

---

# Appel d'offres

---

**BRANCHE DES MISSIONS LOCALES ET PAIO**

**« Gestion prévisionnelle des emplois  
et des compétences »**

## SOMMAIRE

	Page
<b>1. CONTEXTE.....</b>	<b>3</b>
1.1. PRÉSENTATION D'UNIFORMATION & DU DÉPARTEMENT RESSOURCES	
1.2. CONTEXTE ET PRESENTATION DE LA BRANCHE	
1.3. ENJEUX DE L'ÉTUDE	
<b>2. CAHIER DES CHARGES .....</b>	<b>10</b>
2.1. PÉRIMÈTRE	
2.2. OBJECTIFS DE LA MISSION	
<b>3. CRITERES ET MODALITES PRATIQUES.....</b>	<b>11</b>
3.1. CONTENU DE L'OFFRE	
3.2. CRITÈRES DE SELECTION DU PRESTATAIRE	
3.3. MODALITÉS DE RÈGLEMENT	
3.4. CALENDRIER	

## 1- Contexte

---

### 1.1 Présentation d'Uniformation et du département Ressources

Uniformation soutient ceux qui s'engagent dans l'accompagnement de la personne dans toutes les étapes de sa vie : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux.

En tant qu'opérateur de compétence, nous accompagnons les branches professionnelles sur des enjeux d'emploi et de formation : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, détermination des priorités de financement, accompagnement sur les certifications et blocs de compétence et observation des secteurs d'activité et des territoires.

Pour nos adhérents, majoritairement des structures de moins de 50 salariés, nous développons des services et un accompagnement de proximité pour améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques des différents secteurs d'activité.

La Réforme de la formation professionnelle « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » renforce notre accompagnement auprès des entreprises en matière d'alternance.

Objectif : favoriser le recrutement, la transmission de savoir, la formation en alternance et le maintien dans l'emploi.

Uniformation favorise le développement de l'emploi et le maintien dans l'emploi auprès de 40 000 structures employant plus d'un million de salariés :

- Acteurs du lien social et familial,
- Aide à domicile,
- Animation,
- Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement,
- Entreprises sociales pour l'habitat,
- Foyers et Services pour Jeunes travailleurs,
- Familles rurales,
- Institutions de retraite complémentaire et Prévoyance,
- Missions locales et PAIO, Mutualité,
- Offices publics de l'habitat,
- Organisations professionnelles de l'habitat social,
- PACT,
- Pôle emploi,

- Régies de quartier,
- Régime général de la Sécurité Sociale,
- Régime sociale des indépendants,
- Sociétés coopératives d'HLM,
- Tourisme social et familial,
- Ateliers et Chantiers d'insertion.

Le Département Ressources d'Uniformalion porte le pôle Projets, Etudes et Observatoires en charge du suivi des travaux d'étude financés par l'OPCO, tant à la demande des observatoires de branche, qu'à l'initiative d'instances intersectorielles telles que les Sections paritaires professionnelles (SPP) ou transversales telles que la Commission Paritaire Etudes et Observatoires (CPEO) ou la Commission Paritaire Nationale des Emplois et des Formations (CPNEF).

## **1.2 Contexte et présentation de la branche des Missions Locales et PAIO**

Le réseau des Missions Locales constitue le service public territorial de l'insertion des Jeunes couvrant l'ensemble du territoire national métropolitain et ultramarin, avec 436 Missions Locales, 14 Associations régionales et près de 7 000 points d'accueil.

Membres à part entière du service public de l'emploi, les Missions Locales doivent adapter en continue leurs projets et leurs interventions aux évolutions des attentes des jeunes, d'une part, et, d'autre part, aux mutations des politiques publiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion des jeunes. Ainsi, elles doivent prendre en compte les enjeux des évolutions :

Des politiques publiques :

- La généralisation des financements par appels à projets
- Les financements de plus en plus liés aux résultats emploi/formation et à la performance
- La réduction des financements publics

Des pratiques et des attentes des jeunes :

- Les jeunes décrochés ou perdus de vue par les institutions, pour lesquelles ils ont parfois une confiance limitée,
- Leurs pratiques du numérique qui se développent
- Leur rapport au travail qui évolue et leur conditions d'emploi qui se dégradent
- La prise en compte des jeunes jusqu'à 29 ans.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche souhaitent engager une analyse approfondie pour prendre en compte ces enjeux, sur les attentes et les besoins en formation des employeurs et des salariés, sur les actions de formation existantes ou à développer.

### **Présentation de la branche professionnelle :**

La branche professionnelle avec près de 500 entreprises et de 13 500 salariés est composée principalement de Missions Locales, d'Associations régionales de Missions Locales, mais aussi d'autres organisme d'insertion comme les associations gestionnaires de PLIE, les Maisons de l'emploi, les CLLAJ, etc...

Conformément à l'article – Article L5314-1 et suivants du code du travail, « les Missions Locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi.

*Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale. Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.*

*A ce titre, les missions locales sont reconnues comme participant au repérage des situations qui nécessitent un accès aux droit sociaux, à la prévention et aux soins, et comme mettant ainsi en œuvre les actions et orientant les jeunes vers des services compétents qui permettent la prise en charge du jeune concerné par le système de santé de droit commun et la prise en compte par le jeune lui-même de son capital santé ».*

Depuis 2001, le système de classification conventionnelle des Missions Locales est basé sur la reconnaissance des activités et des compétences, exercées et maîtrisées, avec 147 « emplois repères » classés selon les 4 axes suivants :

- **Insertion sociale et professionnelle** : Chargé d'accueil, conseiller niveau 1 et 2, et de communication
- **Information/communication** : Chargé d'animation, de documentation, d'information et de communication
- **Gestion** : Assistant administratif, de gestion, de direction ; financier, informatique
- **Encadrement** : Responsable de secteur, directeur

La négociation en cours entre les partenaires sociaux vise à l'adaptation de ce système de classification aux évolutions de l'activité. Le domaine de l'insertion sociale et professionnelle représente le cœur de métier des Missions Locales.

Demeurant attentive aux besoins en compétences des entreprises et aux attentes de l'ensemble des salariés, la Commission Paritaire National de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) de la branche des Missions Locales développe une politique nationale de formation depuis 2003, avec le soutien de l'OPCO Uniformation, avec l'organisme d'actions collectives nationales et des plans régionaux de formation animés par les Associations régionales, dans le cadre des financements des fonds conventionnels.

### **1.3 Présentation des enjeux des Missions Locales**

Les changements prévus par la réforme de la formation professionnelle continue et les enjeux liés aux évolutions des politiques publiques et des attentes des jeunes, conduisent la CPNEF à s'interroger sur les orientations de sa politique de formation pour mieux prendre en compte les besoins en compétences et les projets des structures et les attentes des salariés.

Les recrutements et l'adaptation des compétences des salariés se sont faits le plus souvent en fonction de l'évolution des responsabilités confiées aux Missions Locales, dans le cadre de l'évolution des politiques publiques en matière d'accès des jeunes à l'emploi, à la formation et l'autonomie. Le programme des Emplois d'Avenir comme la mise en place de la Garantie jeunes ou du conseil en évolution professionnelle constituent les derniers exemples de la nécessaire adaptation des compétences prise en compte par la branche professionnelle.

Les Missions Locales ont la responsabilité de la mise en œuvre du droit à l'accompagnement des jeunes prévus par le décret du 23 décembre 2016, relatif au Parcours Contractualisé d'accès des jeunes à l'emploi et à l'autonomie (PACEA), dont la Garantie jeune constitue une phase intensive d'accompagnement.

A ce titre, elles accompagnent les jeunes confrontés à des difficultés particulières d'insertion et d'accès aux droits, dans le cadre des dispositifs de droit commun ou spécifiques : jeunes en situation de handicap, jeunes réfugiés, jeunes « décrochés », jeunes « invisibles », etc...

Elles doivent prendre en compte la dégradation de la situation de la jeunesse :

- Les parcours des jeunes allongés entre la fin de l'obligation scolaire et l'entrée sur le marché du travail, avec l'âge moyen au premier emploi stable entre 27 et 28 ans, la décohabitation à 23,4 ans et le premier enfant à 28,5 ans
- Quatre jeunes (18 à 30 ans) sur dix vivent toujours chez leurs parents
- 20% des jeunes ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté
- 23,4% des jeunes au chômage contre 9,3% des plus âgés INSEE 2014)
- Des parcours d'accès à l'emploi conditionnés par le niveau de formation, le sexe, le territoire, l'origine culturelle, etc...

Les Missions Locales sont invitées à répondre aux appels à projets dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences pour aller à la rencontre des jeunes les plus vulnérables ou pour développer des actions innovantes contribuant à l'accès des jeunes à l'emploi et à l'autonomie : prépa apprentissage, 100% inclusion, jeunes invisibles, etc...

Les Missions Locales sont également les principaux opérateurs d'accès des jeunes aux actions de formation, mises en place par les Régions dans le cadre des PACTES régionaux de développement des compétences.

Les Missions Locales doivent prendre en compte les problématiques spécifiques rencontrées par les jeunes qu'elles accompagnent. Pour certains jeunes l'investissement dans un projet professionnel à court terme n'est pas possible, d'autres jeunes ont des troubles d'origine psychique.

Les politiques publiques et leurs objectifs d'inclusion amènent les Missions Locales à accompagner davantage de jeunes en situation de handicap, parmi lesquels des jeunes adultes porteurs de troubles divers, ceux du spectre de l'autisme étant actuellement pris en compte par la branche dans le cadre d'une expérimentation ACN (Action de formation Nationale Collective).

La nouvelle convention pluriannuelle d'objectifs 2019/2022, va également conditionner l'évolution des actions des Missions Locales, pour prendre en compte les orientations définies par l'Etat, notamment en matière de pilotage des structures, de comptabilité analytique et de prise en compte des besoins spécifiques des jeunes.

Enfin, l'évolution technologique que représente le numérique introduit des bouleversements profonds, qui touchent les organisations comme les professionnels. Comme toutes les organisations, les Missions Locales, sont directement concernées par ces transformations dans leurs pratiques d'accompagnement des jeunes.

MISSIONS LOCALES	SALARIES	JEUNES PUBLICS	POUVOIRS PUBLICS
Développer et adapter les compétences des salariés, notamment des conseillers aux évolutions des politiques publiques, aux attentes et aux problématiques des jeunes. Développer la qualification des salariés et optimiser les dispositifs de formation	Maintenir et/ou acquérir des compétences pour se maintenir en emploi ou pour envisager un projet de évolution professionnelle	Avoir un accueil et un accompagnement en Missions Locales adapté à leurs attentes, à leurs usages, aux problématiques et capacités	Mettre en place des dispositifs et des programmes répondant à leurs objectifs et pouvant s'appuyer sur les compétences des professionnels de l'accompagnement



**Les Visées de la CPNEF :**

Les fonds conventionnels permettent de financer des formations qui contribuent à développer les compétences des salariés afin de permettre aux Missions Locales d'adapter leurs actions aux évolutions des politiques publiques, des attentes des jeunes et d'offrir des services adaptés aux besoins d'accompagnement des jeunes dans leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Compte tenu des éléments de contexte décrits précédemment, les objectifs de cette étude, conçue dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), est de fournir des repères (informations sur les évolutions démographiques, technologiques, sociologiques..) mais aussi de mesurer les besoins en qualification, en compétences. Il s'agira pour la branche des Missions Locales, à partir de cet éclairage, de construire une offre de formation capable de répondre aux enjeux des acteurs concernés (salariés, employeurs, public, pouvoirs publics).

## 2- Cahier des charges

---

### 2.1 Périmètre

Le portrait de branche couvrira l'ensemble des structures appliquant la convention nationale des Missions Locales.

### 2.2 Objectifs de la mission confiée au prestataire

- Eclairer la branche sur les tendances de l'évolution de l'environnement de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes (politiques publiques, publics jeunes, démographie, contexte socio-économique, technologique, réglementaire, sociologique,...)
- Analyser à l'aune de ces évolutions les besoins en compétences nouvelles pour adapter la politique de formation de la branche aux projets des structures et aux attentes des salariés dans une perspective de GPEC territorialisé.
- Faire un état des lieux des ressources de formation existantes et des actions à développer
- Contribuer à repérer les besoins spécifiques des territoires (au niveau régional, publics spécifiques, contextes spécifiques)
- Fournir des préconisations et des outils visant la mise en œuvre d'un plan d'actions de formation en faveur de l'emploi et des compétences dans chaque région.

### Pilotage et suivi de l'étude :

L'ensemble du projet sera piloté par les membres de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) de la branche composé de représentants des organisations patronales et syndicales de salariés représentatives et de représentants d'Uniformalog. Le comité de suivi sera représenté par les membres de la CPNEF, de l'UNML, des ARML et tout acteurs étant en lien avec l'étude.

### Points d'attention :

**Le prestataire retenu devra agir dans le respect des textes relatifs aux lois informatique et libertés, et ne devra communiquer aucune des données qu'il se verra confier par Uniformalog à des tiers.**

## 3- Critères et modalités pratiques

---

### 3.1 Contenu de l'offre

La proposition du candidat devra impérativement suivre la trame de réponse suivante :

#### 1) Présentation de l'organisme

##### IDENTITE

- Raison sociale
- N° de SIRET
- Adresse
- Téléphone
- Télécopie
- E-mail
- Site internet (facultatif)
- Statut juridique
- Effectif global de la structure
- Nom du représentant légal
- Fonction du représentant légal

##### CONTACT

- Nom de l'interlocuteur
- Fonction de l'interlocuteur
- Téléphone
- E-mail

##### QUALITE

- Votre organisme a-t-il signé une ou plusieurs chartes qualité ? Si oui, avec qui et à quoi vous engage(nt)-t-elle(s) ? Si non, avez-vous démarré une démarche qualité ?

#### 2) Réponse à la demande d'Uniformalog

- Contexte et objectif de la demande
- Méthodologie proposée
- Structuration, préfiguration du questionnaire
- Logiciel utilisé pour l'analyse
- Rétroplanning

### 3) Exemples de livrables

- Types de suivi des travaux proposés
- Types de livrables
- Formats des livrables (exemples de présentations, tableaux, graphiques, outils...)

### 4) Budget proposé

- Nombre de jourstotal
- Coût total HT
- Coût total TTC
- ➔ Si option(s), préciser le budget supplémentaire (HT et TTC)

### 5) Annexes

- CV simplifié des intervenants indiquant :
  - Noms et prénoms
  - Ancienneté et statut dans la structure
  - Domaines d'expertise des intervenants
  - Expériences professionnelles
  - Missions récentes des intervenants
- Prestations similaires du cabinet dans le domaine d'étude spécifié dans l'appel d'offres
- Prestations similaires dans le même type de prestation
- Informations complémentaires

### 6) Questions complémentaires

- Votre organisme a-t-il une connaissance du secteur de l'insertion professionnelle ?  
Si oui, dans quelle mesure ?
- Autres informations que vous jugez utiles pour l'étude de votre dossier ?

## 3.2 Critères de sélection du prestataire

Les éléments suivants entreront dans l'évaluation de la proposition sans qu'il soit obligatoire pour les prestataires de répondre à tous les critères :

- Expérience de la structure sur ce type de prestation,
- Connaissance du secteur
- Expérience sur logiciel de traitement et pratique de données statistiques,
- Expertise des intervenants,
- Pertinence de la méthodologie proposée,
- Qualité des rendus envisagés,
- Coût de la prestation.

Le comité de sélection utilisera une grille d'évaluation incluant ces différents critères pour établir son choix.

Cet appel d'offres fera l'objet d'une convention d'étude entre Uniformalion et le cabinet retenu pour une durée de six mois.

### **3.3 Modalités de règlement**

Un acompte pourra être versé au lancement de l'enquête.

Le solde du règlement sera réglé à l'issue des travaux, après transmission et validation par le comité de pilotage de tous les livrables.

### **3.4 Calendrier**

Date de publication de l'appel d'offres 10/07/2019

Date limite de retour des réponses 23/08/2019

Les réponses à cet appel d'offres doivent être adressées à Uniformalion **par mail exclusivement au plus tard :**

**Le vendredi 23 août 2019**

aux coordonnées suivantes :

**UNIFORMATION**

Département Ressources

**A :**

Virginie BARANGER [vbaranger@uniformalion.fr](mailto:vbaranger@uniformalion.fr)

**Copie impérative à :**

Sévrine JALCE [sjalce@uniformalion.fr](mailto:sjalce@uniformalion.fr)

Mélissa KAJOSEVIC [mkajosevic@uniformalion.fr](mailto:mkajosevic@uniformalion.fr)

*NB: Afin de garantir une égalité de traitement envers tous les répondants, il ne sera donné aucune information complémentaire sur le présent cahier des charges.*