mission Locale dispose de l'ingénierie pour aller chercher du FSE et financer l'innovation, l'expérimentation dédiée à l'emploi.

## 9 L'expertise dans les différents métiers de la Mission Locale



*Découverte métiers 360°*



*Expérience professionnelle et linguistique à Valence avec ÉRASMUS +*



*Journée dédiée à l'e-sport*

## 4. HISTORIQUE DE LA MISSION LOCALE DU PAYS D'ALENÇON

### 1989-1990 - La genèse

Création de la Mission Locale du Pays d'Alençon qui remplace la PAIO (5 salariés)  
Installation dans les locaux actuels rue Saint Blaise



Mission Locale Jeunes du Pays d'Alençon  
59 rue Saint Blaise

### 1991-1997 - Structuration et ancrage territorial

Création du service emploi, création d'une association de lutte contre l'illettrisme, signature d'un premier contrat de progrès, labellisation « Espace jeunes », mise en place du parrainage...



Création du service emploi

### 1998-2003 - Premiers dispositifs nationaux et mobilité

Déploiement du dispositif TRACE et démarrage des actions d'aide à la mobilité (prêts de 2 roues)



Développement de la mobilité  
avec Atelier Mob

### 2004-2008 - L'institutionnalisation

Portage du DLA par la Mission Locale  
Signature d'une convention pluriannuelle d'objectifs.  
2008-2010



**LE DISPOSITIF LOCAL  
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS**  
ORNE

### 2009 - 2017 - Du changement dans la continuité

Premier changement de Direction depuis la création de la Mission Locale.

Démarrage de la Garantie jeunes, du PACEA et de actions de mise en situation de travail en entreprise, amplification des actions mobilité.



Groupe Garantie Jeunes



Simulateur de conduite

### 2018 -2024 - Les jeunes à l'épreuve de la crise sanitaire

Désormais la Mission Locale compte 24 salariés.  
Démarrage de l'action passerelle. La garantie jeunes est relayée par le contrat engagement jeune. La transformation numérique de la Mission Locale s'accélère au détour de la crise sanitaire



Sortie cohésion  
Passerelle pour une Vie d'adulte



Signature des premiers CEJ  
à la Préfecture de l'Orne

### 2025...

**Ecriture en cours, les jeunes et les partenaires.**

La Mission Locale formalise son projet associatif et stratégique pour commencer



## 5. LE TERRITOIRE ET SES PERMANENCES



Le territoire de la Mission Locale est relativement étendu (35 km du nord au sud et 45 Km d'Est en Ouest), il couvre 90 communes et 4 EPCI :

- La CdC Vallée de la Haute Sarthe
- La CdC Pays Fertois et Bocage Carrougien
- La CdC Sources de l'Orne
- La Communauté Urbaine d'Alençon

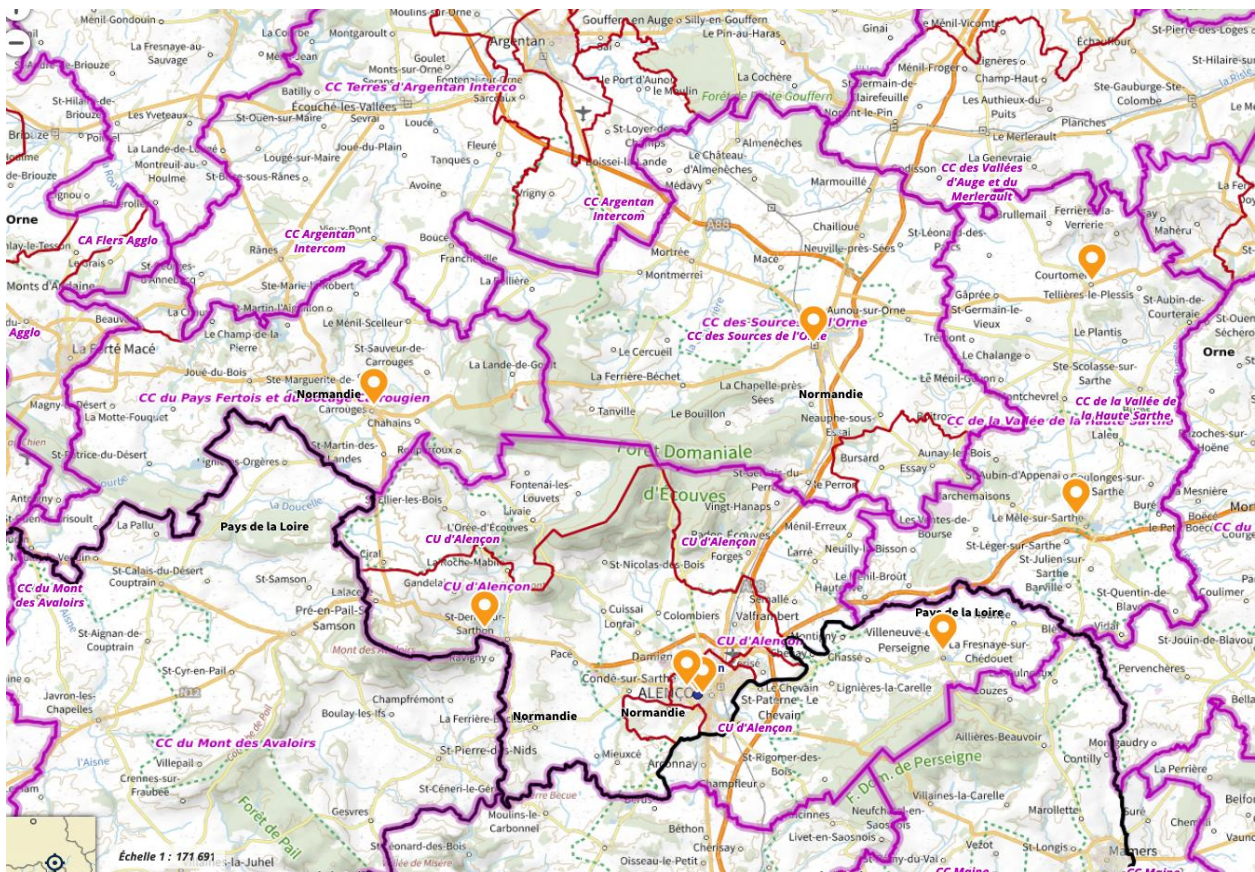
La Mission Locale est présente sur 7 communes (Cf carte ci-dessus), le siège est à Alençon. À Alençon, 2 permanences sont proposées en dehors du siège dans les quartiers populaires classés en QPV (quartiers regroupant objectivement des populations aux revenus médians bas).

# 6. PORTRAIT DU TERRITOIRE D'INTERVENTION DE LA MISSION LOCALE

## 6.1-Présentation des EPCI

Comme évoqué plus haut la Mission Locale intervient sur 4 EPCI. Elles regroupent 90 communes. Principalement situées dans l'Orne et en Normandie, quelques communes de la CUA sont situées dans la Région Pays de Loire sur le département de la Sarthe.

La carte ci-dessous donne une lecture plus sensible du territoire, avec notamment les axes routiers qui relient les différents EPCI, la place importante occupée par la forêt Domaniale sur le territoire. A noter également que la Ville d'Alençon qui est la plus importante du territoire est plutôt excentrée.



### ➤ QUELQUES ELEMENTS DEMOGRAPHIQUES

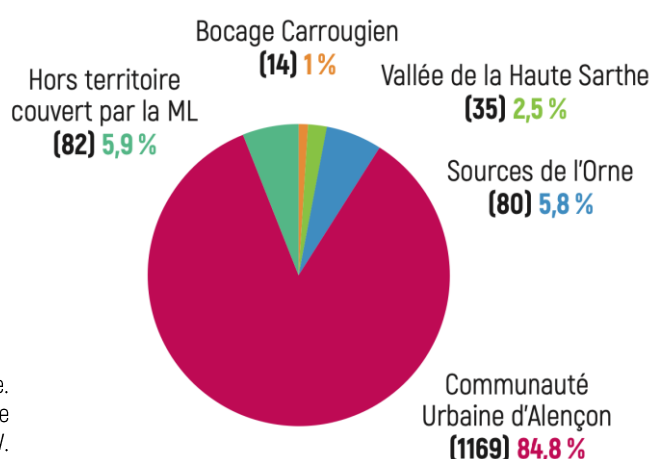
Les 4 EPCI regroupaient en 2021 79697 habitants. La part des jeunes de 15 à 29 ans est de 16,5% soit un peu en deçà de la moyenne Normande 17,3%. En valeur absolue 13136 jeunes habitaient les 4 EPCI en 2021.

	La CdC Vallée de la Haute Sarthe	La CdC Pays Fertois et Bocage Carrougien	La CdC Sources de l'Orne	La Communauté Urbaine d'Alençon	Ensemble des 4 EPCI
Population totale 2021	7481	4853	11929	55435	79697
Population jeune de 15 à 29 ans	1032	636	1834	9634	13136
% des 15 à 29 ans dans la population totale de chaque EPCI	13,8%	13,1%	15,4%	17,4%	16,5%
Part des 15 à 29 de l'EPCI ans dans la population des 15-29 ans des 4 EPCI	7,8%	4,8%	14%	73%	

Sources : INSEE 2021-COPAS

A noter le poids démographique de la CU d'Alençon qui regroupe 70% de la population et 73% des jeunes des 4 EPCI.

En 2023 la répartition des jeunes de la Mission Locale était la suivante :



Données Mission Locale.  
Dont 13% de jeunes issus de zones de revitalisation rurale et 26% issus des QPV.

## 6-2 - Formation et emploi

### ➤ SCOLARISATION ET FORMATION

Sur les 4 EPCI sans surprise le niveau de scolarisation est relativement élevé jusqu'à 17 ans avec 95,8% des jeunes scolarisés, légèrement au-dessus de la moyenne régionale. Entre 18 et 24 ans 46,7 % des jeunes restent scolarisés, légèrement en dessous de la moyenne régionale.

	La CdC Vallée de la Haute Sarthe	La CdC Pays Fertois et Bocage Carrougien	La CdC Sources de l'Orne	La Communauté Urbaine d'Alençon	Ensemble des 4 EPCI
Part des jeunes scolarisés entre 15 et 17 ans	97,7% [331]	96,2% [174]	95,9% [412]	95,4% [2115]	79697
Part des jeunes scolarisés entre 18 et 24 ans	31,8% [120]	32,4% [82]	41,8% [352]	49,6% [2344]	13136

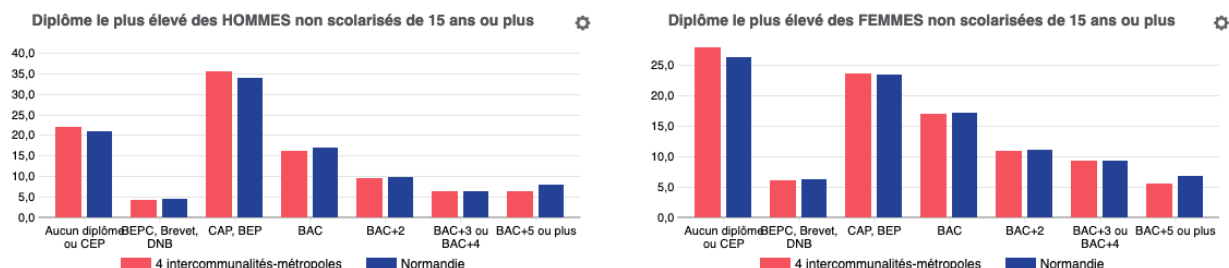
Sources : INSEE 2021-COPAS

Les données montrent des différences significatives entre les territoires. Les jeunes de 18 à 24 ans résidant sur la CU d'Alençon ont davantage accès à une scolarité post bac que les jeunes des autres communautés de commune,

en tout cas les jeunes qui font le choix ou qui sont contraints de rester sur le territoire (les jeunes faisant le choix de quitter le territoire pour poursuivre leurs études ne sont pas comptabilisés).

Le niveau d'étude supérieur (18-24 ans) observé sur la CU d'Alençon peut s'expliquer, pour partie, par l'installation de jeunes sur la CUA pour poursuivre leurs études.

### Concernant les niveaux de diplôme des habitants qui ne sont plus scolarisés



Source INSEE 2021

Les différences entre les femmes et les hommes sont notables. Les femmes sont plus souvent sans diplôme ou au contraire avec un diplôme de l'enseignement supérieur que les hommes, c'est dans les premiers niveaux de qualification (Brevet, Cap, BEP) qu'elles sont le moins représentées.

Pour le reste on note des niveaux de formation conformes aux niveaux observés sur le plan régional.

Sur le plan intercommunal

	La CdC Vallée de la Haute Sarthe	La CdC Pays Fertois et Bocage Carrougien	La CdC Sources de l'Orne	La Communauté Urbaine d'Alençon	Ensemble des 4 EPCI
Part des titulaires d'aucun diplôme ou au plus du CEP (%)	23,1%	23,3%	26,8%	25,1%	25%
Part des titulaires dont le diplôme le plus élevé est le BEPC ou le brevet	4,6%	5,2%	4,9%	5,3%	5,2%
Part des titulaires dont le diplôme le plus élevé est un CAP ou BEP (%)	31,3%	33,3%	30%	28,5%	29,3%
Part des titulaires dont le diplôme le plus élevé est un baccalauréat (%)	18,6%	17,9%	16,3%	16,3%	16,6%
Part des titulaires d'un diplôme du supérieur (%)	22,4%	20,3%	22%	24,8%	23,9%

Sources : INSEE 2021-COPAS

S'il existe des écarts de formations entre les territoires en faveur de la CU d'Alençon, ils restent néanmoins relativement contenus.



Qui sont les actifs ?

	Actifs	%	Normandie	%	Actifs occupés	%	Normandie	%
	Les 4 intercommunalités				Les 4 intercommunalités			
Ensemble	33892		1498786		30056		1324029	
Agriculteurs exploitants	1012	2,99%	24153	1,61%	1012	3,37%	23890	1,80%
Artisans. Commerçants. Chefs entreprise	1869	5,51%	87003	5,80%	1770	5,89%	82884	6,26%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3601	10,62%	185979	12,41%	3501	11,65%	179221	13,54%
Professions intermédiaires	8335	24,59%	373391	24,91%	7777	25,88%	347069	26,21%
Employés	9935	29,31%	422637	28,20%	8743	29,09%	363349	27,44%
Ouvriers	8623	25,44%	384327	25,64%	7252	24,13%	327616	24,74%

Sources : INSEE 2021-COPAS

La répartition entre les différentes catégories d'actifs est assez équilibrée et semble correspondre à la structure de l'emploi sur le territoire (pas de différences importantes entre actifs et actifs occupés).

L'emploi par grands secteurs d'activité

	Nombre	Normandie	Dont femmes (%)	Normandie	Dont salariés (%)	Normandie
	Les 4 intercommunalités		Les 4 intercommunalités		Les 4 intercommunalités	
Ensemble	32583	1299757	50,6	48,9	88,4	88,6
Agriculture	1671	42508	29	27,8	36	40,4
Industrie	3388	203656	27,3	29,1	93,3	95,2
Construction	2427	89774	9,9	11,2	78,7	79
Commerce. Transports. Services divers	11684	544941	48,4	47,5	87,2	86,6
Administration publique, Enseignement. Santé. Action sociale	13413	418878	68,4	70,7	96,5	94,8

Sources : INSEE 2021-COPAS

Par grand secteur l'emploi local ne se distingue pas des grandes tendances régionales. L'emploi public joue un rôle extrêmement important dans l'emploi local, devant le commerce, les transports et les services divers qui regroupent des réalités contrastées, notamment les services divers qui peuvent être liés à l'industrie, à la construction... Pour finir, il est à noter des secteurs toujours très peu féminisés malgré les actions mises en place pour diversifier les recrutements au sein de ces secteurs (construction, industrie en particulier).

## Le chômage sur le territoire

Le taux de chômage selon le recensement (2021)

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans		
Indicateurs	4 intercommunalités-métropoles	Normandie
Nombre de chômeurs	3891	177050
Taux de chômage (%)	11,4	11,8
Part de femmes parmi les chômeurs (%)	44,9	50,5

Sources : INSEE 2021-COPAS

Le taux de chômage par classe d'âge

	Taux de chômage par âge	
	4 intercommunalités-métropoles	Normandie
15 à 24 ans	21,8	23,7
Ensemble	11,4	11,8
25 à 54 ans	10,4	10,4
55 à 64 ans	8,1	9,5

Sources : INSEE 2021-COPAS

Si le taux de chômage était relativement maîtrisé en 2021, le taux de chômage des jeunes restait à un niveau élevé près du double du taux de chômage de la population générale des 4 EPCI bien qu'un peu inférieur au niveau de chômage constaté au niveau régional.

Néanmoins il est constaté plus de 6 points d'écart entre le taux de chômage des intercommunalités des zones rurales et la CU d'Alençon.

	La CdC Vallée de la Haute Sarthe	La CdC Pays Fertois et Bocage Carrougien	La CdC Sources de l'Orne	La Communauté Urbaine d'Alençon	Ensemble des 4 EPCI
Part des titulaires d'aucun diplôme ou au plus du CEP (%)	17,1%	17,1%	16,7%	23,8%	21,8%

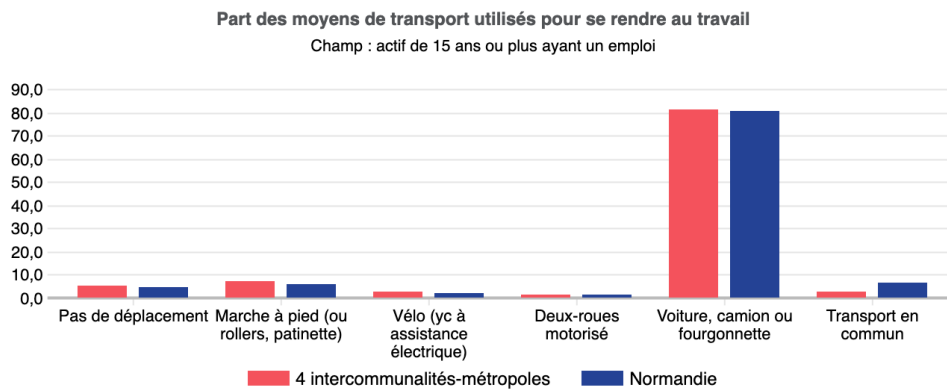
Sources : INSEE 2021-COPAS

En valeur absolue sur la zone d'emploi d'Alençon qui correspond aux 4 Communautés de Communes, les données de France Travail évoquent fin juin 2024, 5080 Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail parmi lesquels 18% de moins de 26 ans soit **930 jeunes**. **Pour mémoire, fin 2023 1380 jeunes ont été accompagnés par la Mission Locale.**



## Mobilité et emploi

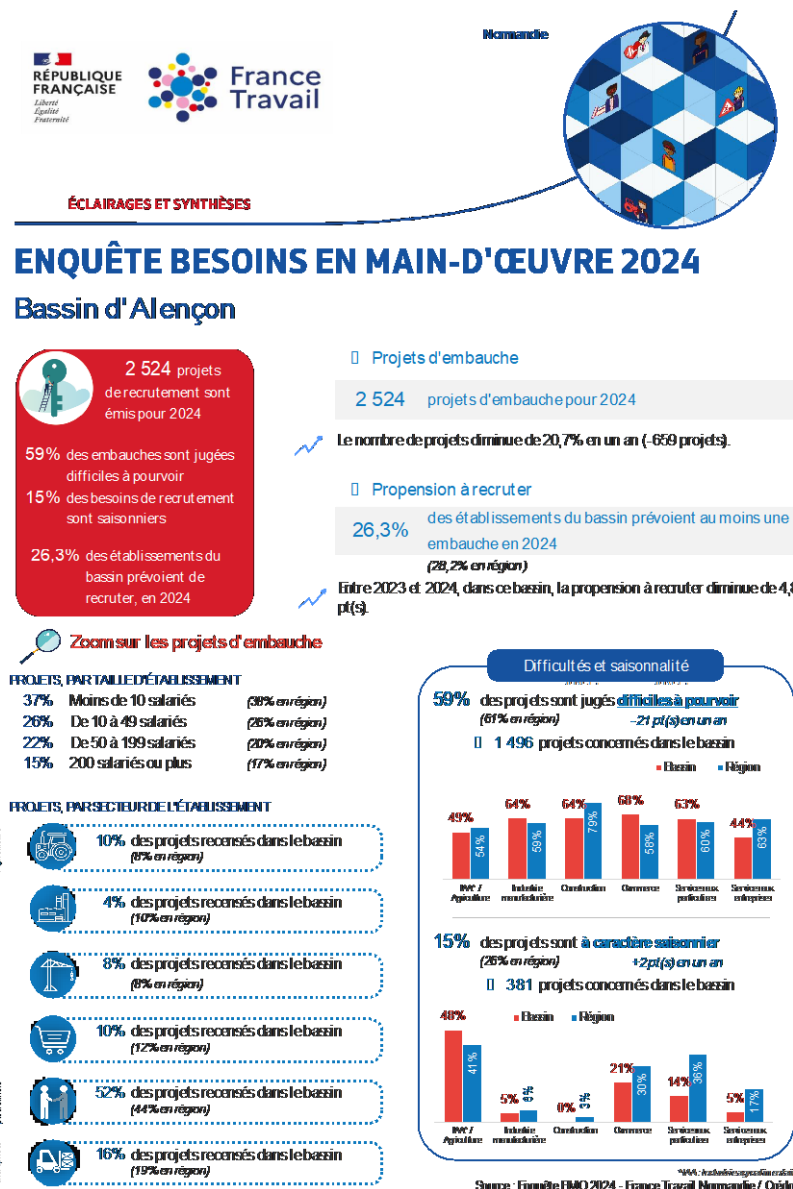
Pour finir notons que les salariés du territoire restent, pour accéder à l'emploi, très dépendants de l'automobile.



Source : Insee, Recensement de la population (RP), exploitation principale - 2021

## DYNAMIQUE DES RECRUTEMENTS EN 2024

Les données sont issues de l'enquête BMO menée par France travail.



## PROJETS, PAR FAMILLE DE MÉTIERS

Bassin d'Alençon



**Vente, tourisme et services**  
26% dans le bassin (38% en région)  
soit 660 projets



**Ouvriers des secteurs de l'industrie**  
11% dans le bassin (12% en région)  
soit 267 projets



**Fonctions sociales et médico-sociales**  
20% dans le bassin (12% en région)  
soit 496 projets



**Ouvriers de la construction et du bâtiment**  
8% dans le bassin (8% en région)  
soit 209 projets



**Fonctions d'encadrement**  
10% dans le bassin (8% en région)  
soit 249 projets



**Fonctions administratives**  
8% dans le bassin (5% en région)  
soit 192 projets



**Autres techniciens et employés**  
1% dans le bassin (3% en région)  
soit 24 projets



**Autres métiers**  
17% dans le bassin (14% en région)  
soit 427 projets



### TOP 5 DES MÉTIERS DANS LES PROJETS FORMULÉS

#### DANS L'ENSEMBLE DES PROJETS

	Projets
II Agents d'entretien de locaux	145
II Aides à domicile et auxiliaires de vie	139
II Professionnels de l'action sociale	87
II Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	83
II Infirmiers et sages-femmes	78

#### PARMI LES PROJETS DIFFICILES

	Projets difficiles
II Aides à domicile et auxiliaires de vie	137
II Éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs	78
II Jardiniers des espaces verts et naturels	67
II Agents d'entretien de locaux	66
II Infirmiers et sages-femmes	61

Source : Enquête BMO 2024 - France Travail Normandie / Crédoc



## EN SAVOIR PLUS

Accès à la page BMO régionale, avec l'ensemble des publications <https://www.francetravail.fr/region/normandie/les-publications-statistiques/les-entreprises-et-l'emploi/l'enquete-besoins-en-main-doeuvre.html>

Accès au requêteur national <https://statistiques.francetravail.org/bmo>

Responsable de la rédaction  
Frédérique PELLIER

Réalisation  
Service Statistiques, Études et Évaluation

France Travail Normandie  
Le Floral - CS 92053  
90 avenue de Caen 76040 Rouen Cedex 1  
[normandie.francetravail.fr](http://normandie.francetravail.fr)



Globalement, il peut être noté une baisse des projets de recrutements. Les projets de recrutements concernent à la fois des emplois peu qualifiés et des emplois plutôt qualifiés. Les difficultés de recrutements sont liées à des facteurs divers : qualification rares (infirmiers et sages femmes), conditions de travail et de rémunérations jugées insuffisantes (aides à domicile et auxiliaires de vie) ou encore une combinaison des deux (éducateurs spécialisés et autres intervenants socio-éducatifs).

# 7. MISSION LOCALE DU PAYS D'ALENÇON, ACTIVITE, ORGANISATION, CE QU'EN PENSENT LES JEUNES

## 7.1 - La gouvernance de la Mission Locale

---

Le Conseil d'Administration est composé de 26 membres, répartis en quatre collèges :

- Collège des collectivités territoriales et EPCI
- Collège des administrations et établissements publics
- Collège des partenaires économiques et sociaux
- Collège des associations

Le bureau est composé de 5 à 7 membres. Il se réunit régulièrement, gère les affaires courantes et prépare les Conseils d'Administration.

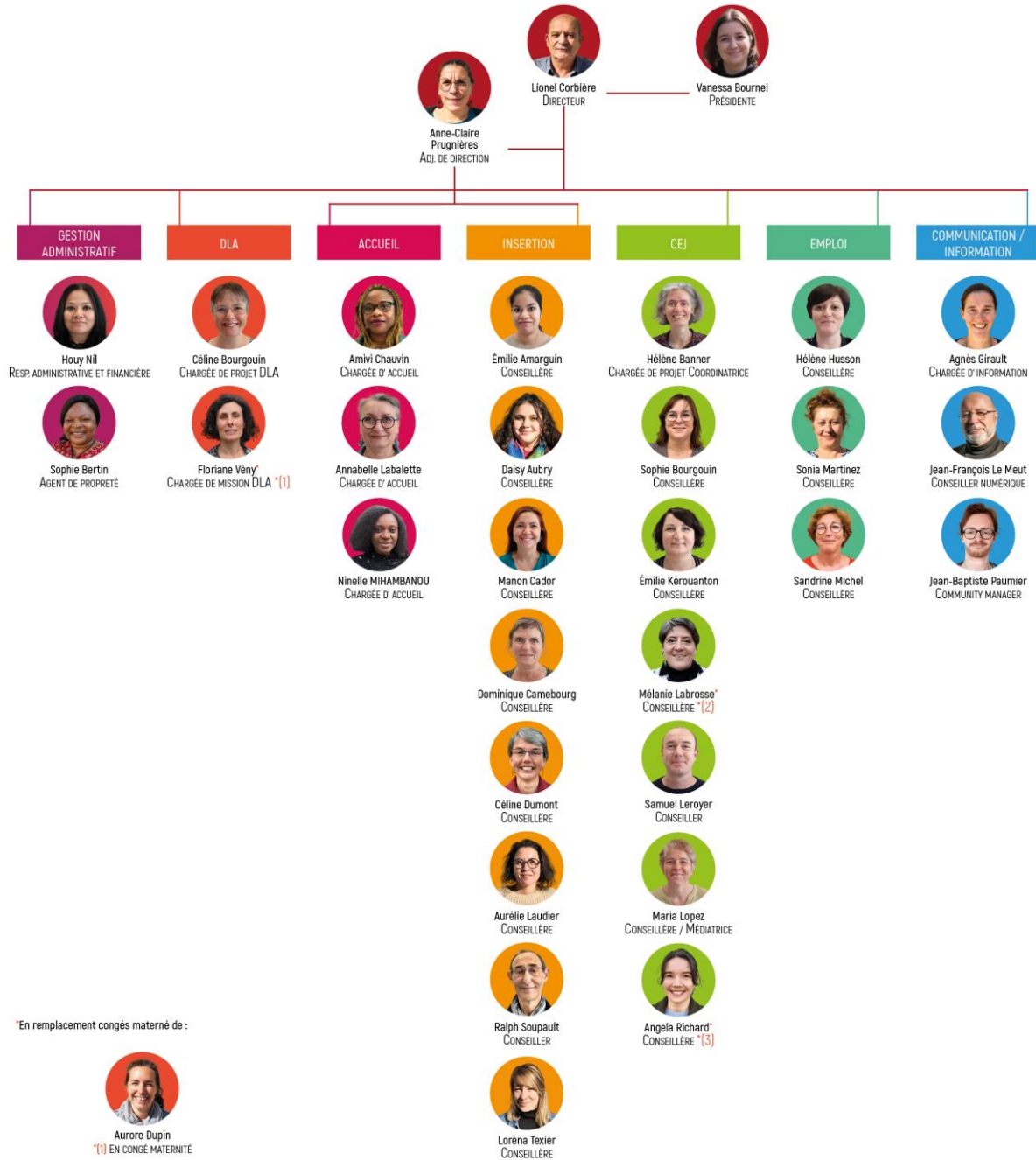
Le Conseil d'Administration se réunit au minimum 2 fois par an.

L'Assemblée Générale se tient une fois par an, lors de cette assemblée :

- Les comptes sont certifiés et le résultat affecté.
- Le rapport moral est présenté par le ou la président-e.
- Le rapport d'activité est présenté par la directeur et son équipe.

## 7.2 - L'organisation de la Mission Locale

### TROMBINOSCOPE DES SALARIÉS JANVIER 2025



Au total, la Mission Locale, c'est 30 professionnels principalement dédiés à l'accompagnement des jeunes. L'une des particularités de la Mission Locale d'Alençon est de porter le Dispositif Local de l'Orne (DLA) qui accompagne les structures de l'ESS du territoire dans leur stratégie de consolidation et de développement de leur activité et de leurs emplois.

La Mission Locale est actuellement composée de 5 pôles opérationnels en lien direct avec les publics :

- Accueil des publics,
- Insertion (accompagnement des jeunes)
- Contrat Engagement Jeunes (accompagnement des jeunes)
- Emploi (accompagnement des jeunes et des employeurs avec des projets de recrutement)
- DLA (accompagnement des structures de l'ESS)

Et de deux pôles supports aux différentes actions de la Mission Locale :

- Gestion / Administratif
- Communication / Information

## 7.3 - L'offre de service de la Mission Locale

### Repérer et mobiliser les jeunes

- Travail partenarial de repérages (Plateforme de suivi d'appui aux décrocheurs, cité éducative...)
- Actions de remobilisation via des activités mobilisatrices : médias, sport, culture...
- Actions d'aller vers dans les quartiers prioritaires (travail de rue à la rencontre des jeunes)
- Participation à des événements (forums, portes ouvertes...)

### Accueillir informer et orienter

- Un accueil physique et téléphonique du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 & 6 permanences en milieu rural et 2 en QPV
- Un point d'accueil numérique animé par un conseiller numérique.
- Une stratégie numérique : promeneurs du Net, page Facebook (9700 visites) Instagram (894 visites)

### Accompagner les parcours

- Des ateliers collectifs dédiés à l'emploi, à la formation mais aussi à la citoyenneté, au sport et à la culture, au logement, à la santé.
- Des accompagnements individualisés contractualisés mixant accompagnement individualisé avec un CISP référent et participation à des actions collectives.
- Des accompagnements individualisés à l'élaboration de projets professionnels
- Des propositions de mise en lien avec des parrains ou marraines
- Des accompagnements spécialisés : jeunes en situation de fragilité psychosociale ou de handicap, jeunes en rupture, jeunes sous main de justice, jeunes bénéficiaires de l'ASE.
- Des propositions d'emplois, de contrats en alternance, de contrats aidés et de formations
- Des mises à disposition/prêts de véhicules pour lever les freins à la mobilité

### Appuyer les employeurs dans leurs recrutements

- Le soutien au sourcing pour les recruteurs.
- Des sensibilisations, des découvertes organisées sur les métiers porteurs.
- La participation à des opérations de recrutement en partenariat avec les entreprises de travail temporaire.
- Des propositions de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

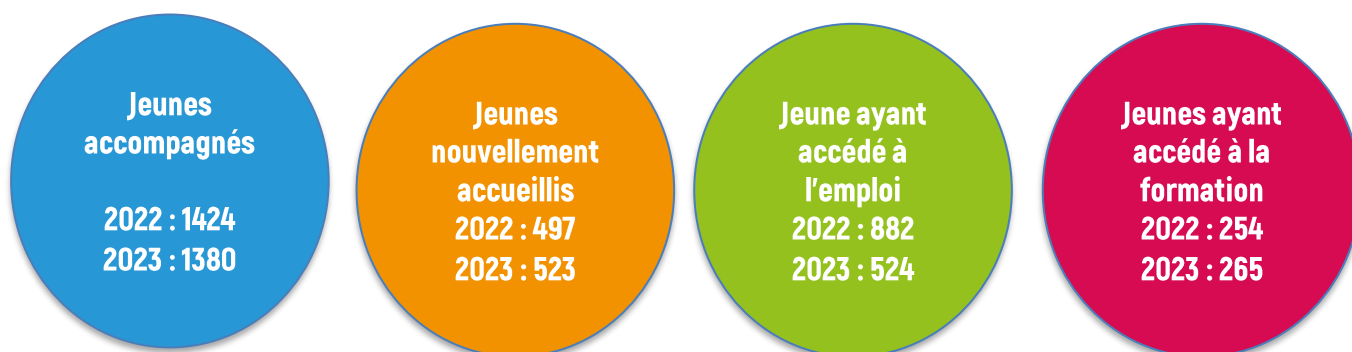
### Accompagner les structures de l'ESS (DLA)

- Diagnostic des besoins des structures de l'ESS pour consolider ou développer leur structure.
- Élaboration de cahiers des charges permettant de sélectionner des prestataires.
- Appui au choix d'un prestataire et suivi du bon déroulement des accompagnements.
- Co-organisations des petits déjeuners de l'ESS.



## 7.4 - Quelques chiffres sur notre activité

---



En 2023

- 12 399 entretiens individuels ont été proposés,
- 905 actions collectives (ateliers, informations collectives) ont été programmées soit 17 propositions hebdomadaires avec un taux de présence de 62%,
- 91 prêts de véhicules ont été réalisés via l'association Atelier Mob (Pour rappel le projet de l'association est portée par la direction de la Mission Locale, ce qui complète l'accès à la mobilité des jeunes)
- 33 structures de l'ESS (565 emplois) ont été accompagnées par le DLA et 26 en 2022 (285 emplois).