



Formations ANDML :	1
1. Garantie jeune : point sur la première vague d'expérimentation.....	2
2. Microcrédit personnel et Permis à un euro par jour avec caution.....	2
4. Évolutions du réseau et des contextes : présentation des ML et des évolutions des contextes ainsi que leur impacts sur les ML et les métiers des conseillers.....	2
5. Nouveaux jeunes, nouveaux accompagnements ?	2
6. Le décrochage scolaire (et les plateformes).....	3
7. Les conditions d'animation et de construction du partenariat et des réseaux.....	3
8. Les discriminations	3
9. Sensibilisation à la Laïcité	4
10. Prévention de la déradicalisation	5
11. L'évaluation	6
11. Démarche qualité	6
12. Journées professionnelles pour les directeurs-trices.....	8

1. Garantie jeune : point sur la première vague d'expérimentation

Rappel du dispositif,
Gestion du collectif,
Les contenus du face-à-face avec le collectif,
Les améliorations et difficultés repérées,
Impacts sur l'organisation interne.

½ journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Compréhension du dispositif, de ses effets sur les jeunes et les Missions Locales.
Transfert de bonnes pratiques entre Missions Locales.

2. Microcrédit personnel et permis à un euro par jour avec caution

Microcrédit personnel :

- Origines, définition, et caractéristiques
- Les acteurs, le MCP dans les Missions Locales
- Les choix d'organisation et de partenariats, le rôle du réseau accompagnant

Le Permis à un euro par jour avec caution

- Les nouveaux critères d'éligibilité, la procédure à suivre
- Les acteurs du dispositif et la saisie de l'attestation

1/2 journée à 1 journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Sensibiliser les conseillers à l'existence de ces dispositifs, et les former leur mobilisation (prescription + instruction et accompagnement) en direction des jeunes au profil éligible

4. Évolutions du réseau et des contextes : présentation des ML et des évolutions des contextes ainsi que leurs impacts sur les ML et les métiers des conseillers.

Évolutions :

- Des Missions Locales
- Des contextes
- Du passage à l'âge adulte
- Des modes d'accompagnements

½ journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Comprendre les évolutions du réseau, de la commande publique
Comprendre les perceptions différentes de la Jeunesse en Europe
Liens entre perception de la jeunesse et les outils d'accompagnement
Évolution de la demande des jeunes et des réponses proposées

5. Nouveaux jeunes, nouveaux accompagnements ? La jeunesse, les jeunes et les images associées...évolution des demandes d'accompagnement de la jeunesse.

Jeunesse, jeunes ? Pluralité des jeunes et des jeunes
Cadre des images, perceptions et désirs des jeunes
Et en Europe ? Devenir adulte
Les modes d'accompagnement
La question de l'évaluation de l'accompagnement
Nouveaux jeunes => nouveaux accompagnements

Focus possible sur les « jeunes et l'argent »,
½ journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Comprendre les évolutions de la Jeunesse et de sa pluralité
Comprendre les perceptions de la jeunesse en Europe.
Liens entre perception de la jeunesse et les outils d'accompagnement.
Évolution de la demande des jeunes et des réponses proposées.
Comprendre les évolutions des évaluations

6. Le décrochage scolaire (et les plateformes)

De qui parle t'on ?
De quoi parle t'on ?
Résultats d'études
Le cadre général de la lutte contre le décrochage scolaire
Les expérimentations récentes
Les difficultés
Rendre compte ou évaluer ?
Bilan des expérimentations.
De la collaboration à la coopération.

½ journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Comprendre l'organisation et le fonctionnement des plateformes.
Comprendre le rôle des Missions Locales dans les plateformes.

7. Les conditions d'animation et de construction du partenariat et des réseaux

Distinction entre réseaux et partenariats
Le conventionnement
Les questions d'animation : Ordre du jour, types de compte rendu...
La théorie des jeux
De la collaboration à la coopération sur le territoire
½ journée

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Être en capacité d'organiser et de structurer un partenariat.
Être en capacité d'animer les réseaux en fonction de leur finalité.

8. Les discriminations : Présentation de la lutte contre les discriminations (De la sensibilisation à la mise en œuvre de projet locaux, au choix)

Le cadre conceptuel
Les études qui prouvent les discriminations
Le cadre juridique, (critères, sanctions, recours...)
Le poids des stéréotypes
Les arguments et processus à l'oeuvre
Des exemples
Lutter contre concrètement, le rôle des outils RH
Le défenseur des droits

Focus possible sur H/F, âge, Handicap, religions....

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Comprendre pour éviter les discriminations

Etre en capacité de faire de la médiation autour des questions de discrimination

Être en capacité de lutter contre les discriminations

9. Sensibilisation à la Laïcité

Depuis ces trente dernières années, les questions d'appartenance religieuse, de liberté d'expression ou de laïcité sont présentes dans l'espace public. Pour autant, lorsque l'on se penche sur les écrits ou les discours des médias, des hommes politiques ; lorsque l'on échange entre collègues, lorsque l'on écoute les propos des jeunes ou des moins jeunes, l'on ne peut que constater une absence de définition commune et partagée. Au pire, chacun à sa propre conception empêchant par là même tout débat ou questionnement. Comment parler d'un sujet si chacun en a sa propre acception, si chacun définit par -et pour- lui-même ce qu'il recouvre ?

C'est pourquoi il nous semble pertinent de proposer une remise à plat de certains concepts afin de faire monter en compétence les salariés, les directions ou les élus des Missions Locales sur ces sujets d'une actualité désormais brûlante. Nous avons ainsi construit cette formation.

Les objectifs de cette session sont de cadrer ce qu'est et ce que n'est pas la Laïcité en France et d'outiller les stagiaires sur cette notion en termes de culture générale, d'histoire et de droit.

D'où vient le concept ?

Pourquoi ce renouveau des religions dans l'espace public ?

Définitions : religion, laïcité, cultes...

Cas concrets

Historique de la laïcité en France

Le lien entre laïcité, liberté individuelle et droit

Chronologie récente des Lois

La charte de la Laïcité dans les services publics

Le droit dans les Missions Locales

Le fait religieux dans le secteur privé

La question de la liberté d'expression (si possible)

Des exemples de décisions de justice

Bibliographie, références...

Durée : ½ journée minimum (1 journée dans les PRF)

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

A la suite de cette formation, les stagiaires seront ainsi en capacité de mieux comprendre ce qu'est et ce que n'est pas la Laïcité. De posséder des arguments rigoureux autour de l'application du principe de la Laïcité auprès des usagers et des autres agents. De posséder des repères afin de gérer les « tensions » futures, le cas échéant.

Une dimension d'apports conceptuels et historique.

La Laïcité ne se réduit pas à des textes légaux, il est important de comprendre l'importance historique, philosophique et même religieuse de ce concept. Pour se faire, il est nécessaire d'effectuer un détour par la l'histoire afin de comprendre comment les religions et la Laïcité émergent. La vision Française de la Laïcité est singulière, elle s'ancre donc dans une chronologie et une histoire particulière, à rappeler.

Définitions et cadrage de la Laïcité, les erreurs communes sur ce qu'elle n'est pas.

Mise en perspective historique de la notion de Laïcité : À l'antiquité, le rôle de la Révolution Française, la Loi de 1905.

Présentations de réflexions et d'hypothèses sur le pourquoi et les formes d'un retour du religieux dans le débat public.

Historique récent de la Laïcité en France en insistant sur deux points : La révolution et les liens entre la Laïcité et l'égalité des droits et la période de Jules Ferry (faire France).

Une dimension juridique illustrée

La Laïcité est cadrée par la Loi républicaine, il est nécessaire de connaître le cadre légal afin de renforcer les compétences des salariés ou des élus. De manière plus détaillée, la connaissance des cadres permet des réponses justes et adaptées aux différentes situations que peuvent rencontrer tant les salariés que les élus au-delà du point de vue personnel.

Principaux textes de Loi,

Présentation de la Charte de la Laïcité dans les services publics,

Présentation du cadre de loi du secteur privé, public.

Présentation du cadre légal des associations ayant délégation de mission de service public.

La question de la liberté d'expression

Il est difficile de répondre aux questions portant sur la liberté d'expression ; « Charlie a le droit de caricaturer mais pas Dieudonné, pourquoi ? ». Ce point permet de rappeler le cadre légal autour de la liberté d'expression.

Présentation des principaux textes Européens.

10. « Formation sensibilisation à la déradicalisation »

Reprise des apports des journées organisées par le CNML / CIPD en Septembre 2015 / Février et Avril 2016.

Le contenu pédagogique : (évolution en fonction des nouvelles données)

Définition de la Radicalisation, de qui parle t on ?

L'Islam ou plutôt les Islams

Les Piliers de l'Islam

Des Djihads au Jihad

Le Salafisme

Mécanismes cognitifs de l'adhésion

Mécanismes émotionnels de l'adhésion

L'emprise mentale et le processus d'endoctrinement

Les indicateurs de la radicalisation

Théorie du complot

Points de vigilance

La réponse publique

Exemples de signalements

Construction d'une réponse interne d'une Mission Locale

Durée : ½ journée minimum (1 journée dans les PRF)

Pour les deux sessions, il est possible d'intégrer les partenaires et financeurs des Missions Locales (spip, pjj, Dirrecte, Associations, OF....)

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

L'objectif général est de comprendre la mécanique d'endoctrinement, de dévoiler ce qu'elle recouvre en terme d'idéologie et d'emprunt à la religion Musulmane et de réfléchir aux questions de signalements (qui n'est pas de l'ordre de la dénonciation).

Il s'agit également de resituer en termes géopolitique la question de la radicalisation « Daesh » ; ensuite, de présenter les indicateurs de radicalisation djihadiste et de définir une position de structure par rapport aux questions de signalement (qui, à partir de quoi, à qui, comment).

11. L'évaluation

Définitions et ambiguïtés
Les théories de l'évaluation
Les pratiques « déviantes » de l'évaluation...
Comment sortir d'une vision tronquée de l'évaluation ?
Vers un cadre partagé

Durée : ½ journée minimum

Améliorations visées en lien avec les compétences professionnelles :

Être en capacité de construire une évaluation adaptée à l'objet évalué.
Avoir des outils d'évaluation.

11. Démarche qualité :

ANALYSE DE LA DEMANDE

Selon l'ANACT, « *La démarche qualité est l'ensemble des actions visant l'amélioration et la gestion de la qualité. Elle a pour but de faire évoluer l'organisation pour réaliser les meilleures prestations en matière de produits et services, tout en faisant progresser l'ensemble du personnel* ». Le but d'une telle démarche est d'améliorer l'organisation tant en interne que vis à vis des usagers.

Depuis les années 2000, de nombreuses Missions Locales ont engagé une démarche d'amélioration de la qualité ou de certification. Si, historiquement, les démarches de certification qualité n'étaient pas adaptées au secteur, ceci n'est plus vrai (ISO 9001, Label diversité, environnement). Rappelons que l'on peut maintenant certifier des missions, des services sans vouloir certifier la structure en entier, c'est le choix que font nombre de Missions Locales.

L'image de la démarche qualité s'ancre logiquement dans des process industriels qui peuvent freiner l'adhésion des salariés des Missions Locales. A contrario, des process industriels plaqués sur les structures du réseau sont inadéquates et anxiogènes. Il faut donc répondre à une attente d'amélioration de la qualité en déterminant des process, des procédures MAIS tenir compte de la spécificité sectorielle : Pas de clients mais des usagers, pas de fournisseurs mais des partenaires, pas de retour sur investissement mais un budget équilibré....

Cette approche, à partir de la connaissance fine du réseau permet d'exposer et de dépasser les résistances internes.

OBJECTIF DE LA FORMATION

- Être à même de conduire une démarche qualité au sein de sa structure.
- Connaître les étapes d'une démarche qualité, pouvoir expliquer en quoi une démarche qualité est utile pour la structure, son public, ses partenaires et financeurs.
- Vérifier le déroulement interne (2eme session)

Apports de connaissances autour de la conduite d'une démarche qualité

En termes d'étapes, de démarches internes à conduire et de diagnostics,
Réflexion sur les objets d'une démarche qualité, comment les repérer, les valider.
Présentation d'outils (logigrammes, questionnaires...)

Effets sur les capacités et compétences des salariés des missions locales

A la suite de cette formation, les stagiaires seront ainsi en capacité de conduire une démarche qualité au sein de leur structure : lever les freins en exposant le pourquoi de la démarche, recueil des attentes, diagnostics dédiés...
De rédiger les process inhérents à la démarche,
De poser les bases d'une certification le cas échéant.

PUBLIC CONCERNE

Le public visé : Direction, salariés exerçant une fonction d'encadrement ou missionné pour mettre en œuvre une démarche qualité.

CONTENUS

Une dimension d'apports conceptuels.

Il n'existe pas d'amélioration de la qualité, de mise en œuvre de démarche qualité par essence, il est nécessaire de réfléchir aux objets de la démarche, de son déroulement (dans une logique de projet) et de sa finalité (services aux jeunes, organisation interne, liens avec les partenaires ou les financeurs)

Les enjeux d'une démarche qualité
Présentation d'une démarche qualité
Démarche ou certification, quels enjeux ?
La démarche, une logique de projet
Des exemples en Mission Locale de Démarche qualité.
Méthodologie générique d'une démarche qualité
Les référentiels qui existent

Une dimension d'outillage

Les démarches qualités reposent sur un ensemble d'outils, d'étapes (voire de référentiels (certification)). Il s'agira donc d'outiller les stagiaires sur ces différents points.

Des exemples en Mission Locale de Démarche qualité.
Les outils nécessaires de mobilisation, de recueil d'informations.
Les étapes nécessaires.
Les Logigrammes comme outil d'écriture des process
Evaluer la démarche

La question interne

Ce type de formation ne prend sens qu'avec l'application pratique. Il faudra donc que les Missions Locales réfléchissent en amont ou juste après la première session à des objets d'amélioration de la qualité afin de pouvoir appuyer concrètement les stagiaires dans leur travail.

C'est pour cela que nous proposons un travail entre les deux sessions afin que les stagiaires puissent bénéficier d'un appui tout en allant, au fil de l'avancée de leur projet ou réflexion. Nous veillerons à ce que les objets de travail soient validés par les directions.

NB : La durée sera donc de 2 ou 3 jours selon les choix effectués.

Le contenu pédagogique :

Première journée

- Les enjeux d'une démarche qualité
- Présentation d'une démarche qualité
- Démarche ou certification, quels enjeux ?
- La démarche, une logique de projet
- Méthodologie générique d'une démarche qualité.
- Les référentiels qui existent
- Des exemples en Mission Locale de Démarche qualité.
- Les outils nécessaires de mobilisation, de recueil d'informations.
- Les étapes nécessaires.
- La « performance » en Mission Locale, un vocabulaire inadapté et pourtant...
- Les Logigrammes comme outil d'écriture des process
- Evaluer la démarche

L'entre deux :

Nous proposons un suivi individuel à distance pour les porteurs de projet afin qu'ils puissent bénéficier d'un soutien afin de dépasser les difficultés et/ou de valider les outils mis en place dans une logique de démarche qualité. (1 journée prévue).

Deuxième journée (à 6 mois)

- Partage des objets des différentes démarches entre les ML,
- Réussites et points de tensions,
- Résolution des difficultés en sous-groupe et en plénière.
- Création d'outils adaptés.

METHODE ET ORGANISATION PEDAGOGIQUE

Choix pédagogiques

Conférence interactive (le temps de débat est inclus dans la temporalité de la session) afin de disposer d'une base commune de discussion puis animation de groupes lors du temps de travail collectif.

Méthodes et supports utilisés

Support power point (qui sera remis à chaque participant sous format électronique),

Animation de groupes, travail en commun (après midi par sous-groupe).

Place et de l'enjeu de la thématique, dans l'action et le travail quotidien des stagiaires

Les salariés des missions locales peuvent être amenés à mettre en place une démarche qualité soit par réflexion interne soit par rapport à l'environnement (Pôle emploi, des Organismes de formation sont certifiés par exemple).

Il est donc nécessaire de savoir de quoi l'on parle et de disposer des outils cognitifs et des compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une telle démarche.

12. Journées professionnelles pour les directions

Organisation annuelle des journées professionnelles pour les directions des Missions Locales, programme établi chaque année avec le CA, le contenu varie donc selon les années.