

Le bilan des ressources humaines

Évolution des effectifs et taille des structures

“ 10 478 personnes travaillent
dans le réseau, 73 % des effectifs
sont contact direct avec les jeunes ”

● **Tableau 1 : Effectif par type de structure**

	Missions locales	PAIO	Total	Évolution 2006/2007
Effectif total	10 478	571	11 049	-1,2 %
Équivalents temps plein	9 501	470	9 971	-1,4 %
Salariés	9 672	524	10 196	-1,2 %
Mis à disposition	806	47	853	-1,6 %

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

Le nombre de personnels mis à disposition par un organisme extérieur (collectivité locale, établissement public de coopération intercommunale, ANPE, etc.) se stabilise autour de 850 ETP. Les agents mis à dispositions par l'ANPE représentent 44 % de la population en 2007 contre 42 % en 2006.

● **Tableau 2 : Évolution de l'effectif total de 2003 à 2007**

Variation année n/n+1	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Effectif total	+2,4 %	+1,03 %	+15,4 %	+1,4 %	-1,2 %
Effectif salarié	+4,1 %	+1,46 %	+17,7 %	+2,2 %	-1,2 %
Effectif MAD*	-10,5 %	-2,57 %	-4,3 %	-7,7 %	-1,6 %

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

* MAD : Personnels mis à disposition par un organisme extérieur à la structure

Pour la première fois depuis 5 ans l'effectif total diminue de 1,2 % tout comme l'effectif salarié.

● **Tableau 3 : Répartition des structures par taille en équivalent temps plein (ETP) en %**

Nombre d'ETP	Inférieur ou égal à 5	De 5,05 à 10	De 10,05 à 20	De 20,05 à 30	Plus de 30
2007	5,1	15,4	42,0	22,0	15,4
2006	5,7	16,8	39,7	20,6	17,2
2005	6,69	18,8	38,7	19,2	16,3
2004	10,1	24,0	42,5	11,7	11,5
2003	15,9	22,7	38,8	12,6	10,0

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

L'éventail de la taille des structures s'échelonne de 1,45 (Dun-sur-Auron) à 133,04 (Marseille) équivalents temps plein (ETP).

Le nombre de structures inférieure ou égale à 5 équivalents temps plein représentent 5,1 % des l'ensemble des structures. On note qu'en 2007 plus de 60 % des structures sont constituées d'équipes de 10 à 30 équivalents temps plein.

● **Tableau 4: Temps de travail par type de structure**

	Part dans l'effectif total ML	Part dans l'effectif total PAIO	Part dans l'effectif total
Temps partiel	27,4 %	42,7 %	28,1 %
Temps plein	72,6 %	57,3 %	71,9 %
Effectif total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

● **Tableau 5: Type de contrat par type de structure**

	Part dans l'effectif total ML	Part dans l'effectif total PAIO	Part dans l'effectif total
CDD	10,5 %	16,3 %	10,8 %
CDI	89,5 %	83,7 %	89,2 %
Effectif total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

À près de 90 %, les personnels des missions locales et PAIO sont en CDI. Dans les PAIO, la part des CDD est en nette régression avec 16,3 % en 2007 contre 20,7 % en 2006.

● **Tableau 6: Les métiers dans les missions locales et les PAIO en %**

	Insertion sociale et professionnelle	Information/ Communication	Gestion	Encadrement	Autres	Total
ML	72,9 %	3,2 %	10,0 %	9,8 %	4,2 %	100,0
PAIO	73,7 %	2,6 %	8,2 %	11,9 %	3,6 %	100,0
Effectif total	72,9 %	3,2 %	9,9 %	9,9 %	4,1 %	100,0

Source : Comptes rendus d'activité des missions locales et PAIO – ICARE

➔ La logique de compétence dans les emplois exercés en mission locale

- Le système de classification de la branche professionnelle des missions locales organise les parcours professionnels et fonde la rémunération sur la maîtrise et l'évaluation des compétences professionnelles du salarié. 48 domaines de compétences sont définis et décrits avec les activités correspondantes. 14 emplois repères sont répartis dans 4 métiers homogènes (Insertion sociale et professionnelle; Information communication; Gestion; Encadrement)
- Un exemple, les domaines de compétence pour l'emploi repère de Conseiller niveau 1 :
Recevoir le public en entretien; Établir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu; Informer et aider à l'orientation du public cible; Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion; Coopérer avec des partenaires extérieurs; Assurer une veille sur l'activité d'insertion; Assurer un suivi administratif.

Source : Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Dans le cadre de la convention collective des missions locales et des PAIO, le domaine de l'insertion sociale et professionnelle comprend les emplois de chargé d'accueil, conseiller (niveau 1 et 2) et chargé de projet. Avec près de 73 % des effectifs en contact direct avec les jeunes, le réseau se positionne sur son cœur de métier.