



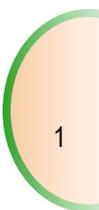
CONSOLIDATION DES MAISONS DE L'EMPLOI

2014



SOMMAIRE

EDITO	2
Introduction	Les Maisons de l'Emploi, outils de développement territorial	5
	1. Le rôle et les missions des Maisons de l'Emploi.....	5
	2. La consolidation 2014 des Maisons de l'Emploi.....	7
Partie 1	Les Maisons de l'Emploi, un dispositif innovant au service des territoires et des acteurs qui les composent.....	8
	1. La Gouvernance des Maisons de l'Emploi, unique et innovante.....	8
	1.1. Les enjeux	8
	1.2. Les pratiques en matière d'organisation et d'animation de la Gouvernance	9
	1.3. L'autoévaluation, une méthodologie innovante spécifique aux Maisons de l'Emploi	14
	2. Des moyens financiers mobilisés en faveur de l'emploi.....	15
	2.1. Les moyens financiers octroyés par l'Etat en 2014	15
	2.2. Les financements directs mobilisés par les Maisons de l'Emploi	16
	2.3. Les financements indirects mobilisés par les Maisons de l'Emploi.....	18
	2.4. La mobilisation du FSE par les Maisons de l'Emploi	19
	2.5. La part des Collectivités territoriales dans le budget des Maisons de l'Emploi	19
	2.6. Les ressources humaines mobilisées.....	19
Partie 2	Les pratiques des Maisons de l'Emploi - Résultats et illustrations	20
Axe 1	Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques	22
	Fiche thématique 1 - Coproduction et animation du diagnostic territorial partagé	26
	Fiche thématique 2 - Animation et coordination territoriale autour de l'anticipation des mutations économiques des besoins des entreprises	29
	Fiche thématique 3 - GPTEC - Actions de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences	32
	Fiche thématique 3 bis - GPTEC et politique de la ville	32
	Fiche thématique 3 ter - GPTEC - Des actions sectorielles en lien avec la transition énergétique - « Maisons de l'Emploi et Développement Durable » - 43 Maisons de l'Emploi engagées	32
	Fiche thématique 4 - Plateforme RH, anticipation et développement de l'emploi local	52
	Fiche thématique 5 - Parcours professionnels et mobilités des salariés	55
Axe 2	Contribuer au développement de l'emploi local	35
	Fiche thématique 1 - Développement de l'emploi et de l'insertion	39
	Fiche thématique 2 - Création / reprise d'entreprises	42
	Fiche thématique 3 - Clauses sociales	47
	Fiche thématique 3 bis - Clauses sociales et politique de la ville.....	74
	Fiche thématique 4 - Développement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).....	52
	Fiche thématique 5 - Lutte contre les discriminations et égalité des chances	55
	Fiche thématique 6 - Levée des freins d'accès à l'emploi	57
Actions hors axes 1 et 2	Les autres actions hors axes 1 et 2.....	35
	Fiche thématique 1 - Animation du territoire et information des publics pour lever les freins à l'emploi	63
	Fiche thématique 2 - Développement de la mobilité géographique.....	68
	Fiche thématique 3 - Lutte contre l'illettrisme	74
	Fiche thématique 4 - Accueil, information, orientation et accompagnement des publics	91
	Fiche thématique 5 - Animation de cyber-bases emploi et de dispositifs d'information des publics ...	91
Conclusion	112
Annexes	113



Les Maisons de l'Emploi sont désormais reconnues sur les territoires comme des acteurs fondamentaux du développement local de l'emploi. En tant qu'outils territoriaux de l'insertion et de l'emploi, pilotés par les Collectivités territoriales, le bloc communal, communes et intercommunalités, les Maisons de l'Emploi démontrent toute leur compétence en matière d'animation et de dynamisation des territoires sur lesquels elles sont implantées.

Cette capacité de développer des initiatives innovantes et réactives, répondant aux besoins locaux identifiés, est le résultat d'un travail réalisé par l'ensemble des acteurs mobilisés et coordonnés par les Maisons de l'Emploi : Services de l'Etat, Collectivités territoriales et Locales, Pôle emploi, opérateurs de l'emploi et de la création d'activités, organismes de formation, structures de l'insertion, organismes consulaires, organisations professionnelles, partenaires sociaux, entreprises, etc.

Plateformes territoriales d'animation, de partenariat, les Maisons de l'Emploi, soutenues par les élus locaux et leurs partenaires, ont contribué à l'ancrage du Service Public de l'Emploi sur les territoires. Elles ont permis d'associer les différents acteurs de l'emploi et du développement économique à la définition d'une stratégie commune en matière d'emploi et d'insertion pour plus de cohérence et de complémentarité dans les interventions de chacun, pour plus de lisibilité pour les publics salariés et demandeurs d'emploi des territoires.

La gouvernance tripartite (Etat, Pôle emploi, Collectivités territoriales) portée par les Maisons de l'Emploi, dans les politiques nationales et territoriales de l'emploi, contribue depuis la création des MDE à innover en matière de gouvernance plurielle au service des politiques territoriales et régionales de l'emploi et la prise de décision partagée sur un territoire, notion reprise et amplifiée dans les projets de texte de loi relatifs à la décentralisation.

Le fort professionnalisme des Maisons de l'Emploi les amène à s'ancrer dans les territoires, malgré toute l'adversité à laquelle elles doivent faire face de façon étrange et sans raison depuis quelques années.

Pour accompagner cette évolution et continuer à professionnaliser les Maisons de l'Emploi, l'Alliance Villes Emploi s'est très fortement engagée dans des partenariats nationaux :

- . Avec la DGEFP pour le projet d'animation et de professionnalisation des MDE dans le champ de la Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences ;
- . Avec l'ADEME pour le projet de MDE et Développement Durable ;
- . Avec la Commission Européenne pour le projet Build Up Skills avec l'ADEME, l'AFPA, le CSTB et les 43 MDE impliquées dans le projet de MDE et Développement Durable ;
- . Avec le Ministère de la politique de la ville, pour contribuer à renforcer le rôle des MDE sur les territoires concernés en matière de clause sociale, de GPTEC et de Développement Durable.
- . Avec les partenaires nationaux de la mise en œuvre de la Clause sociale, le SAE, la DGEFP, l'OEAP, les établissements publics afin que les MDE puissent porter la fonction de facilitateurs de la clause dans les meilleures conditions partenariales.

Les débats permanents à l'Assemblée Nationale lors des votes des PLF démontrent que les Maisons de l'Emploi sont au cœur des interrogations légitimes des parlementaires et du gouvernement sur les politiques territoriales de l'emploi.

Les Maisons de l'Emploi sont-elles l'expression des politiques territoriales de l'emploi et ont-elles un rôle à jouer.

Nous le croyons absolument.

Le rapport de la Mission, relative aux Politiques Territoriales de l'Insertion et de l'Emploi portée par l'IGAS, a souligné la nécessité qu'elles prennent toute leur place dans les travaux de rénovation du futur Service Public de l'Emploi.

Un bilan partagé des Maisons de l'Emploi, conduit à l'initiative du Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social, permettra en 2014 de souligner toute l'importance de leur présence sur les territoires et leur forte contribution aux politiques territoriales de l'emploi.

L'ancrage territorial fort des MDE ne peut être comparé à la territorialisation d'un établissement national, aussi professionnel et développé soit-il. Porter le partage des diagnostics territoriaux, collecter, réunir, impulser l'ensemble des diagnostics et faire en sorte qu'ils soient partagés, animer le partenariat, mobiliser tous les partenaires institutionnels, économiques, sociaux, associatifs, analyser le territoire, construire des projets pour apporter des réponses aux difficultés des territoires, favoriser l'ingénierie de projet, être dans la réactivité permanente, faire du lien entre tous les partenaires, conduire des actions de GPTEC, développer des projets de lutte contre les discriminations, lever les freins à l'emploi, développer tous projets susceptibles de favoriser le retour à l'emploi des personnes concernées en lien fort avec les entreprises, tels sont les objectifs essentiels des Maisons de l'Emploi.

Leur pilotage par les élus locaux, territoriaux les conduisent à posséder le gène de l'ancrage territorial.

Ces caractéristiques fortes appartiennent au secteur du développement local de l'emploi. L'évolution de l'emploi ne peut être raisonnablement conduite en France sans prendre en compte ces dimensions territoriales.

Ainsi la GPTEC est-elle un des piliers de l'action des MDE.

L'engagement du Ministre de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du dialogue social, lors du vote du PLF 2014, de flécher des crédits inscrits dans le programme 103 relatif aux mutations économiques, afin que les Maisons de l'Emploi puissent développer des actions en matière de GPTEC, est un élément naturel de reconnaissance de la pertinence de la place et des résultats que les Maisons de l'Emploi ont su prendre et obtenir sur ce champ d'intervention.

Nous souhaitons que ce travail de consolidation réalisé par notre association, réseau national des Maisons de l'Emploi, concoure à la construction d'une image forte des outils territoriaux de l'insertion et de l'emploi, les Maisons de l'Emploi, dans l'environnement national des politiques de l'emploi.

Ce document est le quatrième travail de consolidation des résultats des Maisons de l'Emploi.

Au regard de la consolidation des PLIE qui chaque année, depuis 2000, permet de démontrer l'impact réel de l'action des PLIE, de leurs activités et de leurs résultats, nous avons souhaité que le Comité des Directeurs des Maisons de l'Emploi, au sein de notre association, puisse élaborer chaque année, la consolidation des Maisons de l'Emploi. Cette proposition a été validée par le Conseil d'Administration.

Le rapport de consolidation revêt une importance particulière car il participe d'une démarche, inscrite dans la durée. Ce document est le fruit d'un travail collectif, qui a permis, à travers des échanges réguliers et fructueux, la mise en commun d'informations, le partage et l'appropriation d'analyses qui ont fait émerger les enjeux spécifiques des politiques territoriales de l'emploi et de l'insertion et le rôle tenu par les Maisons de l'Emploi pour leur réussite. Il constitue la troisième initiative d'état des lieux quantitatif et qualitatif de l'activité des Maisons de l'Emploi.

Nous tenons à remercier tout particulièrement les Directrices et Directeurs des Maisons de l'Emploi qui ont contribué à la réalisation de ce travail lors des différentes étapes du projet, de la réflexion sur sa faisabilité à sa mise en œuvre opérationnelle, celles et ceux qui ont participé activement aux groupes de travail techniques dédiés à ces travaux :

- Les membres du Comité des Directeurs des Maisons de l'Emploi animé par l'Alliance Villes Emploi ;
- Les Directeurs ayant testé l'adaptation du questionnaire au cahier des charges tel que modifié par l'arrêté du 18 décembre 2013 :
 - Véronique Faucheux, Directrice de la Maison de l'Emploi du bassin de Rennes ;
 - Christine Galisson, Directrice de la Maison de l'Emploi du Pays de Châteaubriant ;
 - Sylvia Sanchez, Directrice de la Maison de l'Emploi du Blaisois ;
 - Jean-Yves Sigiscar, Directeur de la Maison de l'Emploi de Corbeil Essonne – Evry.

L'équipe technique de l'Alliance Villes Emploi, Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale et Marie Dominique Lacoste, conseillère Maisons de l'Emploi, ont animé et réalisé ce travail.

Que chacun en soit remercié.

Jean LE GARREC

Ancien Ministre
Président de l'Alliance Villes Emploi

Marie-Pierre ESTABLIE d'ARGENCÉ

Déléguée Générale
de l'Alliance Villes Emploi

INTRODUCTION

LES MAISONS DE L'EMPLOI, OUTILS DE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL

1. Le rôle et les missions des Maisons de l'Emploi

Les Maisons de l'Emploi (MDE) sont des plateformes de mise en cohérence des politiques publiques de l'emploi, de la formation, de l'insertion professionnelle, de la création d'entreprises, au service des demandeurs d'emploi, des salariés, des entreprises et de tous les acteurs du territoire.

Elles ont été créées par la Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. L'innovation de ce dispositif réside dans son pilotage tripartite composé des Collectivités territoriales, de l'Etat et de Pôle emploi. Ce mode de Gouvernance, unique en France, démontre tout son intérêt sur les territoires. Il produit de la cohérence et la coordination, essentielles au développement de l'emploi.

Une Maison de l'Emploi est :

- **Un projet de territoire**, outil de la stratégie territoriale en matière d'emploi, et donc de dynamique de ce territoire ;
- **L'expression d'une politique territoriale de l'emploi** construite et partagée entre l'Etat, Pôle emploi et les Collectivités territoriales, principalement intercommunales et initiatrices du projet de Maison de l'Emploi ;
- **Un outil d'observation partagée du territoire**, d'analyse des besoins, d'anticipation des évolutions socioéconomiques, et de construction de projets innovants qui concourent à améliorer la situation de l'emploi ;
- **Une plateforme partenariale**, d'animation des synergies locales en complémentarité avec Pôle emploi et les autres acteurs du territoire ;
- **Un outil permettant d'associer les Collectivités territoriales**, de fédérer l'action des partenaires publics et privés et d'ancrer le Service Public de l'Emploi sur les territoires conformément à l'article 1 de la Loi de Cohésion Sociale dans laquelle est stipulé «les Collectivités territoriales et leurs groupements concourent au Service Public de l'Emploi (SPE).

Leur rôle au sein du Service Public de l'Emploi Local (SPEL) a été conforté par la Loi du 13 février 2008 relative à la réforme du Service Public de l'Emploi. Elles partagent notamment le diagnostic territorial et participent à la réalisation du plan d'actions du SPE. Depuis la mise en œuvre des nouveaux SPEL par le Ministère du Travail au dernier trimestre 2011, les MDE sont très souvent amenées à co-animer ces rencontres et à présenter leurs plans d'actions. Le nouveau cahier des charges des Maisons de l'Emploi¹ prévoit 4 axes d'intervention principaux, auxquels s'ajoute l'axe 5 complémentaire (arrêté du 21 décembre 2009) :

- Axe 1 : Développer une stratégie territoriale partagée - du diagnostic au plan d'actions
- Axe 2 : Participer à l'anticipation des mutations économiques
- Axe 3 : Contribuer au développement de l'emploi local
- Axe 4 : Réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi
- Axe 5 : Accueil, information et orientation des personnes

L'arrêté du 18 décembre 2013² portant avenant au cahier des charges des Maisons de l'Emploi est venu modifier les axes de travail financés par l'Etat à partir du 1er janvier 2014. Ceux-ci sont désormais au nombre de 2 :

- Axe 1 : Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques

1. cf. Annexe 1, arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi

2. cf. Annexe 2, arrêté du 18 décembre 2013

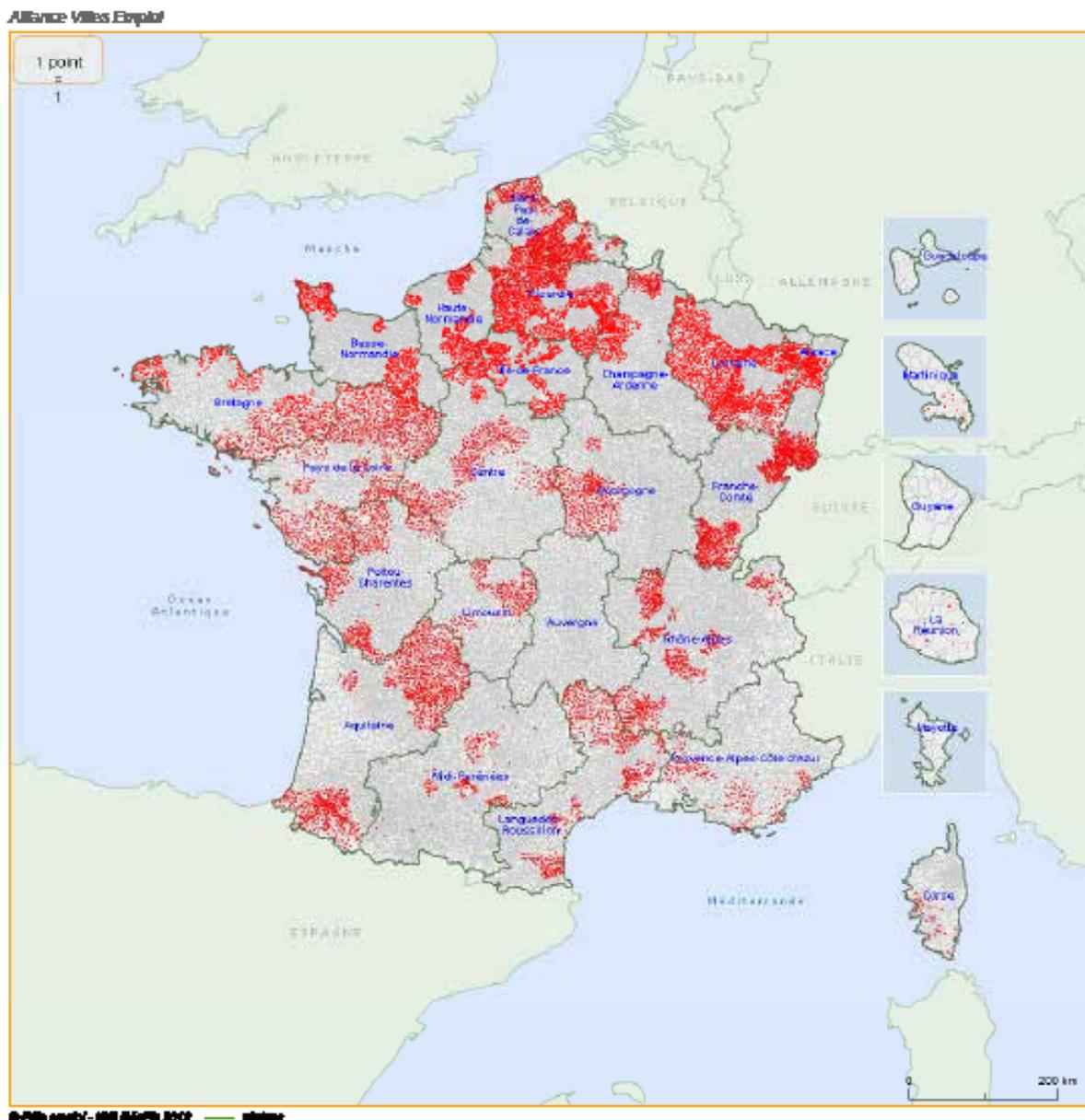
- Axe 2 : Contribuer au développement local de l'emploi

Les actions menées par les Maisons de l'Emploi hors de ces deux axes sont poursuivies hors financement de l'Etat.

Au delà des fonctions qu'elles exercent, les Maisons de l'Emploi apportent un certain nombre de valeurs ajoutées et de contributions spécifiques sur leurs territoires.

Afin de mettre en œuvre leurs plans d'actions territoriaux, les Maisons de l'Emploi mobilisent des financements de l'Etat et des Collectivités territoriales, mais aussi pour certaines des financements européens (FSE, FEDER, INTERREG) ou encore des financements privés dans le cadre d'actions partenariales spécifiques.

Carte 1 - Répartition géographique des Maisons de l'Emploi³



A la date de la réalisation de la présente consolidation, **154 Maisons de l'Emploi labellisées**, sont réparties sur toutes les régions de France métropolitaine et dans les DOM.

3. cf. Annexe 3 - Plaquette nationale des Maisons de l'Emploi, Alliance Villes Emploi, décembre 2013

2. La consolidation 2014 des Maisons de l'Emploi

Objectifs :

L'enquête de consolidation a pour objectif principal de réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif de l'activité des Maisons de l'Emploi. Elle permet de mesurer objectivement les actions menées au regard des 2 axes du cahier des charges national des Maisons de l'Emploi et les autres actions menées hors de ces deux axes, ainsi que de :

- Recenser les différents modes d'organisation et de Gouvernance des Maisons de l'Emploi et la configuration de leurs territoires d'actions ;
- Recenser les financements et les ressources humaines mobilisées ;
- Répertorier les actions menées par les Maisons de l'Emploi et leurs partenaires par axe, types d'actions, publics ciblés, territoires, thématiques, partenaires ;
- Recenser les actions innovantes proposées par les Maisons de l'Emploi ;
- Mettre en avant les résultats des actions développées par les Maisons de l'Emploi ;
- Démontrer la plus-value du dispositif dans le paysage des politiques nationales de l'emploi.

La Consolidation 2014 des Maisons de l'Emploi contribue aussi à donner une plus grande lisibilité de l'action des Maisons de l'Emploi et une meilleure appropriation du dispositif par l'ensemble des acteurs des politiques de l'emploi et de l'insertion.

Méthode

L'enquête de consolidation a été conduite dans deux directions :

- Le recensement d'informations générales concernant les structures, leurs territoires ainsi que les moyens humains et financiers mobilisés pour la réalisation de leur plan d'actions ;
- Le recensement, par axe du cahier des charges national, des actions inscrites dans leurs Conventions Pluriannuelles d'Objectifs et menées durant l'année 2014, de leurs caractéristiques, de leurs résultats et de leurs plus-values sur les territoires.

Sur les 164 Maisons de l'Emploi labellisées et conventionnées au 1er janvier 2015, 154 étaient en activité au 1er juillet 2015 et donc en capacité de répondre à la consolidation.

A ces 154 MDE s'ajoutent les MDE de la Déodatie (fermée le 30 juin 2015) et la MDE d'Angers (dont les activités ont été intégrées dans l'Agence de développement économique au 1er janvier 2015) qui ont répondu au questionnaire de consolidation 2014.

97 Maisons de l'Emploi ont répondu à la consolidation 2014 :

- 91 MDE avaient déjà répondu à la consolidation 2013 soit 93,8 % ;
- Elles couvrent 1 082 170 km et 14 millions d'habitants ;
- Elles comptent 2 836 360 demandeurs d'emploi et 1 444 361 entreprises ;
- 34 MDE sont sur un territoire urbain soit 35 % (30 % pour les 156 MDE) ;
- 44 MDE sont sur un territoire mixte soit 45 % (49,5 % pour les 156 MDE) ;
- 19 MDE sont sur un territoire rural soit 20 % (20,5 % pour les 156 MDE) ;
- 17,5 % sous statut GIP, 82,5 % sont sous statut associatif (respectivement 21,2 % et 78,8 % pour les 156 MDE).

Les actions recensées ont été classées par thématiques et présentées comme autant d'exemples de ce que peuvent réaliser les Maisons de l'Emploi. Elles sont des illustrations de ce que l'ensemble des Maisons de l'Emploi peuvent développer sur leurs territoires et complètent les actions déjà repérées en 2013⁴.

4. Quelques 977 bonnes pratiques développées par les MDE sont disponible sur le site Internet de l'Alliance Villes Emploi dans la rubrique « Bonnes pratiques » : www.ville-emploi.asso.fr

PARTIE 1 - LES MAISONS DE L'EMPLOI, UN DISPOSITIF INNOVANT AU SERVICE DES TERRITOIRES ET DES ACTEURS QUI LES COMPOSENT

1. La Gouvernance des Maisons de l'Emploi, unique et innovante

1.1. Les enjeux

Les Maisons de l'Emploi, conformément à l'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi, sont le seul outil, en France, piloté par une Gouvernance tripartite composée des Collectivités territoriales, de l'Etat et de Pôle emploi.

La Gouvernance politique et stratégique des Maisons de l'Emploi a été définie dans les deux premiers cahiers des charges.

Extrait 1 - article 1.1 - Les membres de la Gouvernance

Une Maison de l'Emploi est structurée autour de membres constitutifs obligatoires, de membres constitutifs à leur demande et de partenaires associés :

- les membres constitutifs obligatoires sont au nombre de trois : les Collectivités territoriales ou leur groupement porteurs du projet, l'État et Pôle emploi ;
- le Conseil régional, le Conseil départemental, les intercommunalités et les communes distinctes de la collectivité territoriale fondatrice, concourant au projet, sont, à leur demande, membres constitutifs ;
- tous les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent devenir des membres associés à la Maison de l'Emploi dès lors que leur admission a reçu l'accord préalable des membres dits «obligatoires».

Extrait 2 - Article 1.3 - Mise en place des Conseils d'orientation

Les Maisons de l'Emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Il est, dès lors, indispensable qu'elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, elles sont également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

Par conséquent, afin d'associer les entreprises et les partenaires sociaux (représentants patronaux et salariaux) à la définition des grandes orientations et au suivi des projets, il est souhaitable, quoique nullement obligatoire, que les Maisons de l'Emploi créent un Conseil d'orientation ou toute structure aux missions équivalentes. Ils seront composés notamment des partenaires sociaux, des entreprises et de toutes autres personnalités qualifiées.

Ce mode de Gouvernance est une innovation en France et démontre tout son intérêt sur les territoires. Il produit de la cohérence et la coordination essentielle au développement de l'emploi. Il est le reflet de l'implication grandissante des communes et des EPCI, et permet l'association des Collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local, mais aussi l'ancrage du Service Public de l'Emploi sur les territoires.

Aussi, la Gouvernance des Maisons de l'Emploi est à la fois lieu de définition de la stratégie territoriale partagée, lieu d'échanges d'informations et lieu d'actions (Conseils d'Administration, Bureaux, Conseils d'orientation, comités de pilotage) où les décisions se prennent, les projets partenariaux sont votés et financés.

Dans le Manifeste du 8 Décembre 2011⁵ révisé le 12 décembre 2012, les élus soulignaient que la compétence partagée des Collectivités intercommunales en matière d'insertion et d'emploi impliquait :

- La participation des Intercommunalités dans les instances de gouvernance territoriale composée à la fois des représentants de l'Etat, de Pôle emploi et les élus territoriaux initiateurs de la Maison de l'Emploi ainsi que les élus des départements et des régions, des organisations paritaires et des entreprises. Afin de développer une coordination cohérente sur les territoires, l'instance de coordination territoriale devrait être en capacité de coordonner la mise en œuvre des politiques nationales, régionales et locales de l'emploi, de la formation, de la qualification, et de l'insertion.

5. Le Manifeste de l'Alliance Villes Emploi est téléchargeable sur le site Internet de l'Alliance Villes Emploi : www.ville-emploi.asso.fr

- Le rapprochement des outils territoriaux que sont les Maisons de l'Emploi, les PLIE et les Missions locales. Quelle que soit la forme de rapprochement de ces outils territoriaux, et sans préjudice de sa nature juridique, à laisser à l'appréciation des acteurs, la gouvernance partagée de ces outils au sein de la MDE est la forme la plus avancée et la plus cohérente de l'outil territorial, (déjà expérimentée avec succès sur certains territoires et généralisée dans la région Picardie). Dans ce cas, les Missions locales sont l'expression de la politique des jeunes au sein de la Maison de l'Emploi, et les PLIE sont l'expression de la politique insertion au sein des Maisons de l'Emploi. Cette proposition est reprise par le rapport de la Mission Politique Territoriale de l'Emploi portée par l'IGAS.

Cette proposition de rapprochement est reprise dans l'arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges des Maisons de l'Emploi.

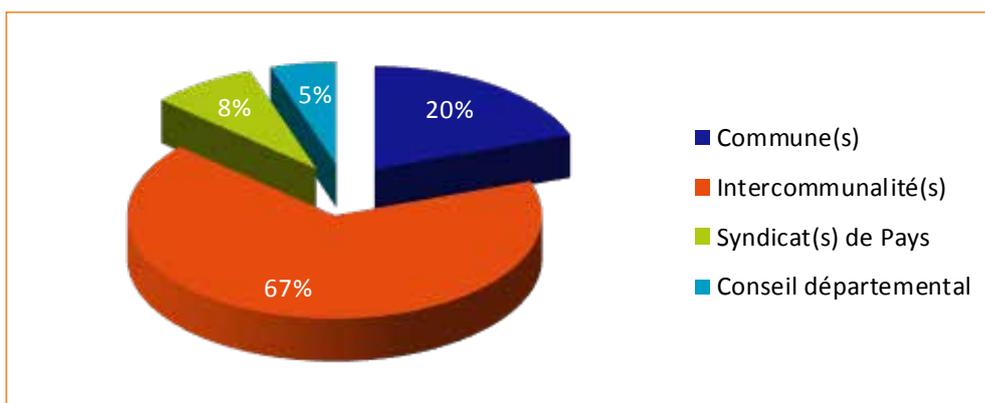
La Loi MAPTAM n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles et la Loi NOTRe n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, confiant aux Régions et aux intercommunalités le développement économique, conduiront à des évolutions certaines impliquant les Maisons de l'Emploi dans les territoires.

1. 2. Les pratiques en matière d'organisation et d'animation de la Gouvernance

Les structures porteuses des Maisons de l'Emploi

74 % des 97 Maisons de l'Emploi ayant répondu à l'enquête ont été créées à l'initiative d'Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) et sont portées par ces derniers (Communautés d'Agglomérations, Communautés Urbaines, Communautés de Communes, Syndicats de Pays, etc.), 20 % sont portées par une ou plusieurs communes et 5 % sont portées par des Conseils départementaux.

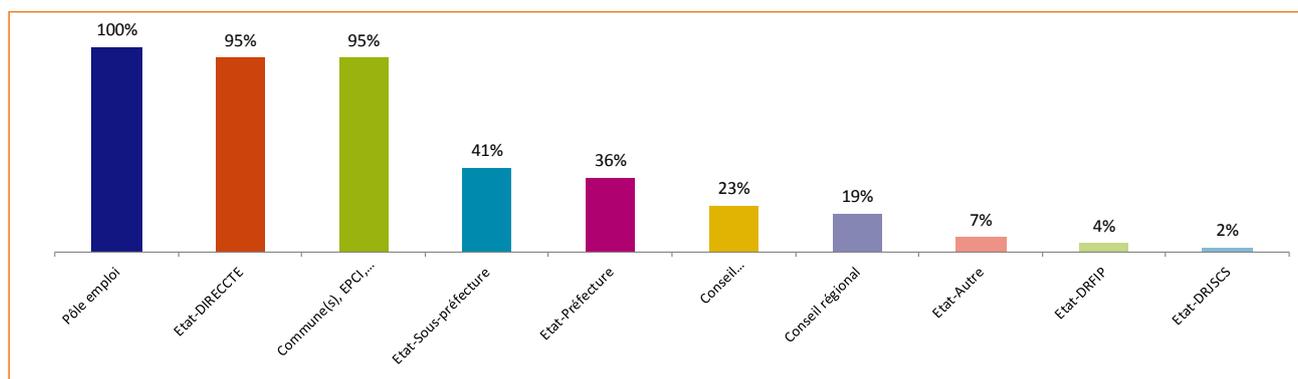
Graphique 1 - Les structures porteuses de Maisons de l'Emploi



La composition des Conseils d'Administration

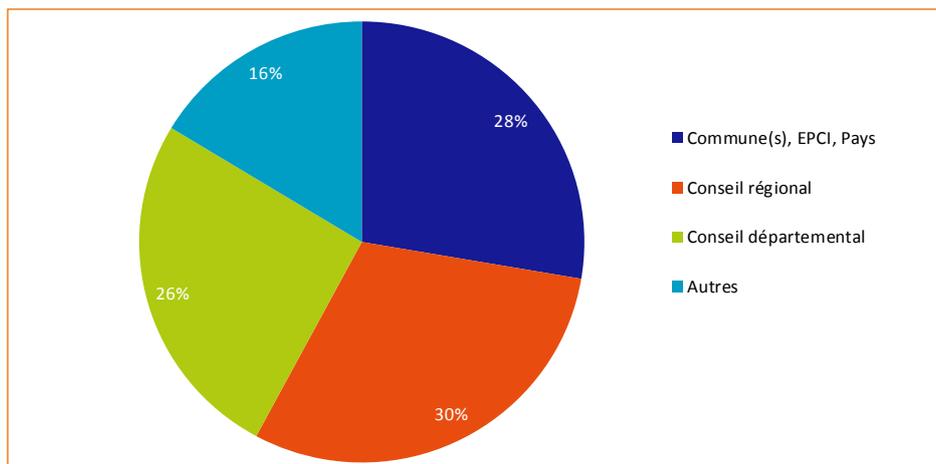
Quel que soit leur statut, les membres constitutifs de droit sont Pôle emploi, pour l'ensemble des Maisons de l'Emploi ayant répondu à l'enquête, les Communes – EPCI - Pays pour 95 %, l'Etat : DIRECCTE pour 95 %, Sous-préfecture pour 41 % et Préfecture pour 36 %, les Conseils départementaux pour 23 % et les Conseils régionaux pour 19 %. D'autres services de l'Etat sont également cités pour respectivement 7 – 4 et 2 % : autres – DRFIP et DRJSCS.

Graphique 2 - Conseil d'administration des Maisons de l'Emploi - Membres constitutifs de droit



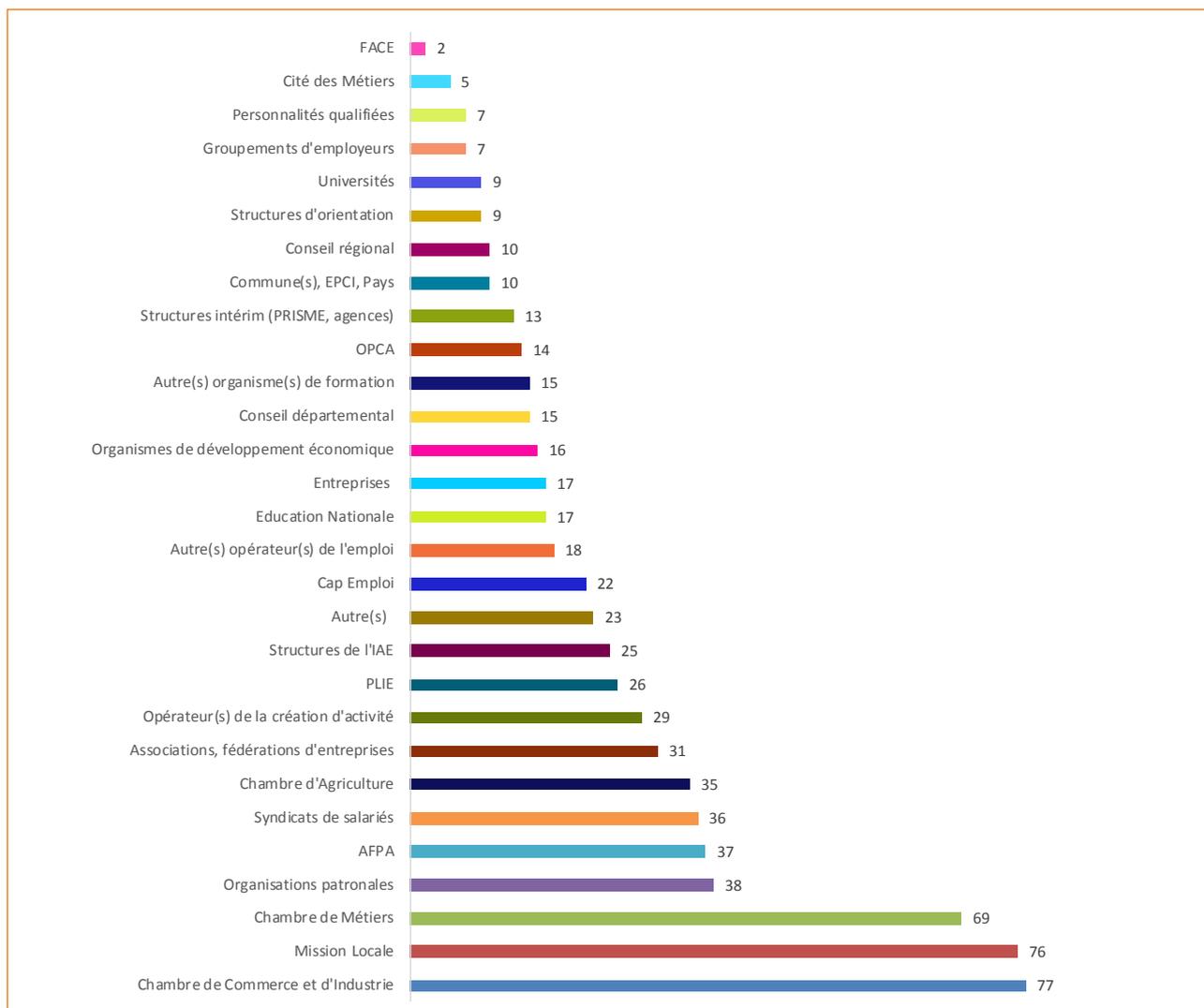
Pour 71 Maisons de l'Emploi concernées sur les 97, les membres constitutifs à leur demande sont les Conseils régionaux à 30 %, les Communes, EPCI, Pays à 28 % et les Conseils départementaux à 26 %.

Graphique 3 - Composition des CA des Maisons de l'Emploi – Membres constitutifs à leur demande (71 Maisons de l'Emploi concernées)



Les principaux partenaires associés cités par 95 Maisons de l'Emploi sur les 97 ayant répondu à la consolidation sont les Missions locales (76 MDE) les Chambres de Commerce et d'Industrie (77 MDE) les Chambres de Métiers (69 MDE), les organisations patronales (38 MDE), syndicats de salariés (36 MDE), AFPA (37 MDE), Chambres d'Agriculture (35 MDE), associations et fédérations d'entreprises (31 MDE), opérateurs de la création d'entreprises (29 MDE), PLIE(26 MDE), Structures de l'IAE (25 MDE) Cap Emploi (22 MDE).

Graphique 4 - Conseil d'administration des Maisons de l'Emploi – Principaux partenaires (120 Maisons de l'Emploi concernées)



Les Conseils régionaux et départementaux

Les Conseils départementaux sont présents dans 78 et les Conseils régionaux dans 76 des 97 Maisons de l'Emploi sous les statuts suivants :

	Conseils départementaux	Conseils régionaux
Membres constitutifs de droit	22	18
Membres constitutifs à leur demande	41	48
Partenaires associés	15	10

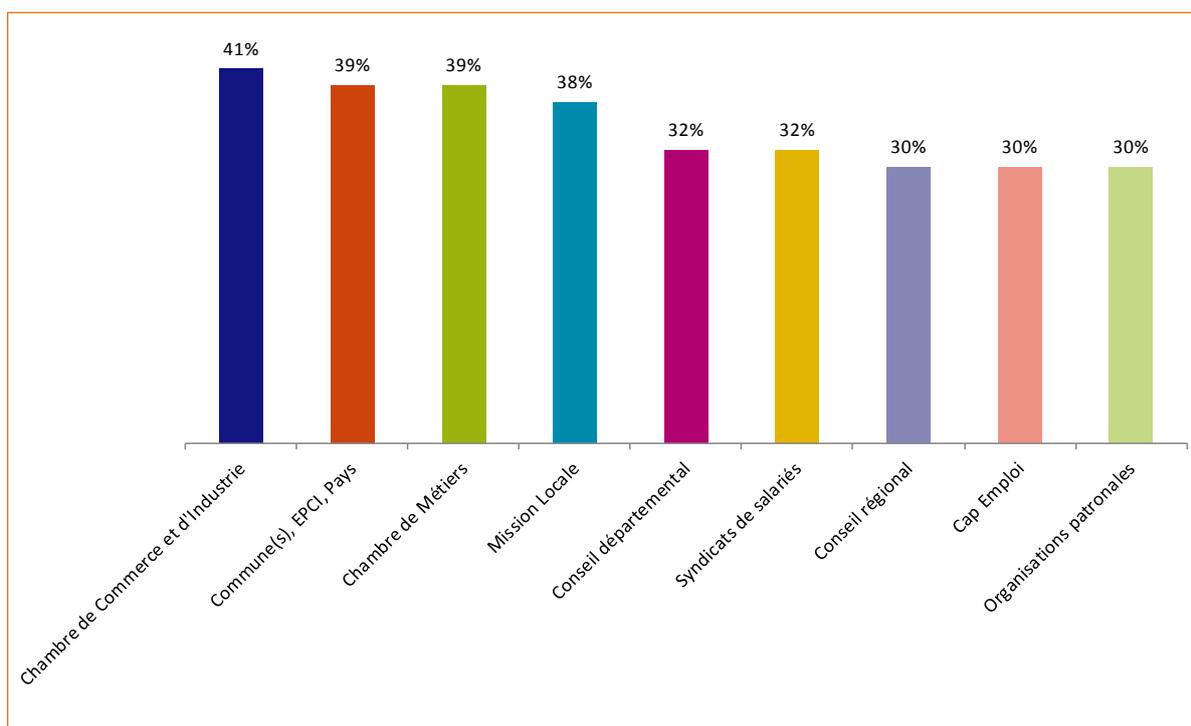
La composition des Conseils d'orientation

Sur les 97 Maisons de l'Emploi, 56 soit 58 % ont créé des Conseils d'orientation, instances qui contribuent à structurer le partenariat et à faciliter un dialogue social territorial propice aux échanges, aux diagnostics partagés et à la construction de stratégies territoriales.

La création des Conseils d'orientation a notamment permis l'intégration des partenaires sociaux dont la représentation territoriale au sein des instances statutaires (Conseil d'Administration, Bureau) des Maisons de l'Emploi était dans certains cas rendue difficile faute de moyens mobilisables par ces derniers pour intervenir à cet échelon territorial.

La présence des acteurs économiques (représentants des entreprises, des filières professionnelles, associations d'entreprises, etc) ainsi que du Service Public de l'Emploi est forte dans l'ensemble des Conseils d'orientation pilotés par les MDE.

Graphique 5 - Conseil d'orientation des Maisons de l'Emploi - Principaux membres



Les autres acteurs présents dans les Conseils d'orientation sont : l'AFPA (27 %), les associations, fédérations d'entreprises (27%), les Chambres d'Agriculture (23 %), les autres opérateurs de l'emploi (23 %), les OPCA (23 %), les organismes de développement économique (21 %), les PLIE (21%), les structures d'intérim (20 %), les opérateurs de la création d'activité (20 %), les structures de l'IAE (20 %), les entreprises (18 %), les autres organismes de formation (16 %), l'Education nationale (16 %), les structures d'orientation (16 %), les groupements d'employeurs (14 %), les universités, FACE, les Cités des métiers, les personnalités qualifiées et les autres acteurs sont présents dans moins de 10 % des cas.

La gouvernance partagée

La gouvernance partagée favorise la mobilisation et la fédération d'un réseau large d'acteurs.

Lieu de dialogue territorial sur l'emploi et l'insertion, elle permet l'élaboration et le pilotage de projets partagés, coordonnés et complémentaires à l'existant, contribuant ainsi à mettre en mouvement le territoire.

Un lien fort entre la Gouvernance des Maisons de l'Emploi et les autres instances de Gouvernance des territoires sur le champ de l'emploi (SPEL, Conseils régionaux, Commissions départementales d'insertion...) renforce la cohérence des plans d'action.

Les initiatives présentées dans la seconde partie du document sont le produit de cette gouvernance partagée.

La place des PLIE et des Missions locales

Deux cas de figure coexistent :

Un rapprochement physique d'entités gardant leur personnalité juridique propre

Dans la majorité des cas il s'agit d'une mutualisation de fonctions supports et/ou de locaux suite à une volonté des Maisons de l'Emploi de construire un lieu qui puisse rassembler plusieurs structures délivrant des prestations complémentaires aux publics, principalement demandeurs d'emplois afin de faciliter leurs démarches.

Le cas le plus fréquent est celui d'une cohabitation des structures dans les mêmes locaux, chacun gardant son identité juridique propre. La Présidence des structures et la direction sont, dans la majorité des cas, communes. L'intérêt du rapprochement est alors de pouvoir plus facilement monter des opérations communes, mutualiser des fonctions supports comme les services administratifs, le premier accueil, l'information ou la mise à disposition de fonds documentaires pour les usagers, voire, pour ces derniers, de pouvoir disposer sur un même lieu, de services complémentaires.

La mise en place de comptabilité analytique séparée, ainsi que des conventions de gestion passées entre les structures doivent permettre de ventiler le coût de ces actions mutualisées.

Le portage juridique commun avec des PLIE, des Missions locales ou des Cité des métiers ou CBE ou autres structures parfois.

Le statut juridique choisi est majoritairement celui du statut associatif loi 1901, parfois celui de GIP.

Ce portage juridique commun, qu'il soit sous la forme d'une association ou d'un GIP, n'annihile pas l'identité propre à chaque outil qui conserve un comité de pilotage, un plan d'action spécifique, une comptabilité analytique propre. La présidence et la direction sont uniques, de même que les services administratifs, de comptabilité et de gestion et de premier accueil sont mutualisés. Des clés de répartition révisées chaque année, validées par le commissaire aux comptes, doivent identifier clairement le poids de ces ETP mutualisés pour chacun des outils. Dans tous les cas de figures, ces mutualisations permettent de rationaliser et d'optimiser les coûts. La présidence et le management uniques permettent d'assurer la cohérence des actions et une meilleure mutualisation des moyens pour la réalisation d'objectifs communs sur les territoires concernés.

Ce choix de structuration des outils territoriaux de l'insertion et de l'emploi répond à des orientations stratégiques fortes de cohérence et obéit à une volonté politique fortement exprimée.

Sur les 154 Maisons de l'Emploi en exercice à la date de la présente consolidation,

- **43 MDE soit 28 %, portent juridiquement au moins une autre structure, 34 portant juridiquement au moins un PLIE (22 %) et 15 (9,7 %) portant juridiquement au moins une Mission locale avec la répartition suivante :**

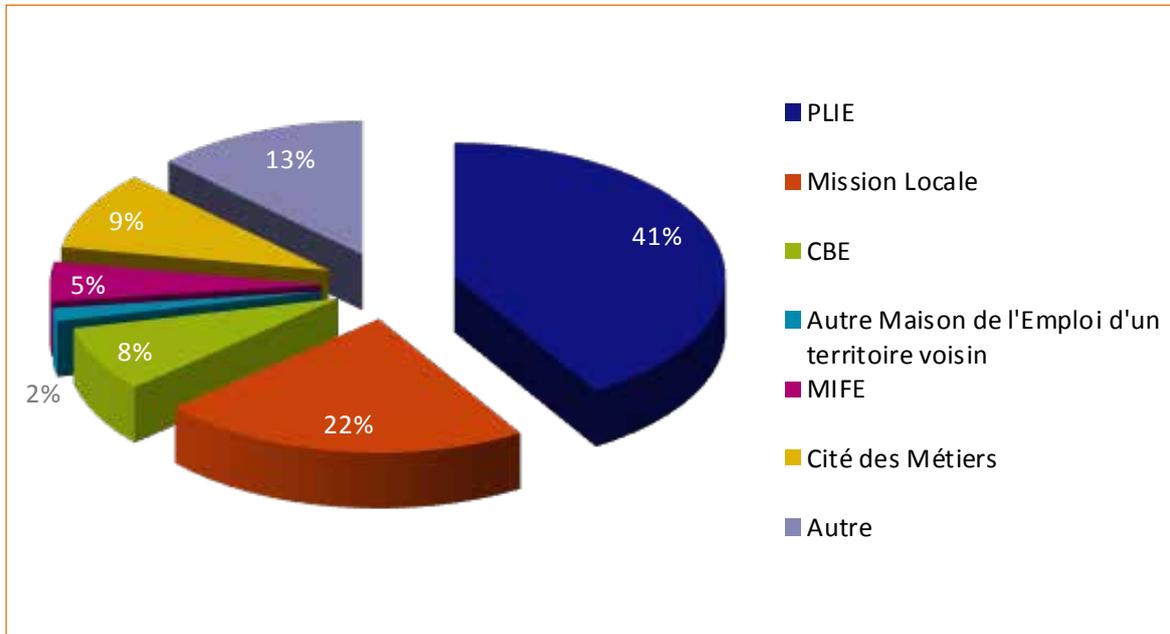
- 27 MDE portent juridiquement un PLIE (4 d'entre elles sont partenaires d'une ML) ;
- 6 MDE portent juridiquement un PLIE et une Mission locale (dont 1 porte deux PLIE) ;
- 1 MDE porte juridiquement un PLIE, une Mission locale et une Cité des Métiers ;
- 9 MDE portent juridiquement une Mission locale (dont 2 sont partenaires d'un PLIE) ;

- **111 Maisons de l'Emploi ne portent juridiquement aucune autre structure, soit 72 %.**

Parmi ces 111 Maisons de l'Emploi,

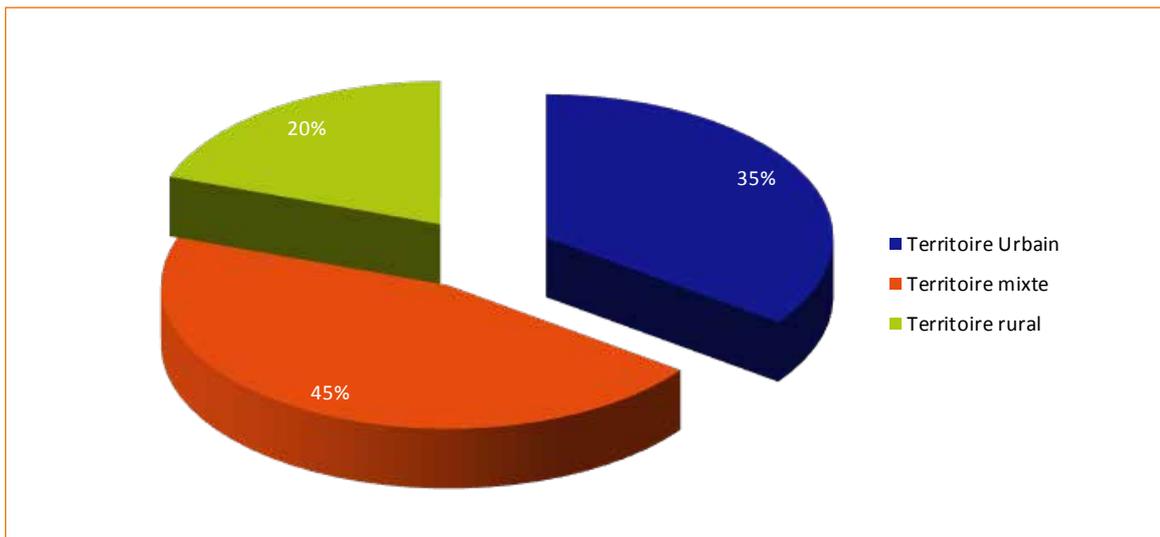
- 79 sont seules ;
- 29 sont partenaires d'un PLIE dont 9 ont un Président commun, 1 a un Directeur commun, 2 ont un Président et un Directeur communs ;
- 2 sont partenaires d'une Mission locale ;
- 1 est partenaire d'un PLIE et d'une Mission locale.

Graphique 6 - Portage juridique



L'organisation de la Maison de l'Emploi

Graphique 7 - Organisation territoriale des Maisons de l'Emploi



La gestion d'espaces mutualisés et les structures hébergées

Sur les 97 Maisons de l'Emploi ayant répondu à la consolidation,

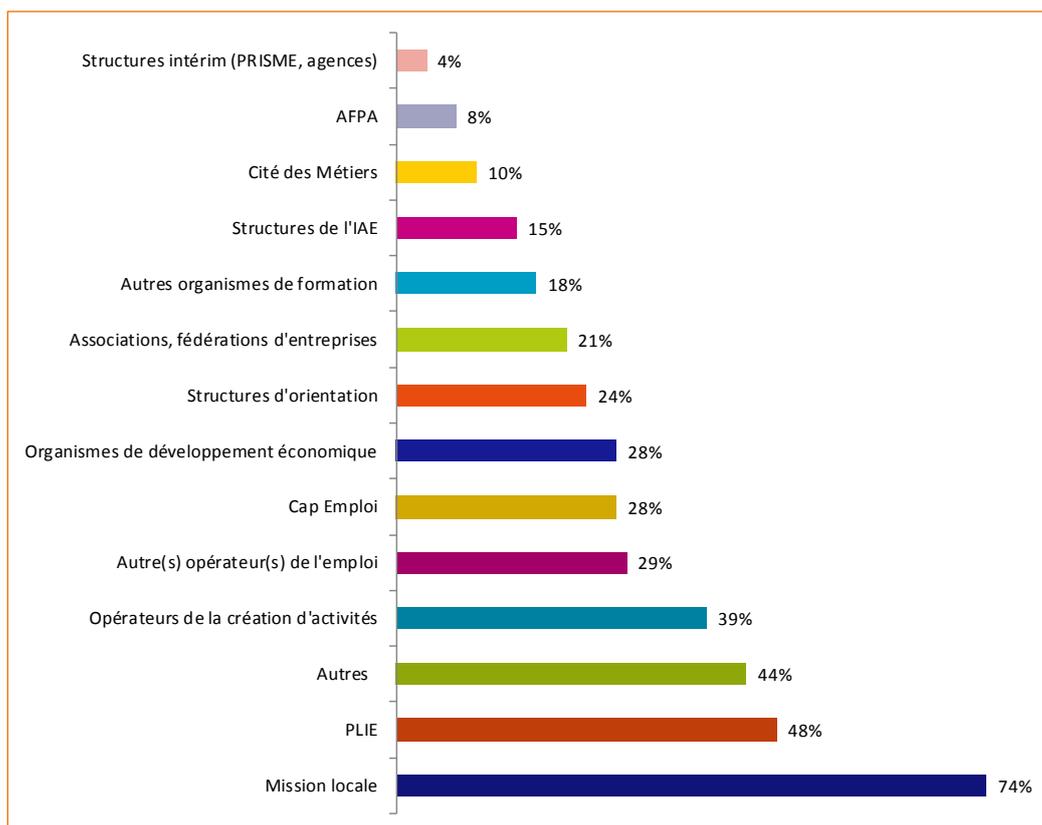
46 Maisons de l'Emploi (soit 47 %) ont une présence de Pôle emploi au sein de leurs locaux :

- Pôle emploi est présent ponctuellement dans le site central ou dans les antennes dans 35 (soit 36 %) ;
- 11 (soit 11,3 %) ont intégré une antenne de Pôle emploi.

54 soit 56 % gèrent des espaces mutualisés.

80 soit 82 % des Maisons de l'Emploi partagent des locaux communs avec d'autres organismes.

Graphique 8 - Partage de locaux communs



Les Labels portés par les Maisons de l'Emploi

48 sur les 97 Maisons de l'Emploi déclarent porter des labels. Les principaux labels sont :

- Service Public de l'Orientation (Orientation pour tous etc) pour 28 Maisons de l'Emploi (29 % des 97 MDE) ;
- Cité des métiers pour 11 Maisons de l'Emploi (11,3 %) ;
- Relais de service public pour 5 Maisons de l'Emploi (5,1 %) ;
- Label diversité pour 5 Maisons de l'Emploi (5,1 %).

Les coopérations entre Maisons de l'Emploi

76 sur les 97 Maisons de l'Emploi soit 78 % déclarent coopérer avec d'autres Maisons de l'Emploi.

Ces 76 Maisons de l'Emploi ont coopéré 255 fois avec d'autres Maisons de l'Emploi.

Ces coopérations concernaient l'axe 1 pour 70 d'entre-elles, l'axe 2 pour 29 d'entre-elles, les actions hors axes 1 et 2 pour 20 d'entre-elles.

68 coopérations se sont passées entre Maisons de l'Emploi situées dans la proximité 13 coopérations se sont passées à un niveau interrégional.

1. 3. L'auto évaluation: une méthodologie innovante spécifique aux Maisons de l'Emploi

Le processus de conventionnement et l'instauration, d'un dialogue de gestion rénové et unifié avec les financeurs publics conduit les Maisons de l'Emploi à rechercher une meilleure lisibilité et appréciation de leurs activités **par le suivi régulier** de leurs plans d'actions ainsi qu'à intégrer progressivement une démarche d'autoévaluation pour apprécier les effets de leur projet.

L'autoévaluation est la mise en œuvre d'un processus permanent d'analyse et d'amélioration de la valeur de l'action par les acteurs eux-mêmes, qu'ils soient membres de la gouvernance, partenaires ou techniciens de la Maison de l'Emploi. L'autoévaluation est une construction collective d'un jugement sur les pratiques ; c'est un outil partenarial de management et de progrès.

- **Le suivi en continu de la réalisation du plan d'actions est la condition pour faciliter la mise en œuvre d'une démarche d'autoévaluation.**

Les systèmes d'information et de suivi constituent des outils stratégiques pertinents à disposition de la Gouvernance des Maisons de l'Emploi. Ils permettent d'orienter la conduite des actions, d'améliorer le management du projet, et d'accompagner les décideurs dans la définition de nouvelles orientations.

Ils s'appuient sur :

- Une vision claire et complète des parties prenantes concernées par le projet (Le sociogramme du partenariat) ;
 - Une représentation stabilisée de la logique du projet (L'arbre d'objectifs du plan d'actions) ;
 - Des actions en nombre limité, à forte densité stratégique, synthétiques et précises notamment sur l'objet de l'action, les modalités de mises en œuvre et les résultats attendus (l'outil « fiches actions ») ;
 - Des indicateurs de suivi par action (quantitatifs et qualitatifs) simples, mesurables, réalistes, régulièrement et correctement renseignés (le système d'indicateurs) ;
 - Une approche financière par action (budget temps et coût par action) ;
 - Une organisation interne et externe (organisation du partenariat) visible et lisible.
- **La démarche d'autoévaluation** quant à elle, proposera d'analyser **les effets** du plan d'actions territorial au travers de critères tels que la pertinence, la cohérence, l'efficacité, l'efficience et l'utilité. Elle permet de rendre compte de l'atteinte des objectifs, de vérifier que l'action répond à des enjeux prioritaires pour le territoire et d'améliorer le management du projet.

Le guide méthodologique de l'Alliance Villes Emploi propose une méthodologie précise visant à mobiliser les principaux acteurs et partenaires des structures dans cette analyse collective des pratiques et à les préserver des risques d'autovalorisation, d'autojustification ou d'autosatisfaction.

Il définit **le rôle** de chacun.

C'est **la gouvernance** de la Maison de l'Emploi qui décide d'engager une démarche d'autoévaluation et qui précise « le champ » à évaluer, c'est-à-dire la partie du plan d'actions à analyser.

C'est **l'instance d'autoévaluation** qui formule le questionnement évaluatif, identifie les critères d'évaluation et définit les indicateurs Elle retiendra, in fine, les conclusions et les recommandations à communiquer à la gouvernance.

C'est **l'équipe d'autoévaluation** qui réalise l'autoévaluation en utilisant les outils de l'observation et de l'analyse.

Les champs retenus par les gouvernances sont fréquemment en lien avec les axes d'intervention des Maisons de l'Emploi.

17 Maisons de l'Emploi sur les 97 ont mené une démarche d'autoévaluation portant notamment sur le plan d'action de la MDE (10), une action de la MDE (5), un axe du plan d'action de la MDE (1).

Il faut noter que 19 Maisons de l'Emploi sur les 97 ont mené une démarche d'évaluation de leur plan d'actions et/ou d'actions portées.

2. Des moyens financiers mobilisés en faveur de l'emploi

2.1. Les moyens financiers octroyés par l'État en 2014

La loi de finances 2014 a divisé par 2 les crédits de l'Etat dévolus aux Maisons de l'Emploi.

A ces 26 millions budgétisés en 2014, en provenance du BOP 102, s'est ajoutée une enveloppe supplémentaire de 10 millions d'euros votée en 2014 sur le programme 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » afin de financer des projets relatifs à la GPTEC.

Dans certaines régions, les DIRECCTE ont financé ces projets via des fonds ADEC ou EDEC, des fonds du Contrat de Plan Etat Région ou encore des conventions Promotion de l'Emploi.

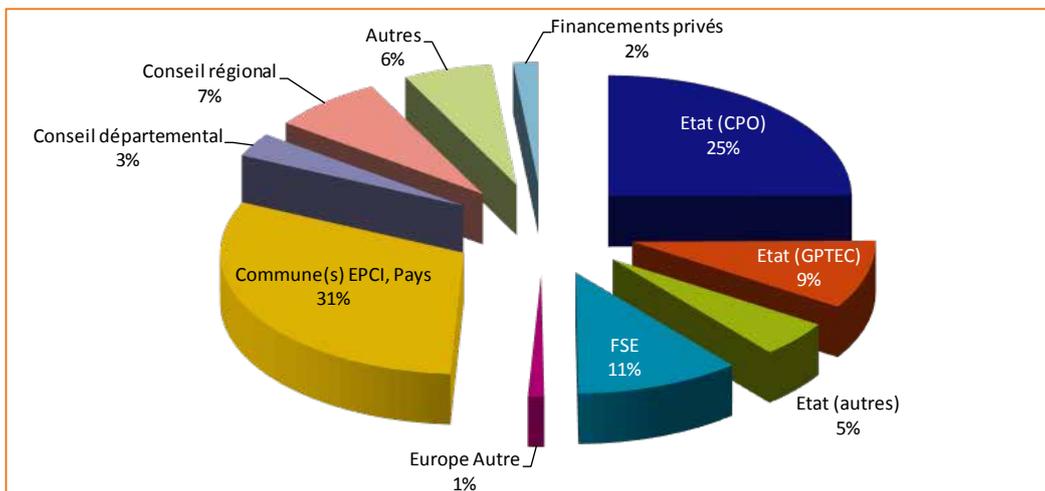
Année	Budget alloué par l'Etat (en millions d'euros)
2010	82
2011	64,4
2012	57
2013	52
2014	26

2.2. Les financements directs mobilisés par les Maisons de l'Emploi (en milliers d'euros)

Budgets prévisionnels totaux (milliers d'euros)

	Etat (CPO)	Etat (GP-TEC)	Etat (autres)	FSE	Europe Autre	Commune(s) EPCI, Pays	Conseil départemental	Conseil régional	Autres	Financements privés	TOTAL au 31/12/2014
AXE 1	7 046	4 211	1 272	2 911	361	4 568	467	1 566	1 459	345	24 205
AXE 2	7 445	126	701	2 042	267	4 981	509	653	1 433	475	18 632
Autres actions hors axes 1 et 2	574	1 754	869	2 325	62	7 909	557	2 428	724	315	17 516
Gestion administrative et fonctionnelle de la MDE	1 694	61	415	52	45	3 442	639	321	336	0	7 005
Coordination, animation territoriale	349	146	91	180	0	412	0	156	105	8	1 446
TOTAL au 31/12/2014	17 108	6 298	3 348	7 510	735	21 311	2 172	5 123	4 057	1 142	68 804

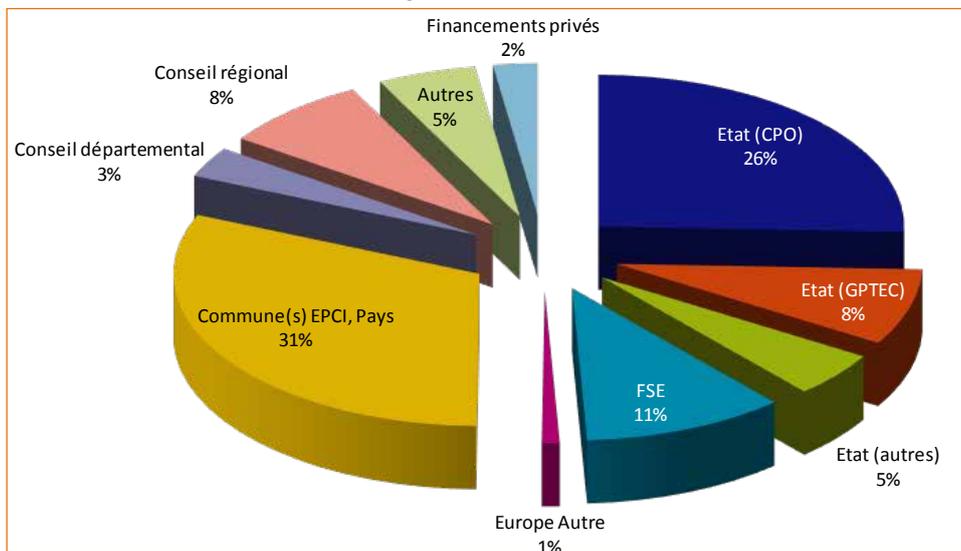
Budgets prévisionnels totaux



Budgets réalisés totaux (milliers d'euros)

	Etat (CPO)	Etat (GP-TEC)	Etat (autres)	FSE	Europe Autre	Commune(s) EPCI, Pays	Conseil départemental	Conseil régional	Autres	Financements privés	TOTAL au 31/12/2014
AXE 1	6 733	3 953	1 130	1 833	407	4 127	393	1 492	1 000	430	21 497
AXE 2	7 248	47	656	1 641	107	4 311	574	658	1 312	722	17 278
Autres actions hors axes 1 et 2	395	1 116	751	1 782	94	7 659	424	2 430	696	353	15 700
Gestion administrative et fonctionnelle de la MDE	1 830	57	499	75	0	3 669	701	337	326	0	7 493
Coordination, animation territoriale	301	75	73	1 581	0	365	0	155	37	9	2 597
TOTAL au 31/12/2014	16 508	5 248	3 110	6 912	607	20 131	2 093	5 072	3 370	1 514	64 565

Budgets réalisés totaux



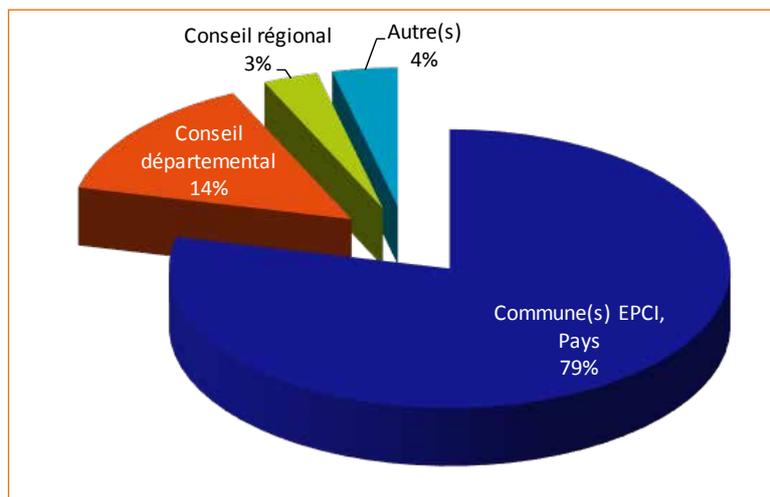
Les 97 Maisons de l'Emploi ont mobilisé en financements directs 68 804 K€ et consommés 64 565 K€ soit 94 % des financements directs attribués.

2. 3. Les financements indirects mobilisés par les Maisons de l'Emploi (en millions d'euros)⁶

Financements indirects mobilisés totaux (milliers d'euros)

	Commune(s) EPCI, Pays	Conseil départemen- tal	Conseil régional	Autres	TOTAL au 31/12/2014
AXE 1	727	30	48	57	862
AXE 2	935	29	27	13	1 003
Autres actions hors axes 1 et 2	1 044	536	70	95	1 745
Gestion administrative et fonctionnelle de la MDE	754	59	0	6	819
Coordination, animation territoriale	15	0	0	0	115
TOTAL au 31/12/2014	3 574	654	145	171	4 543

Financements indirects mobilisés



2. 4. La mobilisation du FSE par les Maisons de l'Emploi

Le montant total du FSE mobilisé par les 97 Maisons de l'Emploi s'élève à 6 912 K€ (6 571 K€ en 2013 pour 124 MDE).

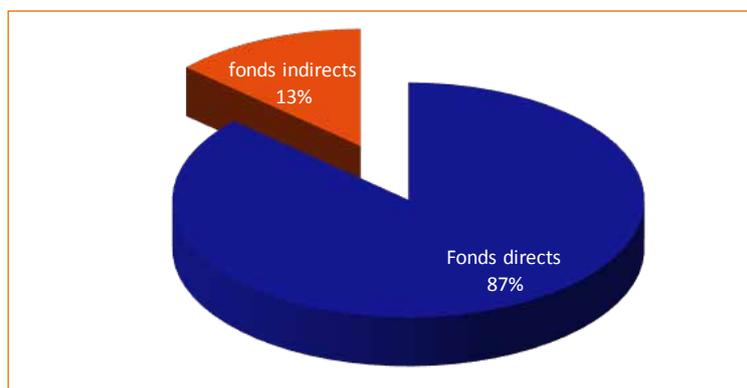
2. 5. La part des Collectivités territoriales dans le budget des Maisons de l'Emploi

Pour 97 Maisons de l'Emploi, ce sont 32 979 K€ qui ont été mobilisés en fonds directs et indirects dont 24 885 K€ provenant des EPCI et des Communes soit 75,1 % (75,5 % en 2013 pour 124 MDE).

Financements perçus des Collectivités (milliers d'euros)

	Total financements directs et indirects	Fonds directs	Fonds indirects
Commune(s) EPCI, Pays	24 885	21 311	3 574
Conseil départemental	2 826	2 172	654
Conseil régional	5 238	5 123	145
TOTAL Collectivités territoriales	32 979	28 606	4 373

6. - Les financements indirects des Maisons de l'Emploi correspondent à la valorisation des locaux et ressources humaines mis à disposition par les membres constitutifs et/ou les partenaires.



Au total, 73 347 K€ (95 540 K€ par 124 Maisons de l'Emploi en 2013) ont été mobilisés par les 97 Maisons de l'Emploi dont 68 804 K€ (88 901 K€ en 2013) en fonds directs et 4 543 K€ (6 639 K€ en 2013) en fonds indirects :

- 26 754 K€ - 17 108 K€ sur le BOP 102, 6 298 K€ sur le BOP 103, 3 348 K€ autres fonds Etat - (40 759 K€ en 2013) soit 36,4 % provenant de l'Etat ;
- 8 245 K€ (7 119 K€ en 2013) soit 11,3 % provenant des fonds européens ;
- 33 149 K€ (35 077 K€ en 2013) soit 39 % provenant des collectivités ;
- 5 199 k€ (12 544 K€ en 2013) soit 7 % provenant de financements privés et autres.

Il faut noter que, selon les demandes des DIRECCTE :

- Les financements relatifs à la coordination et à l'animation d'une part, la gestion administrative et financière d'autre part, peuvent être intégrés au prorata dans chaque axe ou faire l'objet de deux lignes spécifiques dans la comptabilité analytique de la Maison de l'Emploi ;
- Des financements relatifs à des actions de GPTEC, provenant du BOP 103, de fonds ADEC ou EDEC, du Contrat de Plan... et les actions ainsi financés ont pu être inscrits dans les actions hors axes 1 et 2.

Le ratio 70 % part Etat – 30 % part collectivités et autres financeurs est profondément modifié, traduisant la capacité des Maisons de l'Emploi à assurer l'ingénierie financière de leur plan d'action.

La participation de l'Etat est en moyenne désormais de 36,4 %.

2. 6. Les Ressources Humaines mobilisées

Ressources humaines internes mobilisées totales

	ETP propres à la MDE	ETP mis à disposition par les partenaires à titre onéreux	ETP mis à disposition par les partenaires à titre gratuit	TOTAL au 31/12/2014
AXE 1	229,05	32,49	10,17	271,71
AXE 2	186,41	26,79	20,4	233,6
Actions hors Axes 1 et 2	191,46	32,63	29,86	253,95
Gestion administrative et fonctionnelle de la MDE	75,08	13,09	3,11	91,28
Coordination, animation territoriale	28,28	5	3,24	36,52
TOTAL au 31/12/2014	710,28	110	66,78	887,06

Les 97 Maisons de l'Emploi ayant répondu à la consolidation mobilisent 887 personnes en équivalent temps plein, soit salariés, soit mis à disposition à titre onéreux ou gratuit, soit une moyenne de 9,14 personnes (9,86 en 2013) par Maison de l'Emploi.

Il faut noter que selon les demandes des DIRECCTE, le personnel assurant la coordination et l'animation d'une part, la gestion administrative et financière d'autre part, peut être intégré au prorata dans chaque axe ou faire l'objet de deux lignes spécifiques dans la comptabilité analytique de la Maison de l'Emploi.

Sur les 97 Maisons de l'Emploi ayant répondu à la consolidation, 21 ont procédé à des licenciements économiques pour un total de 52 ETP.

PARTIE 2 - LES PRATIQUES DES MAISONS DE L'EMPLOI

RESULTATS ET ILLUSTRATIONS

20

Les différentes actions développées par les Maisons de l'Emploi sont présentées, en fonction des enjeux liés aux orientations nationales des Politiques de l'Emploi, mais aussi des enjeux territoriaux spécifiques identifiés sur chacun des territoires.

Ces exemples d'actions illustrent ce que sont en capacité de mettre en œuvre les Maisons de l'Emploi avec leurs partenaires, de leur créativité dans les réponses apportées sur leurs territoires, de leur réactivité face aux besoins recensés, de leur expertise en matière d'ingénierie de projets et d'innovations complémentaires aux dispositifs et outils existants.

Les actions sont classées par axe et par thématique, conformément à l'arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges. Leur présentation est introduite par un rappel des contenus de chaque axe et de chaque thématique, ainsi que par une analyse de données quantitatives et qualitatives. Les actions ayant déjà figuré dans les consolidations pour les années 2011, 2012 et 2013 sont maintenues dans cette édition dès lors que la Maison de l'Emploi était en activité au 1er janvier 2014.

Synthèse des actions renseignées par les MDE dans l'enquête et des ressources mobilisées pour le développement de leurs plans d'actions territoriaux

	Nombre d'actions citées via l'enquête	Nombre de Maisons de l'Emploi pilotes de ces actions	Nombre total d'ETP mobilisés	Montants totaux mobilisés (directs et indirects) (en millions d'euros)
Axe 1	287	93	271,71	24 205
Axe 2	265	95	233,6	18 632
Actions hors Axes 1 et 2	150	63	253,95	17 516
TOTAL	702	95	759,26	60 353

95 Maisons de l'Emploi ont indiqué avoir développé 702 actions pour 759,26 ETP représentant un budget de 60,353 millions d'euros auquel il faut ajouter 8,451 millions d'euros correspondant aux missions de coordination et animation du territoire et gestion administrative et fonctionnelle assurées par 127,8 ETP, soit 68,804 millions d'euros et 887,06 ETP. Ces dernières missions concourent bien évidemment à la réussite des actions réalisées dans le cadre des axes d'intervention fixés par le cahier des charges.

Sur les 95 Maisons de l'Emploi ayant répondu à cette deuxième partie de l'enquête de consolidation, et en nombre d'actions engagées :

- L'axe 1 représente 41, % des actions engagées ;
- L'axe 2 représente 37,5 % des actions engagées ;
- Les actions hors Axes 1 et 2 représentent 21,5 % des actions engagées.

On constate qu'en moyenne chaque Maison de l'Emploi, en 2014, a réalisé 7,4 actions (10,86 en 2013 et 11,42 en 2012), mobilisant 9,33 ETP (10 en 2013 et 9,82 en 2012) et 724 252 euros de financements directs ou indirects (726 106 euros en 2013 et 706 341 euros en 2012).

Précautions de lecture

Le questionnaire de consolidation comprenait des questions à choix multiples pour lesquelles les Maisons de l'Emploi avaient la possibilité de sélectionner une ou plusieurs réponses parmi les propositions. Pour cette raison, dans un certain nombre de tableaux présentés dans cette partie, le cumul des pourcentages peut dépasser 100 %.

95 sur les 97 Maisons de l'Emploi ayant répondu à l'enquête de consolidation ont renseigné l'ensemble des actions qu'elles développent sur leurs territoires sur les axes du cahier des charges.

Il faut noter qu'à la demande de certaines DIRRECTE, 32 actions de GPTEC, financées par des fonds du BOP 103, ADEC, EDEC ou du Contrat de Plan Etat / Région ont été inscrites dans les actions hors axes 1 et 2. Elles sont donc intégrées dans l'analyse de cet axe.

Les fiches thématiques sont illustrées par des actions menées par les Maisons de l'Emploi. Ces mêmes actions peuvent être développées par d'autres Maisons de l'Emploi qui ne sont pas citées dans le rapport mais peuvent être lues en se connectant à l'espace « Bonnes pratiques des MDE » sur le site internet de l'Alliance Villes Emploi : www.ville-emploi.asso.fr

En effet, le nombre important de fiches actions transmises ne nous permet pas de toutes les faire apparaître dans ce rapport de consolidation.

AXE 1 - Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques

L'Arrêté du 21 décembre 2009, portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi, précisait l'axe 1 « Développer une stratégie territoriale partagée : du diagnostic au plan d'action » et l'axe 2 « Participer à l'anticipation des mutations économiques » du cahier des charges des Maisons de l'Emploi comme suit :

« Dans le cadre de ce premier axe, les Maisons de l'Emploi devront élaborer un diagnostic territorial sur la base d'une analyse du marché du travail et les potentialités du territoire en matière d'offres et de demandes d'emploi. Pour cela, les Maisons de l'Emploi s'appuieront sur les outils et travaux déjà existants aux niveaux local et régional, en particulier sur ceux de Pôle emploi, de la DARES, de l'INSEE et des services régionaux du réseau territorial de l'Etat en matière d'emploi.

Ce diagnostic, qui pourra être largement diffusé aux acteurs locaux dans un souci d'appropriation des réalités locales, constituera la base nécessaire à la détermination d'une stratégie partagée en matière d'emploi et, in fine, d'un plan d'actions que les différents partenaires mettent en œuvre.

Ce premier axe est structurant, puisque les actions rattachées aux trois autres axes à caractère obligatoire devront s'inscrire dans ce plan d'actions de la Maison de l'Emploi. »

Sur la base du diagnostic précité les Maisons de l'Emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné. En particulier, les Maisons de l'Emploi participent à l'animation et à la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, avec les autres acteurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial. Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, les Maisons de l'Emploi peuvent contribuer, dans une logique de facilitation des parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires, à la coordination des parcours individuels ou développer le rôle de pivot d'une plate-forme de reconversion.

L'arrêté du 18 décembre 2013, portant avenant au cahier des charges des Maisons de l'Emploi, a inscrit les axes d'intervention des Maisons de l'Emploi dans la volonté de favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs en matière de politique de l'emploi, concentrant l'activité des Maisons de l'Emploi cofinancée par l'Etat, sur deux axes dont le premier intitulé « Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques » est rédigé ainsi :

« Sur la base d'un diagnostic territorial partagé, lié à la mise en œuvre d'une action de GPEC territoriale, les Maisons de l'Emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné.

En particulier, les Maisons de l'Emploi peuvent assurer l'animation, la coordination et la mise en œuvre des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, en coordination avec les autres opérateurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial. L'ensemble de ces actions font l'objet d'échanges approfondis avec la DIRECCTE et l'ensemble des partenaires territoriaux concernés. Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, en accord avec l'ensemble des acteurs territoriaux impliqués, les Maisons de l'Emploi peuvent développer le rôle de pilotage et d'animation d'une plate-forme de reconversion. »

La Gouvernance des Maisons de l'Emploi, unique et innovante

Au-delà de l'observation et de l'analyse des informations structurelles et conjoncturelles du territoire, les Maisons de l'Emploi s'intéressent à la prospective et elles s'efforcent d'anticiper les événements à venir, dans un contexte de mutations économiques. Résolument orientés vers l'action, les travaux partenariaux développés dans le cadre de l'axe 1 sont autant d'approches innovantes et répondent aux enjeux :

- de lisibilité des problématiques locales et de connaissance des ressources du territoire,
- d'anticipation sur l'avenir afin de mieux accompagner les changements.

Le développement de ce type de démarche nécessite une mobilisation politique forte. Les Maisons de l'Emploi, à travers leur mission de coordination des acteurs locaux de l'emploi, du développement économique local, de la formation et de l'insertion sont en premier lieu des espaces fédérateurs. La Maison de l'Emploi constitue l'espace de rencontre et d'échanges des institutionnels, des représentants des entreprises, des partenaires sociaux, des opérateurs de l'emploi. Durant ces temps d'échanges, les partenaires s'organisent pour partager des informations, mutualiser leurs analyses. C'est par la recherche de synergies, par la création d'une culture commune sur les enjeux et les besoins du territoire et des publics qu'une politique locale de l'emploi est, progressivement, co-construite. C'est sur ces bases que la gouvernance de la Maison de l'Emploi, représentative des principaux intérêts en jeu localement, peut exercer pleinement sa fonction.

Ces démarches s'inscrivent pleinement dans le cœur de métier des Maisons de l'Emploi et ont été confortées par :

- La circulaire du 29 juin 2010, relative au développement de la dynamique territoriale de gestion territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui pose la notion territoriale de cette démarche ;
- La circulaire DGEFP n°2001/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques, qui renforce le rôle des Maisons de l'Emploi et inscrit les actions menées par les Maisons de l'Emploi en matière de Gestion Prévisionnelle Territorialisées des Emplois et des Compétences dans cette démarche.

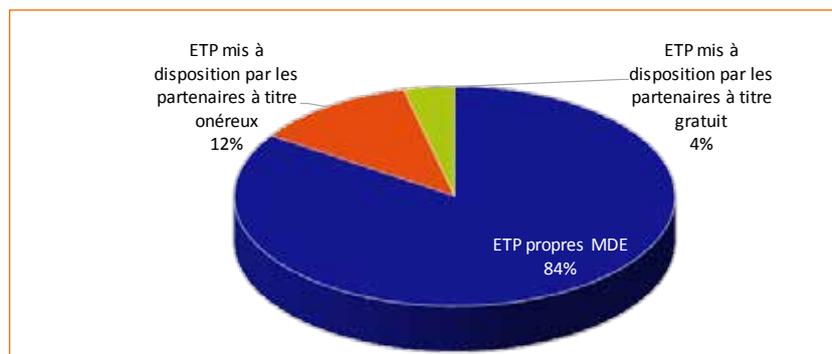
Le développement de ce type de démarche nécessite une volonté politique et stratégique en faveur du projet. Le rôle d'ensemblier, de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, confié aux Maisons de l'Emploi, est un atout majeur dans le développement d'actions sur ce champ sur les territoires.

Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi interviennent essentiellement sur 5 thématiques :

- Coproduction et animation du diagnostic territorial partagé ;
- Animation et coordination territoriale autour de l'anticipation des mutations économiques ;
- Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences ;
- Plateformes ressources humaines - Anticipation et développement de l'emploi local ;
- Parcours professionnels et mobilité des salariés.

Les ressources mobilisées

Ressources humaines mobilisées par les MDE - Axe 1



Les 93 Maisons de l'Emploi, qui ont fourni des données quantitatives relatives à l'axe 1, ont mobilisé sur cet axe un total de **24,2 millions d'euros pour 287 actions**.

271,7 personnes en « équivalent temps plein » ont été affectées à la mise en œuvre de ces actions.

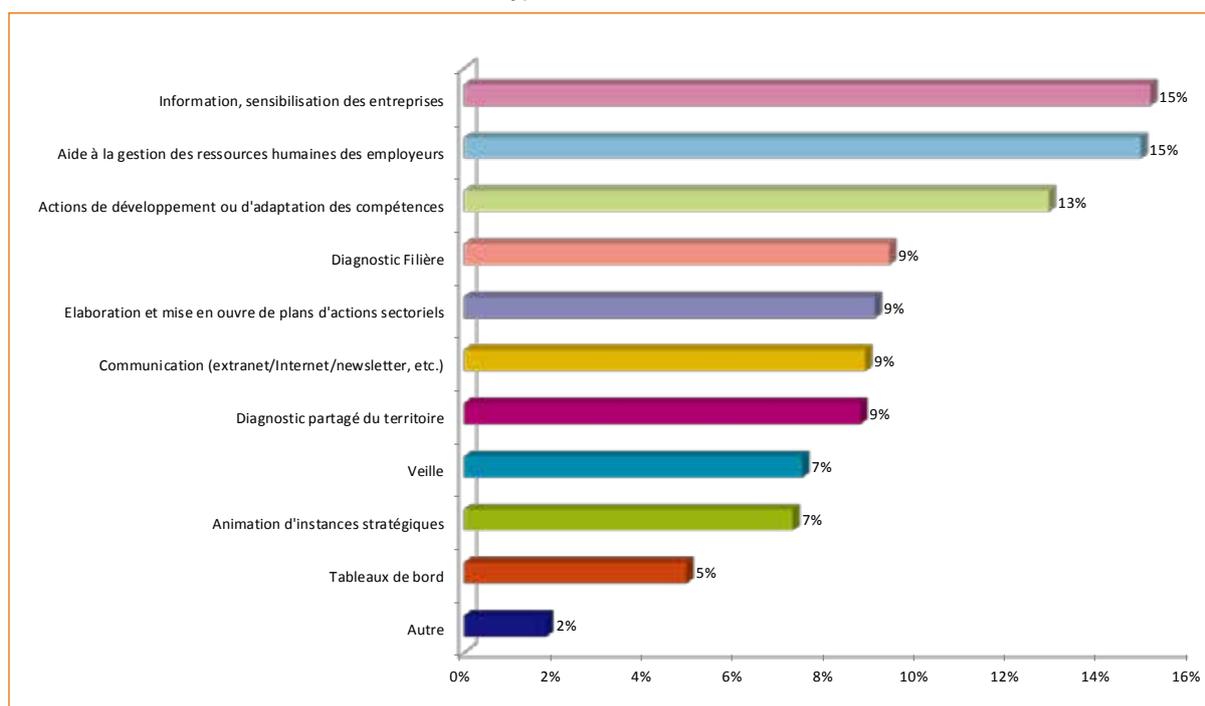
Les thématiques des actions

Les actions relèvent de l'une et/ou l'autre des 3 catégories suivantes (une même action pouvant relever de plusieurs catégories) :

- Coproduction (ou co-actualisation) et animation du diagnostic territorial partagé 27 %
- Animation et coordination territoriale autour de l'anticipation des mutations économiques 49 %
- Gestion prévisionnelle territorialisée des Emplois et des Compétences 64 %
- Plateformes Ressources Humaines 20 %
- Anticipation et développement de l'emploi local 32 %
- Parcours professionnels et mobilités des salariés 27 %
- Animation de plateformes de reconversion 1 %
- Organisation de forums et manifestations 26,5 %

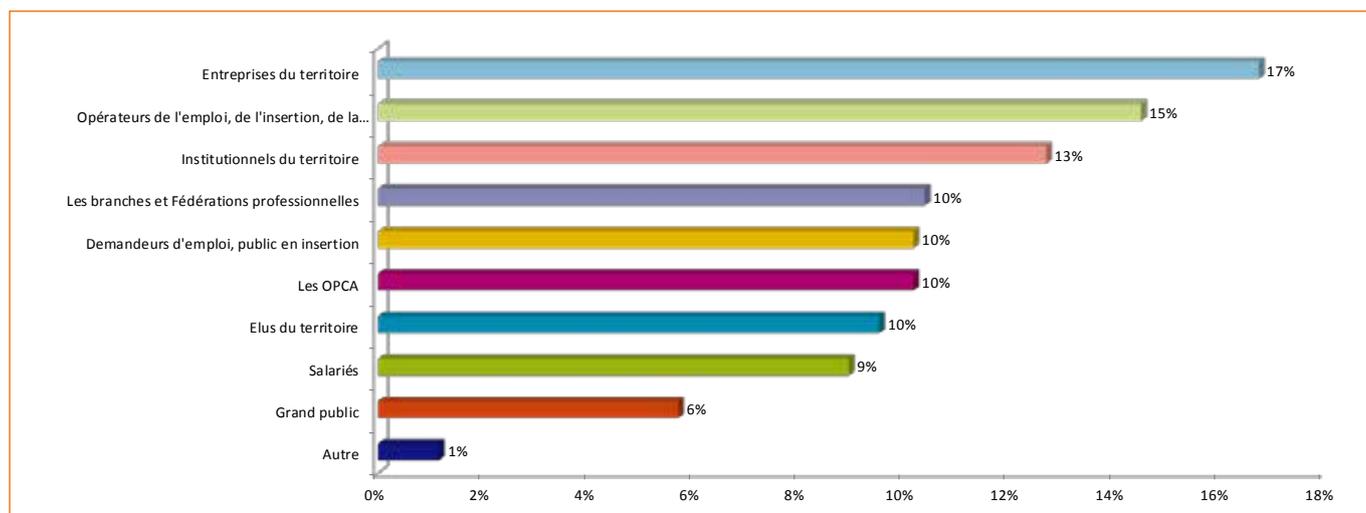
Les types d'actions

Type d'actions - Axe 1



Les acteurs mobilisés bénéficiaires de ces actions

Bénéficiaires des actions - Axe 1



Les partenaires mobilisés

Les principaux partenaires cités par les Maisons de l'Emploi sont, dans l'ordre des citations :

- Pôle emploi 78 %
- DIRECCTE 80 %
- Commune(s), EPCI, Pays 65 %
- Entreprises 63 %
- Missions locales 63 %
- Chambre de Commerce et d'Industrie 55 %
- Conseil régional 55 %
- OPCA 53 %
- Associations, Fédérations d'entreprises 49 %
- Chambre de métiers 47 %
- Conseil départemental 40 %

A ces partenaires, s'ajoutent les fournisseurs de données statistiques tels l'INSEE, l'URSSAF, les CARIF-OREF, les Agences d'Urbanisme, La Banque de France, les autres observatoires situés sur les territoires des Maisons de l'Emploi... Mais aussi d'autres organismes tels que les comités d'expansion, les structures de développement économique, les organismes spécialisés de type ADEME, les Maisons de l'Emploi des territoires voisins.

Les territoires :

Les territoires concernés par ces actions sont :

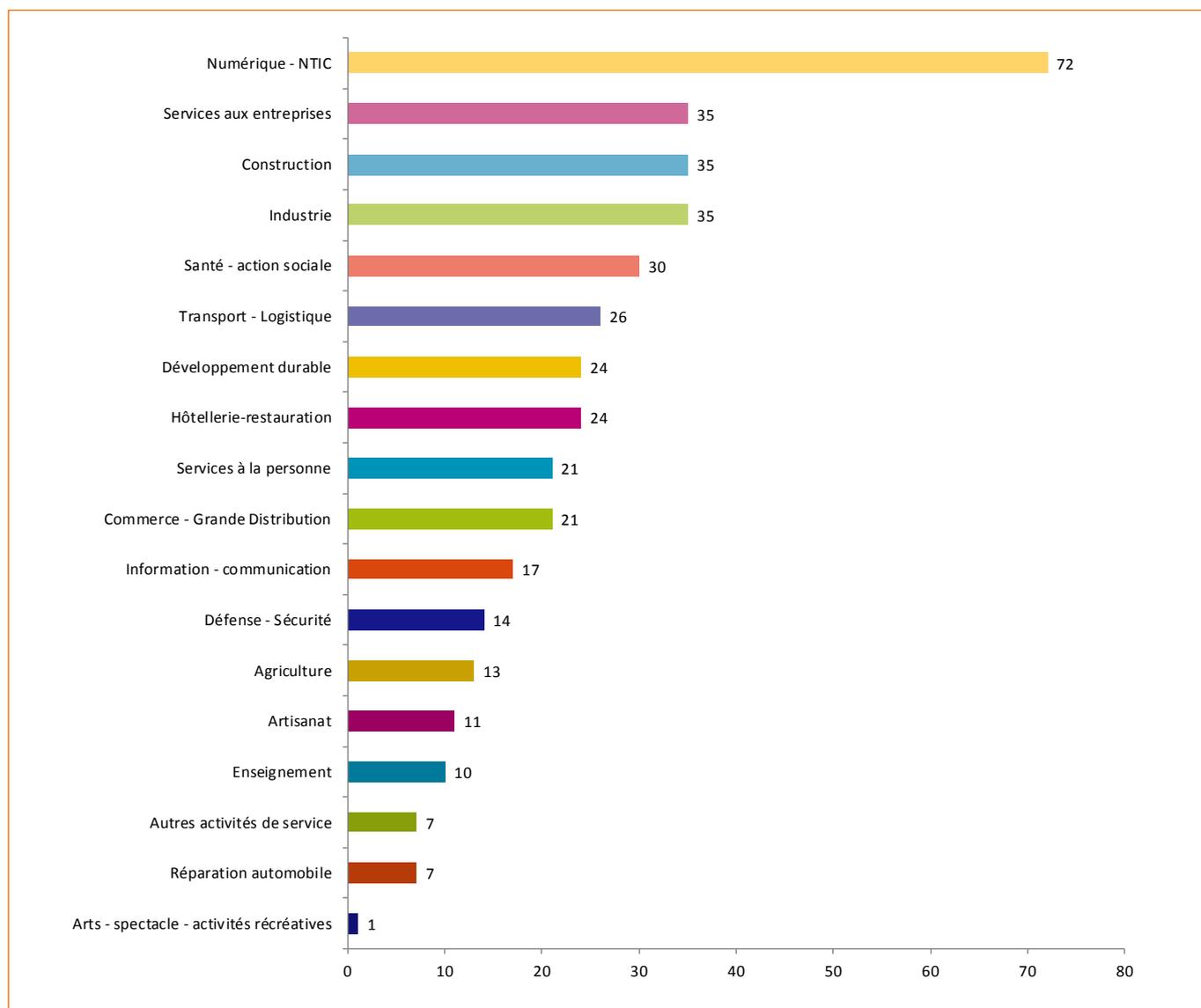
- Territoire de la MDE 86 %
- Bassin d'emploi 17 %
- Intercommunalité 11 %
- Département 10 %
- Arrondissement 8 %
- Communes 5 %
- Zones rurales 5 %
- Territoire de la politique de la ville 4 %
- Région 2 %
- Zones transfrontalières 1 %

Les secteurs d'activité

73 actions sont considérées comme « tous secteurs d'activité ».

Les autres secteurs d'activités cités sont :

Secteurs d'activité - Axe 1 (en nombre d'actions)



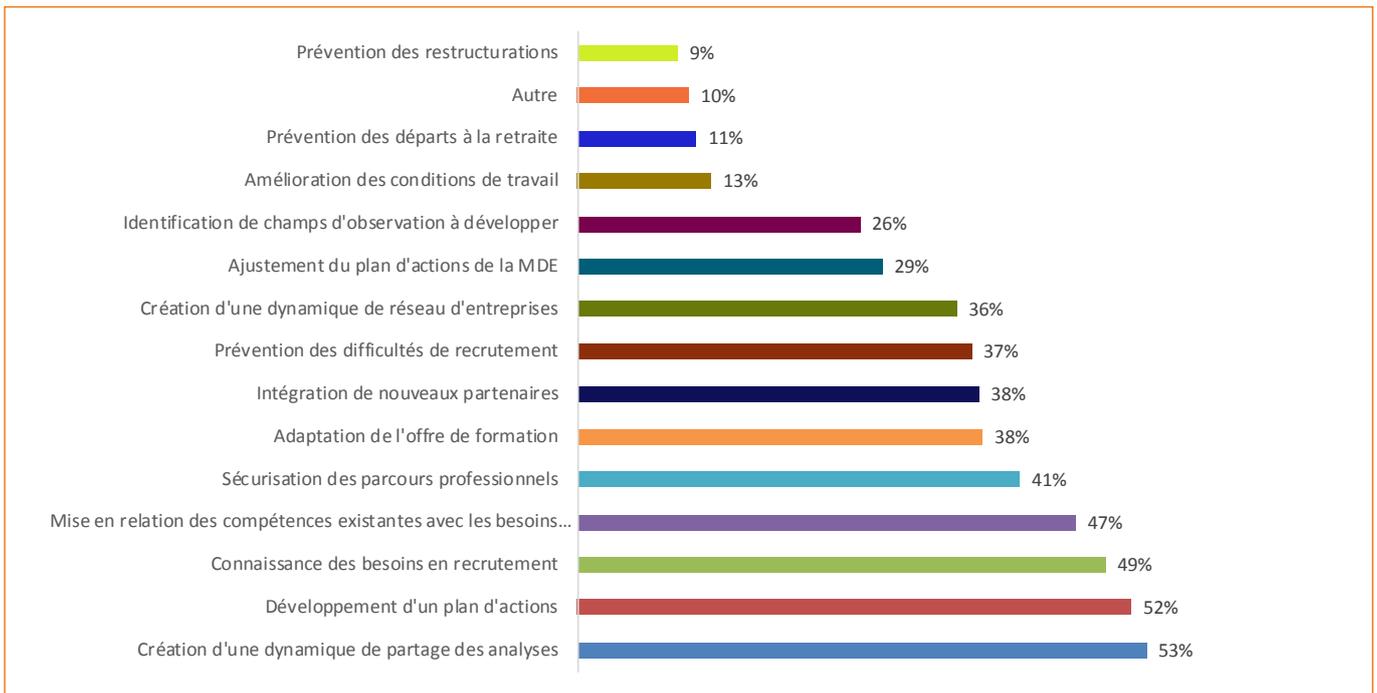
Les résultats quantitatifs

Nombre de partenaires mobilisés	Nombre de comités de pilotage	Nombre de réunion de sensibilisation des entreprises organisées	Nombre d'entreprises mobilisées	Nombre d'actions mises en œuvre dans le cadre du plan d'action	Nombre de plans collectifs de formation initiés	Nombre de publics mobilisés	Nombre d'outils créés
7 090	1 052	946	18 931	2 911	695	85 505	712

Les résultats qualitatifs

Les Maisons de l'Emploi mettent en avant les résultats suivants :

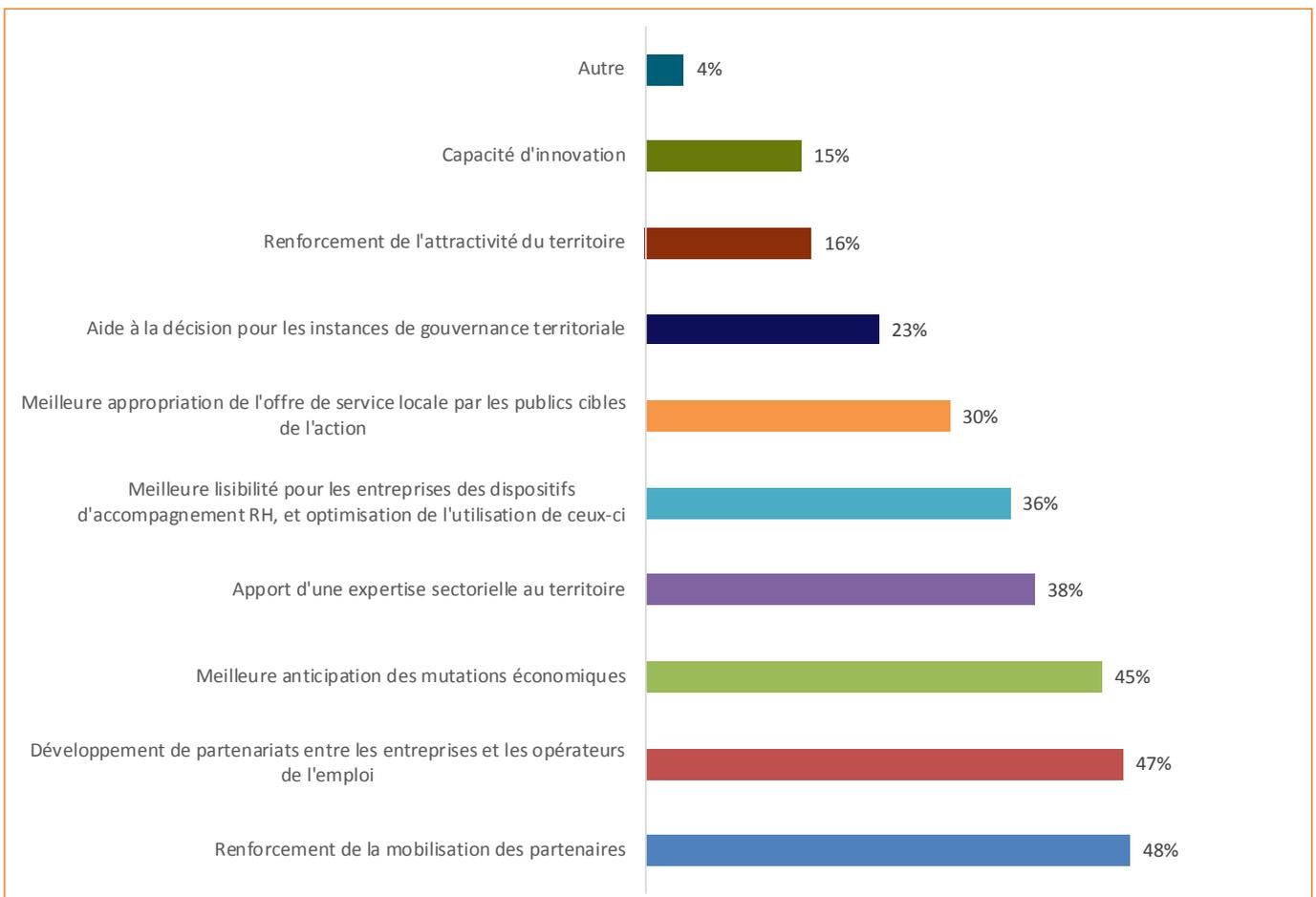
Résultats qualitatifs - Axe 1



Les plus-values citées par les Maisons de l'Emploi

Les principales plus-values des actions citées sont :

Plus-values - Axe 1



Coproduction et animation du diagnostic territorial partagé et anticipation des besoins du territoire

1. Enjeux et problématiques

Point de rencontre de tous les acteurs du territoire, la Maison de l'Emploi constitue un lieu pertinent et privilégié pour l'élaboration, la diffusion et l'appropriation d'un diagnostic territorial partagé. Ce dernier doit permettre de caractériser le marché du travail local, de mettre en lumière les potentialités du territoire, d'anticiper les mutations économiques, sociales et démographiques, d'identifier les besoins en qualifications et en emplois, ainsi que les principaux freins au maintien et à l'accès dans l'emploi.

Les Maisons de l'Emploi travaillent de concert avec l'ensemble des cellules d'observation présentes sur leurs territoires, mutualisent l'information, animent les réseaux locaux d'observation élargis aux entreprises et aux acteurs socioéconomiques.

Le diagnostic partagé permet la formulation d'objectifs opérationnels communs et constitue un préalable à l'ensemble des actions qui sont développées par les Maisons de l'Emploi et leurs partenaires en faveur du développement de l'emploi local et de la réduction des principaux freins à l'emploi dans les territoires. C'est à partir de la connaissance approfondie du territoire, de ses grandes caractéristiques, de l'analyse de ses enjeux que les décideurs peuvent formuler des orientations claires et développer de l'action.

Il s'agit d'observer pour agir.

La diffusion de l'information et la communication auprès des acteurs territoriaux de l'emploi et de l'insertion sont importantes car elles constituent des moyens de renforcer l'adhésion des professionnels au projet coordonné par la Maison de l'Emploi, mais aussi de renforcer la mobilisation, la cohésion et la fédération des partenaires.

Plus largement, la communication sur les actions mises en place constitue un outil de valorisation de l'action publique en matière d'emploi.

2. La description des initiatives développées

En matière de diagnostic territorial partagé, les MDE développent cinq types d'initiatives :

- **La coproduction de diagnostics territoriaux permettant une connaissance partagée des territoires et de leurs enjeux en matière d'emploi. Basé sur un état des lieux du marché du travail, de la situation de l'emploi et des caractéristiques socioéconomiques des territoires, il vise la mise en perspective des forces et faiblesses, opportunités et menaces des territoires.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de l'Agglomération et du Bassin de Charleville Mézières élabore et présente en SPEL un tableau d'indicateurs mensuels relatifs aux dispositifs Pôle Emploi, Mission locale, PLIE et CAP Emploi et détecte avec les membres du SPEL, les indicateurs d'alertes pour adapter au fur et à mesure les plans d'actions.

La MDE du Grand Amiénois, la MDEF du Pays du Grand Beauvaisis, la MDE de l'agglomération Périgourdine, la MDE du Pays du Cœur d'Hérault, la MDE de Valenciennes Métropole réalisent des diagnostics partagés avec les acteurs de leurs territoires pour favoriser une vision commune de la situation socioéconomique et de la réalité du marché du travail local.

La MDE du Grand Sud Réunion a réalisé un diagnostic territorial partagé basé sur la confrontation des visions des différents acteurs du territoire pour mieux évaluer les enjeux locaux. Ce diagnostic a permis aux partenaires de débattre sur les problématiques identifiées et de construire ensemble une stratégie à mettre à œuvre.

La MDE Meusienne a produit avec ses partenaires un diagnostic territorial partagé enrichi de cinq analyses sur des secteurs d'activités.

- **La coréalisation de diagnostics prospectifs dynamiques permettant d'anticiper les mutations socioéconomiques qui s'opèrent sur les territoires et de prévoir les évolutions auxquelles les acteurs doivent se préparer en matière d'emplois et de compétences. Ainsi, les MDE intègrent une dimension préventive dans la définition des actions à développer sur leurs territoires.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

*De 2011 à 2014, **La MDE du Périgord Nord** a mené un diagnostic visant à appréhender les métiers/compétences au sein des entreprises locales, mettre en place un référentiel « GPEC T » sur les métiers et les entreprises du Nord Dordogne permettant d'en étudier les évolutions et autres mutations, à destination des partenaires pour le développement de l'emploi. Cela a permis la conceptualisation d'un outil d'information et d'orientation à destination des publics présentant des fiches entreprises/métiers en lien avec le R.O.M.E (outil Pôle Emploi).*

*A partir des travaux d'animation et de coordination réalisés par **la MDE Lens Liévin – Hénin Carvin** et en lien avec les plans stratégiques locaux, 5 filières ont été identifiées comme prioritaires pour le bassin d'emploi en matière d'accompagnement des employeurs, d'anticipation des besoins de main d'œuvre et d'adaptation des compétences :*

- 1. Le commerce : la plus importante filière du territoire en matière d'emplois ;*
- 2. L'Industrie : secteur qui vit une mutation profonde, principal pourvoyeur d'emplois ;*
- 3. L'Industrie du Recyclage : filière qui est au cœur des enjeux nationaux et régionaux (3ème révolution industrielle), fortement représentée localement ;*
- 4. Le Bâtiment – Ecoconstruction : secteur qui vit une crise importante et qui est confronté à des enjeux en matière de développement durable, appelant à des évolutions importantes sur les métiers ;*
- 5. L'Hôtellerie-Restauration-Tourisme : secteur qui, avec l'arrivée du Louvre-Lens, est à structurer pour en faire, à l'avenir, à un secteur fort, pourvoyeur de plus d'emplois et porteur d'une nouvelle image du territoire.*

***La MEF Loire Sud** anime un outil de veille stratégique dénommé « observatoire des métiers », mis à jour tous les mois, pour les réunions du SPEL et les comités techniques des Contrats de Sécurisation Professionnelle.*

***La MDE Nord-Avesnois** et ses partenaires locaux ont développé un centre de ressources en Prospective et Développement des Compétences dont les missions sont d'identifier les emplois à risque, de garantir la montée en compétences des salariés et demandeurs d'emploi, de mutualiser et d'apporter de la lisibilité aux dispositifs et interventions des acteurs RH du territoire, et de développer une offre de service complémentaire des dispositifs de droit commun pour les entreprises en difficulté.*

***La MDE du Grand Biterrois** a réalisé un diagnostic territorial prospectif dans le cadre d'un Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Fondé sur le dialogue social, le diagnostic est le résultat d'un travail d'analyse concertée et a permis l'aide à la décision des partenaires sociaux et des pouvoirs publics locaux en matière de politique de ressources humaines.*

***La MDE de Valenciennes Métropole** a constitué avec ses partenaires un groupe de travail « observatoire » visant à animer des ateliers d'information sur les données, à animer l'observatoire territorial du développement durable, à mettre en place un baromètre de l'apprentissage et à réaliser des études thématiques.*

- **Des « observations spécifiques » notamment via la réalisation d'études ou d'analyses thématiques ou sectorielles, permettant aux acteurs du territoire de répondre à des enjeux spécifiques. Réalisées selon les problématiques et besoins identifiés sur les territoires, elles peuvent aussi répondre à des commandes des partenaires.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

***La MDE de l'agglomération Caennaise** a mené une enquête auprès de certaines collectivités représentatives du bassin, ayant recours ou non à l'apprentissage, pour identifier leurs modes de fonctionnement et déterminer un plan d'action.*

***La MDE de Romorantin –Lanthenay** a quantifié les besoins de renouvellement de personnel dans l'industrie dans les dix ans qui viennent sur l'Arrondissement de Romorantin-Lanthenay d'abord puis sur l'ensemble du département puis sur l'ensemble de la région Centre en interrogeant au total 332 entreprises. Les résultats partagés via deux présentations à la CCI à Blois en septembre et novembre 2014 devant un parterre de personnes concernées par la problématique. Dans les 10 ans, 2 400 postes à*

pourvoir en Région Centre dont 850 dans le Loir-et-Cher. 2/3 des renouvellements se feront dans les 5 ans sur la base de 73 % de niveau Bac Pro et 21 % de niveau BTS.

Suite à l'EDEC, porté par **la MDE du Grand Biterrois** depuis 2009, le comité de pilotage a souhaité poursuivre les travaux engagés dans les secteurs du tourisme et du Bâtiment et initier une démarche dans les secteurs les plus impactés par les mutations économiques à venir sur le territoire. Un diagnostic sur l'anticipation de ces mutations économiques réalisé en 2013 a permis d'identifier les secteurs des services à la personne, de l'agriculture et du commerce comme étant prioritaires (volume d'emplois concernés, ancrage territorial, emplois non délocalisables, type de mutation...).

La MDE de Lons-le-Saunier-Champagnole a mené une observation sur la pyramide des âges dans certaines activités artisanales, mettant en évidence l'impact à venir sur l'économie présenteielle du territoire et la transmission d'entreprises.

La MEF du Pays du Grand Beauvaisis, avec l'appui de l'IUFM de Beauvais, a analysé les compétences acquises par les étudiants de l'IUFM et leur transférabilité sur d'autres métiers (3 secteurs d'activités et 28 métiers repérés) que celui de professeur des écoles. Les travaux ont été restitués aux étudiants lors d'un événementiel.

La MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan a réalisé un diagnostic assorti d'orientations concrètes sur les attentes, besoins et projets en matière d'IAE auprès des communes et structures de son territoire.

La MDE du Sud de la Corse a diagnostiqué les besoins en formation sur la commune de Bonifacio pour ancrer les travaux à mener dans le cadre d'une POAH (Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat) dans les enjeux du développement durable.

En complémentarité avec **la MDE de la Petite Camargue Héraultaise**, **la MDEE du Pays Vidourle Camargue** a réalisé, à la demande d'un centre de formation spécialisé, une étude sur les besoins en formation dans l'agriculture au regard des évolutions dans le secteur agricole en allant à la rencontre des chefs d'entreprise dans leurs exploitations. Cette étude a, entre autres, permis au centre de formation de s'ouvrir à l'apprentissage.

La MDEF du Bassin d'Emploi Dijonnais a mené une étude spécifique sur l'emploi en Côte d'Or et dans l'Economie Sociale et Solidaire.

Par l'analyse de trajectoires individuelles de jeunes diplômés des quartiers de la politique de la ville, **la MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan** a identifié les processus favorisant un accès à l'emploi pour mieux agir en direction de ses publics. **La MDE du Nord Avesnois** a mené la même démarche pour mettre en place un observatoire des parcours antérieurs, en cours et à venir des habitants des ZUS en recherche d'emploi.

La MEEF de l'Auxerrois a réalisé une étude spécifique sur le secteur des services à la personne dans le département de l'Yonne. Cette étude a constitué un préalable à l'élaboration d'un guide, ainsi qu'à l'organisation d'un forum sur les Services à la Personne, à destination du grand public pour valoriser et informer sur les services existants.

La MEDEFI du Pays de Redon et Vilaine a réalisé une analyse spécifique des enjeux liés à la mobilité des publics sur son territoire. Cette étude a permis d'apporter des pistes, pour permettre aux acteurs du territoire de se saisir de l'approche « mobilité » dans les orientations du développement du Pays.

La MDE de Paris a réalisé, à la demande des élus de la Ville dans le cadre de deux Comités parisiens pour l'Emploi consacrés aux Services à la Personne, une analyse sur ce secteur, les enjeux de professionnalisation des employeurs pour développer l'attractivité du secteur et ceux de la professionnalisation des publics (demandeurs d'emploi et salariés) pour leur permettre d'accéder à l'emploi, mais aussi pour sécuriser leurs parcours professionnels. Pour faciliter le partage de cette information avec les partenaires et élus du territoire, des supports d'information ont ensuite été construits et diffusés via le site Internet de la MDE.

La MDE du Sud de la Corse a porté le diagnostic préalable visant à l'identification des travaux, des besoins en recrutements et des formations à mettre en œuvre dans le cadre de l'OPAH menée par la commune de Bonifacio.

La MDEFIL de l'Agglomération Royan Atlantique a produit une étude sur les services à la personne et une étude sur la RSE visant, dans ce cadre, le potentiel de développement des emplois verts.

La MEDEFI du Pays de Redon et Vilaine a produit une étude thématique sur les jeunes menés avec ses partenaires.

- **La réalisation et la diffusion régulière de tableaux de bords, permettant aux différents acteurs de l'emploi et de l'insertion de suivre, d'apprécier les évolutions du marché du travail et de l'emploi sur les territoires, et de s'accorder sur les enjeux principaux pour les territoires. Il s'agit bien ici de donner accès au plus grand nombre à l'information économique produite par les Maisons de l'Emploi dans le cadre de sa mission d'observation :**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Cambrésis Emploi publie une lettre d'information trimestrielle destinée aux élus et partenaires de l'emploi de son territoire. Cet outil, comprenant des indicateurs sur le marché du travail ainsi que la présentation des actions emploi-formation développées sur le territoire, permet une meilleure appropriation des réalités territoriales.

La MDEF de Saverne a réalisé un outil dématérialisé de capitalisation et de présentation des indicateurs territoriaux : l'entrepôt de données. Cet outil permet aux différents partenaires de mutualiser de l'information, de mieux connaître leur territoire et ainsi de gagner en efficacité dans la définition, et la mise en œuvre de leurs actions.

La MDE de Toulon Provence Méditerranée réalise chaque trimestre une note de conjoncture « Territoire et Statistiques » diffusée à l'ensemble des acteurs de l'emploi du territoire mais aussi aux partenaires régionaux. Des informations concernant l'évolution de l'emploi salarié privé, l'activité économique et la demande d'emploi sont présentées ainsi que des zooms thématiques. La MDE a notamment travaillé à un état des lieux de l'alternance sur son territoire.

La MDEF du Pays de Brest produit des tableaux de bord trimestriels sur le marché du travail ; la MDE de l'Agglomération Périgourdine élabore et produit un tableau de bord trimestriel sur l'emploi.

La MDE du Grand Sud de la Réunion a créé un outil d'information sur les données de l'emploi par commune qu'elle actualise et diffuse chaque trimestre.

La MDE de Valenciennes Métropole a créé, avec l'appui des partenaires spécifiques (Pôle emploi, MDPH, ARS, AGEFIPH, DIRECCTE), un tableau de bord statistique sur les travailleurs handicapés du Valenciennois.

La MDE du Blaisois réalise « JADEE », une newsletter ayant pour objet de restituer les actions engagées par la MDE et la cellule de veille économique, et de faciliter l'accès de tous aux informations et données économiques.

- **Le développement d'outils de communication permettant la mise en valeur des actions développées par la Maison de l'Emploi et ses partenaires**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Bassin Dieppois a réalisé une plaquette de présentation du projet Maison de l'Emploi et développement durable. Ce document présente les différentes actions qui ont été et seront développées dans le cadre du projet.

La MDE du Pays Rochefortais a développé une WebTV permettant la diffusion de vidéos présentant les actions développées par la MDE et ses partenaires. Outil de valorisation des actions, elle permet de recueillir des témoignages des décideurs, des maîtres d'œuvre, mais aussi des bénéficiaires et ainsi de montrer toute la plus-value des démarches engagées pour le territoire.

La MEIF du bassin d'emploi de Rennes a développé un partenariat avec TV Rennes 35, dans le cadre de la réalisation d'une émission hebdomadaire dédiée à l'emploi « Agir pour l'Emploi ». Elle présente les initiatives locales pour l'emploi, les secteurs qui recrutent et réalise des portraits des bénéficiaires des actions pour une meilleure appréhension des dispositifs développés.

3. Les partenaires de l'action

Les MDE s'appuient sur les travaux menés sur les territoires par différents acteurs : représentants des Collectivités territoriales (communes et/ou EPCI, Conseil départemental, Conseil régional), les membres du Service Public de l'Emploi Local, (Etat, Pôle emploi, AFPA, Missions locales, PLIE, Education Nationale, etc.). De plus, des partenariats de partage d'informations ont été développés avec les acteurs du monde économique : Consulaires, représentants des organisations patronales et syndicales, branches professionnelles, OPCA, etc.

Enfin, les MDE s'appuient sur les ressources d'observation et d'analyse existant au niveau local et régional, en particulier les données de Pôle emploi⁷, de la DARES, de l'INSEE, etc. Le partage de ses statistiques locales peut être informel ou formalisé par une convention de partenariat fixant les modalités de partage de l'information (types d'indicateurs, fréquence de diffusion, etc.).

4. Les plus-values apportées par la Maison de l'Emploi

L'action des MDE permet de :

- Créer une dynamique partenariale de partage d'informations et de mutualisation d'analyses pour une connaissance plus approfondie des territoires et de leurs enjeux ;
- Créer une dynamique partenariale d'anticipation des besoins et une meilleure réactivité de l'ensemble des acteurs des territoires ;
- Renforcer la mobilisation des partenaires dans la définition et la mise en œuvre du plan d'actions opérationnel ;
- Adapter en temps réel les initiatives développées selon les besoins identifiés ;
- Améliorer la lisibilité des différents services existant sur les territoires ;
- Réaliser et diffuser des outils d'aide à la décision pour les instances de Gouvernance territoriale.

5. Les facteurs de réussite

- La définition claire de la méthodologie de réalisation du diagnostic partagé et des responsabilités de chacun des partenaires ;
- L'implication de l'ensemble des acteurs en amont et ce jusque dans la définition des orientations opérationnelles du diagnostic territorial ;
- La validation et le portage politique du diagnostic territorial partagé ;
- L'animation et l'actualisation en continu du diagnostic partagé.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- La formalisation des partenariats permettant la pérennité de la démarche d'animation des acteurs locaux autour de la réalisation du diagnostic territorial partagé ;
- Le choix collégial des indicateurs à suivre et à construire pour assurer la qualité et la pertinence de l'information transmise.

7 - L'accord-cadre 2010-2014 du 11 février 2010 portant sur les Maisons de l'Emploi signé entre Pôle emploi, le Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi et l'Alliance Villes Emploi organise la coopération entre Pôle emploi et les Maisons de l'Emploi dans le cadre de la mise en œuvre du cahier des charges défini dans l'arrêté du 21 décembre 2009.

Animation et coordination territoriale autour de l'anticipation des mutations économiques

1. Enjeux et problématiques

L'anticipation des mutations économiques nécessite une juste appréhension des ressources, en matière de filières économiques, d'emplois existants ou en devenir, de savoir-faire développés par les actifs, de besoin en formation des demandeurs d'emploi et en matière de formation.

Les territoires intercommunaux sont une échelle pertinente pour traiter des problématiques de mutations économiques et de développement de l'emploi ou encore de mobilités professionnelles, parce qu'ils constituent les milieux porteurs de la compétitivité des entreprises qui y sont implantées. La demande d'emploi se traite généralement sur le territoire, à proximité du lieu de vie. Les employeurs, qu'ils relèvent du secteur privé, du secteur public ou du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, recrutent en grande partie sur ce périmètre. Le marché local de l'emploi apparaît comme un atout primordial, aussi bien pour les actifs présents que pour les employeurs.

Avant même de mettre en œuvre des plans d'actions en matière de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences, il s'agit d'observer, d'animer et de coordonner les acteurs du territoire sur cette thématique.

Partie prenante du Service Public de l'Emploi, en liaison avec l'ensemble des acteurs de terrain⁸ et avec les entreprises, la Maison de l'Emploi, présidée elle-même par un élu, fonctionne comme une cellule de concertation locale au service de la territorialisation des politiques de l'emploi.

La mise en cohérence de l'action de chacun, la complémentarité dans les réponses apportées aux besoins des territoires, la rationalisation des services, passent par :

- une animation territoriale et une coordination en continu des acteurs.
- une appropriation collective des besoins et enjeux spécifiques identifiés sur les territoires.

Le partage de la réflexion stratégique constitue l'un des préalables nécessaires à la mise en œuvre d'un plan d'actions concerté.

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 8 types de démarches en matière de coordination et d'animation :

- **La création et l'animation en continu d'instances politiques pour définir les grandes orientations en matière d'insertion et d'emploi sur les territoires. Les Maisons de l'Emploi pilotent également de nombreuses commissions thématiques.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Provence Verte et Haut Var anime tous les trimestres, avec les membres de son Conseil d'orientation, une réunion de diffusion et de partage des informations socioéconomiques de son territoire.

La MDEF de l'Agglomération Caennaise a mis en place un Conseil d'orientation et de développement rassemblant les forces socioéconomiques du territoire, visant à conseiller la gouvernance, favoriser le dialogue constructif et la coopération, et contribuer à l'évaluation des politiques publiques à caractère économique et social.

La MDE de Nîmes Métropole a mis en place un Conseil d'orientation composé de plus de 60 acteurs. Cinq commissions de travail thématiques se réunissent chaque mois : « Accès et retour à l'emploi », « Observation et anticipation », « Développement économique », « centre de ressources » et « Synthèse, coordination, évaluation et projets innovants ».

La MDE de Marseille a créé en septembre 2011 le « Conseil d'orientation Pour l'Emploi ». Rassemblant plus de 150 acteurs, élus des Collectivités territoriales, institutions, professionnels de l'emploi, syndicats d'employeurs et de salariés, OPCA, entreprises, il a pour objectif d'élaborer une stratégie territoriale sur quatre priorités territoriales prédéfinies : accentuer l'attractivité du territoire, évaluer le niveau de qualification des publics, améliorer la mobilité et garantir l'égalité des chances. Les travaux s'organisent via un

8 - Elus, représentants des Collectivités territoriales, de l'Etat, opérateurs de l'insertion, de l'emploi, de la formation, partenaires sociaux, entreprises, etc.

comité de pilotage et des commissions techniques afin d'assurer le suivi et l'évaluation permanente des réflexions et actions engagées.

La MDE du Pays de Montbéliard organise un séminaire partenarial annuel afin d'identifier les enjeux du territoire et de repositionner les actions de la Maison de l'Emploi et celles de ces partenaires dans ce cadre. Il permet aussi de prédéfinir l'implication de chacun dans la mise en œuvre du projet territorial global.

La MEEF du Pays Châtelleraudais participe à l'animation, au sein du Service Public de l'Emploi Départemental et du Service Public de l'Emploi Local, de la réflexion autour des enjeux identifiés sur le territoire et favorise la coproduction dans le cadre de ces instances, d'un document annuel de programmation à l'échelle de la zone d'emploi.

Après avoir participé aux travaux préalables à la mise en place de « Nièvre 2021 », **la MDEF de la Nièvre** coordonne la mise en œuvre de deux actions inscrites dans l'Agenda 21 départemental. A l'échelon des Pays elle co-anime des groupes de travail dédiés à l'emploi et/ou à la formation. Elle accompagne, à titre d'exemple, le « plan de développement de l'économie et des compétences » du Pays Bourgogne Nivernaise.

- **La création d'outils de dialogue permanent entre les différents acteurs des territoires permettant l'appropriation du projet territorial global.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE d'Ajaccio et du Pays Ajaccien a créé un outil de partage dynamique. Ce site Internet a pour vocation de renforcer l'efficacité globale des partenaires de la Maison de l'Emploi, d'assurer le suivi/évaluation des actions menées par l'ensemble des partenaires sur le bassin de vie du pays ajaccien. Il permet aux acteurs du Service Public de l'Emploi (membres fondateurs de la MDE, groupe de travail CDIAE...), et au territoire de mettre en commun toutes leurs données, d'améliorer la qualité du service rendu aux usagers et de mesurer la performance des actions menées.

La MDEE des Bords de Marne a créé et mis à disposition de ses partenaires d'une part, un portail numérique de partage des données relatives au marché du travail, d'autre part un espace collaboratif permettant aux partenaires de suivre les activités de la MDEE.

La MEF d'Alençon pilote un groupe projet produisant la lettre du SPE aux élus pour les informer sur les actions concrètes menées par les acteurs locaux de l'emploi, de la formation et de l'insertion sur le territoire. 4 numéros ont été produits en 2013.

- **L'animation de la réflexion sur l'évolution de filières et leur impact sur l'emploi local afin de mener des actions RH ciblées de manière coordonnée.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Pays de Saverne met en place la Semaine du Développement économique qui a pour objectifs de :

- Faire un zoom sur les activités économiques qui se déroulent tout au long de l'année sur le territoire ;
- Mettre en avant les initiatives remarquables des acteurs économiques ;
- Informer les acteurs économiques sur les dispositifs, outils, pratiques, en lien avec l'actualité socio-économique ;
- Encourager les synergies entre ces acteurs, développer les réseaux.
- La MEF du Pays du Grand Beauvaisis a réalisé un document quantitatif et qualitatif sur la filière agricole et ses évolutions à destination des intermédiaires de l'emploi et effectué un recensement des exploitants du territoire et des partenaires de la filière.

La MDEF du Saint Quentinnois a mené une étude sur la compétitivité des entreprises visant à déterminer les besoins et les risques par filière et par type d'emploi.

La MEEF du Châtelleraudais a réalisé, sur son territoire, la cartographie des métiers et compétences de la métallurgie ainsi que celle des métiers de la santé.

La MDEF Loire Sud a co-animé l'élaboration du plan stratégique Economie Sociale et Solidaire en 6 axes et 30 actions à travers 17 ateliers réunissant une cinquantaine d'organismes.

La MDE du Blaisois a réalisé une étude « TRANS VALOIRE » sur les métiers saisonniers afin d'avoir une meilleure visibilité des emplois et agir sur les problématiques de mobilité, d'hébergement et d'accès aux droits rencontrés par les salariés.

La MDEE du Pays Vidourle et Camargue a mené une étude – action pour lever les freins à la formation et détecter les besoins dans la filière « tourisme », territoire fortement marqué par la saisonnalité (80% de CDD).

La MEF du Sud-ouest de l'Oise a actualisé sa connaissance des évolutions potentielles des entreprises productives de son territoire. L'échantillon représente 60 entreprises de plus de 10 salariés (75% des emplois salariés) dans les secteurs de l'industrie, des services aux entreprises et du bâtiment.

La MDE de Sophia Antipolis a réalisé une étude préalable à la mise en œuvre d'une démarche de GPTEC sur le territoire de Sophia Antipolis. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un projet de sécurisation des parcours professionnels et d'appui au développement des filières scientifiques et techniques.

Suite à un accord stratégique régional visant à mettre en place dans chaque département un dispositif de Gestion Anticipée des Compétences et des Emplois sur le Territoire (GACET), **la MDEF de l'Auxerrois** coordonne l'action sur son territoire, centralise et analyse les études de fonction, les fiches individuelles et les questionnaires RH afin d'élaborer des troncs communs d'activités.

- **La création de bases de données partagées et alimentées par tous les partenaires impliqués, permettant de renforcer la connaissance mutuelle et l'analyse des besoins et risques des entreprises et d'exploiter les informations les concernant pour anticiper les mutations économiques.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF de l'Agglomération Caennaise mutualise avec ses partenaires une plateforme économique partagée alimentée par les données RH des entreprises du territoire.

La MDEE du Drouais a réalisé une enquête auprès de 300 entreprises pour mieux connaître leurs pratiques et projets économiques - emploi (les projets de recrutements recensés ont été transmis à Pôle emploi).

La MEF du Pays Boulonnais a créé une base de données sur 350 entreprises du territoire, partagée avec les partenaires.

La MDE du Grand Narbonne développe un portail RH permettant aux partenaires de suivre les contacts avec les entreprises. 172 entreprises étaient recensées dont 138 nouvelles, 63 actions ont été menées pour répondre à 44 besoins.

La MDE de la Haute Saintonge a développé un outil informatique partagé avec ses partenaires avec 359 entreprises intégrées (répartition de l'effectif, pyramide des âges par poste, 1 profil pour chaque type de poste intégrant toutes les composantes – environnement physique, activités détaillées, postures et gestes associés, etc. - assorties d'un choix d'habiletés dominantes). 566 fiches de poste ont été ainsi élaborées.

- **Des actions d'identification des besoins en formation dans les secteurs professionnels en tension ou porteurs d'emplois locaux. Dans le cadre de leur partenariat, des Maisons de l'Emploi concourent au repérage des besoins locaux en formation de main d'œuvre afin que les acteurs régionaux puissent enclencher des actions de formation adaptées aux entreprises locales.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Pays du grand Beauvaisis mène des travaux pour mesurer l'écart entre le potentiel d'offres d'emploi sur le territoire et la ressource humaine disponible afin d'identifier les besoins en formation par métier.

La MDEE de l'Agglomération Chartraine a organisé la mise en place d'une formation au métier d'agent de fabrication, en partenariat avec les acteurs économiques et de l'emploi, l'industrie cosmétique et pharmaceutique locale rencontrant des difficultés récurrentes à recruter.

La MDEF Rives de Seine a réalisé un état des lieux des besoins des entreprises et des services des partenaires dans le secteur des NTIC.

La MDE du Mans Métropole anime une plateforme pour la qualification et l'insertion des jeunes sur les métiers de l'industrie.

La MDE de Bonneville assure l'organisation, l'animation et le suivi des groupes de travail thématiques du CTEF (Contrat territorial Emploi Formation).

- **Des actions visant l'information des partenaires et/ou des employeurs sur le territoire**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEIF du bassin d'emploi de Rennes a assuré une veille hebdomadaire par l'envoi d'une lettre à plus de 50 partenaires et a produit 3 notes de conjoncture générale.

La MEEF du Châtelleraudais diffuse à ses partenaires, via des réunions en bilatérale, les fiches « évolution métiers » issues de ses cartographies, sous forme papier et en téléchargement.

La MDE du Bassin Cannois a réalisé un Guide du recrutement et de la formation dans les métiers de la dépendance à l'échelle de son territoire et à destination des employeurs, des salariés mais aussi des demandeurs d'emploi.

La MDE du Pays de Châteaubriant anime un Club RH ouvert aux petites entreprises du territoire. Cette action permet à ces dernières de bénéficier d'une information et d'un accompagnement de proximité pour sécuriser et développer l'emploi.

- **Des actions visant l'animation de projets de sécurisation de l'emploi : développement des compétences des actifs avec les branches professionnelles et renforcement du dialogue social**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEEF en Pays Terre de Lorraine, mène un ADEC. A partir de diagnostics collectifs d'employabilité et de transférabilité des compétences notamment des salariés des 4 secteurs prioritaires (BTP, transport – logistique, énergie et le recyclage), mise en place de services pour les entreprises et actifs.

La MDE d'Epervain et sa Région coordonne des travaux de mise en place de formations qualifiantes pour les salariés du secteur industriel.

La MDE du Pays du Cœur d'Hérault anime un EDEC territorial ciblé sur les Secteurs BTP, Transport et Logistique, Sanitaire et Social, permettant la création d'outils RH à destination des employeurs ou encore la mise en place de parcours de formation mutualisés.

La MDE du Pays Rochefortais assure l'animation territoriale relative à la mise en œuvre des actions retenues par le comité de pilotage de l'accord EDEC territorial.

La MDE de Haute Saintonge anime et coordonne une plateforme GPEC territoriale d'échanges et de mutualisation des informations entre les partenaires. Ainsi les différents acteurs parties prenantes se mobilisent collectivement pour apporter des réponses aux entreprises en fonction des problématiques identifiées.

La MDE du Blaisois développe une offre de services RH à destination des entreprises. Cette offre de services vise notamment à accompagner les pratiques RH interentreprises et individuelles œuvrant à la sécurisation des parcours des travailleurs saisonniers.

- **L'organisation et l'animation de séminaires de travail, d'évènements territoriaux multi-partenariaux permettant la réflexion sur des thématiques d'actualité.**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Havre–Pointe de Caux-Estuaire anime le Club Alternance, Baie de Seine du territoire havrais qui a pour but de fédérer les acteurs de l'alternance du territoire de la pointe de Caux, afin de créer une dynamique locale en vue de promouvoir les actions et dispositifs en faveur de cette voie de formation. La mutualisation des ressources, des outils et des compétences de chacun permettra de créer une synergie des acteurs pour une meilleure articulation des différentes actions et dispositifs déjà existants et informer les entreprises sur les dispositifs favorisant le recrutement en alternance.

La Maison de l'Emploi du Blaisois anime une cellule de veille économique, lieu d'échanges sur la situation locale du marché du travail, mais aussi espace de dialogue sur les sujets d'actualités liés à l'emploi (plan emploi jeunes, RSA, mesures pour l'emploi, etc.) pouvant alimenter la réflexion de la Gouvernance et des partenaires sur le projet global.

La Maison de l'Emploi du Grand Nancy organise des séminaires « Agir avec le territoire » permettant l'échange entre professionnels sur des sujets d'actualité en lien direct avec son plan d'actions. L'édition 2012 concernait la croissance verte et l'enjeu du Grenelle de l'environnement sur les métiers du bâtiment.

La MDEE du Pays Vidourle Camargue organise une journée de rencontre qui a permis aux élus et membres du Conseil d'administration de la MDEE et du Comité de pilotage du PLIE de travailler sur le

renouvellement du protocole du PLIE, pendant que dans le même temps, les outils et actions partenariales, mis en œuvre suite au diagnostic insertion mené, étaient présentés aux acteurs de l'insertion. L'après-midi a donné lieu à des échanges sur la mise en œuvre de la clause sociale et sur les nouvelles actions d'insertion mises en œuvre sur le territoire. Ces travaux ont réuni 63 personnes.

La MDE de Bordeaux a organisé un « forum ouvert » sur l'observation de l'évolution des métiers et des compétences dans le secteur du numérique dénommé « AX numérique » pour favoriser l'émergence d'idées, l'innovation et instaurer un climat de travail et de confiance entre partenaires.

La MDEF du Saint Quentinnois a organisé un séminaire à destination de ses équipes afin de partager avec les salariés le projet stratégique de territoire décidé par la gouvernance. Ces travaux ont débouché sur une nouvelle organisation transversale des activités.

3. Les partenaires de l'action

Quels que soient les territoires, les représentants des Collectivités territoriales ainsi que les membres du Service Public de l'Emploi Local sont systématiquement parties prenantes des réflexions stratégiques et des plans d'actions engagés (Etat, Conseils généraux, Communes et intercommunalités, Conseil régional, Pôle emploi, AFPA, Missions locales, PLIE, Education Nationale, etc.). De plus, les MDE ont montré leur capacité à mobiliser les acteurs du monde économique, consulaires, représentants des organisations patronales et syndicales, branches professionnelles, entreprises ainsi que les OPCA et les acteurs sociaux (opérateurs de l'insertion, professionnels de la mobilité, spécialistes de la responsabilité sociale des entreprises, etc.), etc. D'autres partenaires peuvent aussi être ponctuellement associés.

4. Les plus-values apportées par la Maison de l'Emploi

L'action des MDE permet de :

- Fédérer les partenaires autour d'un objectif commun et partagé, favorisant ainsi la connaissance mutuelle des acteurs, l'acquisition d'une culture commune et leur complémentarité dans leur travail quotidien ;
- Créer une dynamique de projets qui permet de mobiliser et de motiver les différents acteurs et au-delà de contribuer à donner des perspectives à la population et aux employeurs des territoires ;
- Articuler les compétences de chacun des acteurs au service du projet commun ;
- Capitaliser des informations regroupées par filières pour une meilleure identification du tissu économique local et l'anticipation des possibles évolutions, favorisant la réactivité ;
- Doter le territoire d'outils de veille et d'analyse du marché du travail permettant de guider la mise en place d'actions de gestion prévisionnelle territorialisée des emplois et compétences, mais aussi l'adaptation de la carte des formations ;
- Fournir des outils à la décision aux instances de gouvernance territoriale.

5. Les facteurs de réussite

- L'implication des élus, indispensable à la déclinaison locale des politiques nationales de l'emploi ;
- La nécessité d'informer et de mobiliser en amont l'ensemble des acteurs concernés afin qu'ils s'approprient le projet ;
- La prise en compte des intérêts, objectifs et stratégies des partenaires de la MDE pour favoriser l'adhésion au projet ;
- Le suivi et l'évaluation des orientations prises, des actions développées pour l'amélioration de l'action commune ;
- Commencer par capitaliser les informations, données, études possédées par chaque partenaire ;
- Créer des outils informatiques conviviaux qui facilitent l'utilisation ;
- Avoir des outils de recueil de l'information simples et efficaces ;
- Assurer un suivi régulier de l'action.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- L'association de tous les acteurs concernés à la définition des grandes orientations en faveur du maintien et du développement de l'emploi et notamment la plus large mobilisation des partenaires sociaux ;
- La nécessaire visée opérationnelle des instances de dialogue organisées. S'engager pour l'action ;
- Bien clarifier la méthodologie en amont pour éviter « essais et erreurs » ;
- Permettre la mobilisation des partenaires dès la phase amont de l'émergence du projet afin d'en faciliter l'adhésion.

Diffusion d'information auprès des partenaires, des acteurs locaux de l'insertion et de l'emploi, du grand public - Communication

1. Les enjeux et problématiques

Les travaux d'observation, d'animation et de coordination des acteurs du territoire permettent de partager en continu une analyse des besoins du territoire en matière de mutation économique, de ses acteurs économiques et de ses habitants.

A partir de cette analyse partagée, les Maisons de l'Emploi mènent des actions sectorielles ayant pour objectif final d'accompagner le développement de l'emploi local, à court ou moyen terme, par la construction et la mise en œuvre de plans d'actions partenariaux adaptés aux problématiques repérées.

La démarche vise à analyser, puis agir en partenariat pour :

- Améliorer la connaissance de secteurs d'activités et de ses structures locales par la production d'un état des lieux ;
- Anticiper les besoins en compétences et en évolution de compétences du secteur concerné ;
- Promouvoir la qualité de l'emploi dans le secteur et favoriser son attractivité ;
- Proposer aux employeurs des actions pour pallier les besoins en recrutement ;
- Développer une culture de l'anticipation sur le champ de l'emploi au sein des entreprises (les GPEC gérées en interne) ;
- Capitaliser, modéliser, transférer les bonnes pratiques GPTEC.

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 4 types d'initiatives afin d'étudier et d'adapter les ressources humaines à l'évolution des besoins en emplois et compétences des entreprises et secteurs économiques du territoire :

■ Des actions GPTEC liées à un secteur d'activité

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEF de l'Agglomération Caennaise a conduit une GPTEC visant à contribuer à la structuration de l'écosystème numérique (activités des TIC et de la microélectronique) du bassin de Caen sur le volet ressources humaines.

La MDE Provence Verte Haut Var développe une action de GPTEC visant à structurer de la filière sylvicole et l'accompagnement de l'installation d'INOVA à Brignoles.

Les MDE du Blaisois et de Romorantin–Lanthenay conduisent des actions de GPTEC dans le secteur de l'industrie de la métallurgie et de l'aéronautique en lien avec le GEAR (Groupement des Entreprises Pôle aéro-défense) et la CCI du Loir et Cher.

La MDEF du Cotentin développe une démarche GPECT « 4000 compétences pour l'industrie du Cotentin ». Un plan d'actions de 14 actions, structuré autour de trois axes et de trois enjeux, a été adopté en 2014 pour la période 2014-2018.

La MDEE du bassin de Perpignan a réalisé un diagnostic pré GPEC-T sur l'économie Numérique, l'objectif est de développer un plan d'action local partenarial de soutien au développement local de la filière.

Les MDE de la Métropole Nantaise, d'Aulnay sous-bois, d'Angers, de Lille, Lomme, Hellemmes, de la Porte du Hainaut et la MDEE de Perpignan, ont développé des actions sectorielles dans le champ des services à la personne avec les trois branches professionnelles.

La MDE de la Métropole Nantaise a engagé une démarche sur le secteur de la propreté en lien avec la branche professionnelle d'une part et avec les principaux donneurs d'ordre (collectivités locales, entreprises grands comptes) d'autre part, afin de promouvoir avec une dizaine d'entreprises le développement des travaux de propreté en journée.

La MDEE de Perpignan a réalisé avec ses partenaires du secteur un diagnostic pré GPEC-T. Méthode quantitative et entretiens qualitatifs ont permis de partager un diagnostic et de valider les problématiques communes aux différentes catégories d'employeurs. Un plan d'action pluriannuel partenarial.

La MDE du Pévèle Mélantois Carembault a élaboré avec ses partenaires un plan d'action dans la filière

du nettoyage industriel avec 3 actions : la création d'un club RH avec l'appui de la branche professionnelle, l'initialisation d'une étude sur les problématiques de l'illettrisme en entreprise et la consolidation des données de cadrage liées à la situation de l'activité, de la formation et du marché du travail.

La MDE de la Porte du Hainaut, en lien avec la Fabrique à Image d'Amberg et des Rives Créatives de l'Escaut, dans le cadre du pôle d'excellence économique de l'image a engagé une démarche pour établir une cartographie des métiers et des besoins du secteur.

La MDE d'Ajaccio et du Pays d'Ajaccien a élaboré avec ses partenaires une action de GPECT dans le secteur du commerce et de la distribution en lien avec la transformation actuelle de l'équipement ajaccien visant à accompagner les entreprises dans cette phase de développement porteuse d'emplois.

La MDE de Valenciennes Métropole a accompagné individuellement et collectivement 8 structures de l'IAE afin d'anticiper leurs besoins et d'adapter les salariés en insertion aux besoins en compétences du territoire.

La MDE de l'arrondissement de Romorantin-Lanthenay accompagne les acteurs de la filière du bâtiment dans leur adaptation aux évolutions et aux transformations du marché issu du Grenelle de l'environnement (artisans et entreprises, donneurs d'ordre, concepteurs, etc.). L'objectif de cette action est d'informer les acteurs, d'adapter l'offre de formation en direction des salariés et des demandeurs d'emploi mais aussi d'encourager et de structurer la filière de l'écoconstruction.

La MDE du Sud de la Corse a engagé une démarche emploi et développement durable, filières Bâtiment et Energies. Le secteur de la maîtrise de l'énergie et des énergies renouvelables constitue un marché dynamique en plein essor. La poursuite du développement de cette filière d'avenir nécessite le déploiement d'une réflexion prospective autour des métiers et de la formation dans le secteur. Dans cette optique, une démarche d'anticipation est conduite sur quatre champs : l'évolution des métiers et des compétences ; les besoins en main d'œuvre ; une réflexion sur l'offre de formation existante ; la valorisation des métiers du secteur.

Sur la base d'un diagnostic de l'emploi public sur le territoire, **la MDE de Lons le Saunier Champagnole** en lien avec les acteurs régionaux a impulsé la création d'une formation permettant de préparer les concours de la Fonction Publique Territoriale et de bénéficier d'une qualification. L'enjeu est de répondre au fort taux de départ en retraite dans les dix prochaines années.

Dans le cadre du Grenelle de l'environnement, **la MEF des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan** et ses partenaires avec l'appui financier de l'ADEME et l'apport méthodologique de l'Alliance Villes Emploi ont mis en place un plan d'action pour accompagner les acteurs du bâtiment (organisations professionnelles, entreprises, organismes de formation, collectivités locales, bailleurs sociaux, acteurs emploi...) dans les évolutions du secteur liées à la nouvelle réglementation thermique 2012.

A la suite d'un pré diagnostic établi en 2009/2010 autour de la filière connexe au champagne, **la MDE d'Epernay et sa région** s'engage dans un processus de développement local de GPTEC autour de trois concepts clés et stratégiques : développer une visibilité de l'impact des évolutions technologiques, démographiques et économiques sur les métiers et les compétences ; articuler les différents outils de la construction de parcours, de la mobilité professionnelle et de la formation ; animer une stratégie territoriale de développement de l'activité et de l'emploi.

La MEF du Pays du Grand Beauvaisis a réalisé une étude territoriale sectorielle GPEC sur les Services à la Personne. Cette étude validée par les structures SAP et partenaires institutionnels du territoire a mis en lumière les principaux enjeux du secteur du Grand Beauvaisis. Ainsi tous se sont accordés sur la mise en place d'une « Plateforme GPTEC SAP » permettant le développement des actions retenues au sein du plan d'actions partagé : développer l'information et la connaissance du secteur ; mettre en relation l'offre et la demande d'emploi ; organiser la professionnalisation et la qualification.

Elle a également déployé au travers d'une démarche GPTEC le dispositif « Projet Avenir » à partir de l'observation d'un manque de compétences sur des métiers en tension dans le secteur de la métallurgie ; également, un décalage entre la formation initiale et les besoins en compétences dû à une méconnaissance des métiers industriels. Cette action vise à aider les entreprises du Bassin à faire face à leurs difficultés de recrutements sur les métiers en tension, à favoriser l'insertion professionnelle et à développer les qualifications et l'employabilité des demandeurs d'emploi du territoire.

La MEF du Pays Thur Doller a mis en place une action « PACTE ESS » de professionnalisation des acteurs publics et privés dans la gestion de projet et du développement territorial. Dans le but d'anticiper et de permettre aux acteurs (agents de développement des collectivités, chargés de mission des structures de l'économie sociale et solidaire) d'acquérir de nouvelles compétences ou de les adapter

afin d'anticiper les mutations du secteur (raréfaction des ressources, professionnalisation des acteurs, exigence des financeurs).

La MDEF de Lyon met en œuvre et développe, sur le territoire de la Maison de l'Emploi et en cohérence avec les programmes et projets portés par d'autres acteurs locaux, des actions visant à anticiper et contribuer à couvrir des besoins en compétences et en Ressources Humaines sur des filières de la transition énergétique : bâtiment durable, éco-mobilité, économie circulaire.

Trois axes de travail sont privilégiés : l'étude des besoins en compétences, l'adaptation et l'élévation de compétences, la valorisation des compétences des métiers verts et verdissants.

■ Des actions de GPTEC liées à un territoire particulier

En 2011 - 2012 – 2013- 2014

La MDE du Grand Nancy a développé une action de GPTEC sur la zone franche urbaine de son territoire visant à rechercher des solutions pragmatiques aux difficultés rencontrées par les chefs d'entreprises en matière de recrutement.

La MDE de Lille, Lomme, Hellemmes a développé une activité de GPTEC spécifique sur le territoire de sa ZFU. Elle a apporté un appui RH auprès de 50 employeurs : 22 sur des besoins en recrutement, 28 sur des projets d'implantation, recherche de locaux, évolution des ZFU... Elle a accompagné également l'association des chefs d'entreprise de la ZFU à la construction et à la mise en œuvre d'un outil coopératif interentreprises : 60 entreprises s'y étaient inscrites à la fin de l'année.

La MDE du Grand Narbonne a animé une cellule saisonnalité, en lien avec **la MDE de Béziers** et mène une étude de faisabilité d'une Maison du travail saisonnier en collaboration avec un GEIQ.

La MDE Périgord Nord a développé une action de GPTEC visant à déterminer avec précision les emplois et les métiers présents sur le territoire, à repérer les problématiques et difficultés éventuelles rencontrées par les entreprises en matière d'emploi et de formation notamment et à informer les acteurs du Service Public de l'Emploi Local, les acteurs économiques et sociaux et à les appuyer dans la définition d'une stratégie anticipative emploi-formation sur le territoire.

La MDE du Blaisois s'est mobilisée sur 2 actions liées à la GPTEC. La première : « GPTEC Montrichard » en partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat a inscrit un programme de GPTEC sur la Communauté de Communes du Cher et Loire dont la densité artisanale permet de traiter un projet expérimental. 75 % des 270 entreprises questionnées déclarent être en attente de personnels qualifiés. Des actions concrètes autour de 5 thèmes sont engagées en 2013 : comment répondre aux appels d'offres, partager des compétences ressources humaines, organiser un tourisme entreprises – forum métiers, artisans formateurs, job rotation. La seconde : « Transvaloire » a comme objectif principal la sécurisation des emplois saisonniers et les recrutements dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie – restauration - tourisme.

La MDE Sarthe Nord est engagée dans un partenariat sur l'expérimentation d'une démarche de GPTEC sur les communautés de Communes du Grand Saosnois. Le but poursuivi est de développer la connaissance de l'évolution socioéconomique des 3 Communautés de communes du Saosnois, du Pays Marolais et du Massif de Perseigne sur les besoins en compétences et en formation des entreprises. Deux groupes travaillent sur « Développer et attirer les compétences sur le territoire » et « favoriser l'intégration des actifs sur le territoire ».

La MDE du bassin d'Evreux a animé et coordonné « La Plateforme de Développement Territorial » qui met en œuvre une démarche collective de GPTEC en développant une offre de service globale afin de répondre de façon adaptée aux enjeux des TPE et PME et d'anticiper les besoins en ressources humaines sur le territoire. Elle est alimentée par un système de collecte de données réalisé auprès des entreprises. Elle se définit également comme un outil d'orientation stratégique au service des décideurs locaux. Les travaux menés ont permis le développement d'une méthode et d'outils communs à l'ensemble des partenaires.

La MDE Centre Sud Yvelines et la MEF de l'Agglomération de Saint Quentin en Yvelines, soutenues par l'unité territoriale de la DIRECCTE ont entamé une démarche de renforcement de l'offre de services territoriale en matière d'anticipation des mutations économiques au bénéfice des TPE-PME et de leurs salariés. Les deux Maisons de l'Emploi ont conduit un diagnostic partagé avec les acteurs du développement économique, de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Ce diagnostic a permis d'identifier trois filières structurantes du territoire de projet : automobile, aéronautique/défense/sécurité, cosmétique/

pharmacie, et un secteur transversal ingénierie/étude. Le plan d'action sera construit et mis en œuvre en 2014.

La MEF de la Nièvre a coordonné une action qui découle d'une démarche régionale « GACET » Gestion Anticipée des Compétences et des Emplois dans les Territoires. Cette action s'appuie sur trois volets : recueil et analyse des besoins en compétences des entreprises locales ; identification des compétences de candidats potentiels et mesure d'écart ; conception et mise en œuvre de formations innovantes sur les compétences à caractère transversal. Dans la Nièvre, 6 secteurs d'activité ont été abordés en priorité (métiers en tension). En résulte une session de formation sur 2012/2013 articulée en trois temps : en centre de formation sur des situations didactisées ou des mises en situation ; en entreprise pour valider les compétences ; en plateau technique pour se perfectionner ou acquérir de nouvelles compétences « métiers ». 23 personnes sont entrées en formation, 10 stagiaires sont sortis en emploi ou en formation qualifiante.

La MDEF du Grand Lyon a mis en place une structure de GRH territoriale susceptible de répondre aux attentes des différentes entreprises et aux enjeux de gestion de l'emploi à l'échelle du Grand Lyon, voire de la Région Rhône Alpes. Il s'agit de rendre plus lisible le marché de l'emploi dans les entreprises adhérentes (pour les entreprises elles-mêmes, leurs collaborateurs et pour les partenaires), de favoriser les transitions sociales sur le territoire et sécuriser les parcours et les mobilités professionnels, de développer l'employabilité des collaborateurs des entreprises participantes, de mutualiser les investissements RH notamment en matière de gestion des compétences, des mobilités, de la formation. L'action veut apporter un dispositif supplémentaire dans la boîte à outils de gestion des emplois et compétences des entreprises en ouvrant les possibilités au-delà de leurs frontières sur le bassin d'emploi.

■ Des actions de GPTEC liées à l'implantation ou au développement d'un site d'activités

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEF du Grand Beauvaisis a mis en place d'une GPECT liée au projet HAMMERSON : le projet se caractérise par la construction d'un centre commercial en centre-ville de Beauvais constituant 23 000 m² de surface de vente, réparties autour de 76 commerces dont 6 moyennes surfaces, 1 alimentaire, de nombreux restaurants et le plus grand parking du Centre-ville. La MDEF a été mandatée par la ville de Beauvais et HAMMERSON afin de promouvoir les bases de la politique d'insertion par l'économie favorisant ainsi la formation et l'embauche de public, notamment prioritaires, pour la construction et le fonctionnement général du centre commercial Le jeu de Paume.

La MDE de Dunkerque a signé une convention avec Dunkerque LNG dans le cadre du chantier du Terminal Méthanier pour anticiper les recrutements et permettre aux entreprises contractantes et sous-traitantes intervenant sur le chantier de disposer d'une main d'œuvre qualifiée et disponible via un guichet unique composé d'un binôme Pôle emploi-MDE directement installé sur le chantier. Les travaux ont abouti au développement d'un plan de formation en lien avec le Conseil régional et à l'intégration des clauses sociales au règlement de consultation des donneurs d'ordre. Une cartographie des compétences des emplois du chantier est aujourd'hui en cours d'élaboration.

■ Des actions de GPTEC liées à une typologie d'entreprises

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Grand Narbonne et la MDEE du bassin d'emploi de Perpignan ont mené auprès des employeurs du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire des actions d'appui à la structuration et à la valorisation des activités, afin de développer l'emploi et sa qualité (Petits déjeuners thématiques, animation d'un club d'entreprises...).

La MDEF Loire Sud a accompagné une action de GPEC collective, mobilisant 10 entreprises de la grappe d'entreprises Mécaloire, intervenant dans le secteur de la mécanique. L'objectif est double : mener un travail collectif sur les métiers à enjeux d'une part (métiers fragilisés, métiers en tension, métiers stratégiques) et sur les métiers à mutualiser d'autre part, avec un objectif de mise en place de formations collectives.

Les MDE de Valenciennes Métropole, du bassin d'emploi de Perpignan, du Saint-Quentinois mènent notamment dans le cadre du projet MDE et Développement Durable des actions de sensibilisation des artisans aux enjeux de la formation aux labels qualités et les accompagnent vers les marchés de l'éco construction.

La MDE de Valenciennes Métropole a mené une action « GPTEC IAE ». Elle a accompagné les SIAE

de son territoire dans la mise en œuvre d'une organisation et d'une gestion des ressources humaines répondant aux caractéristiques du territoire et à leur stratégie de développement.

3. Les partenaires de l'action

Aux partenaires Etat, Pôle emploi, collectivités locales s'ajoutent selon les territoires, les branches professionnelles concernées, les OPCA, les principaux organismes de formation, des représentants des organisations patronales et syndicales, des entreprises ou organismes employeurs représentatifs du secteur. Très souvent, le PLIE et la Mission locale sont parties prenantes des plans d'actions sur les volets recrutement/opérations emploi formation.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action de la MDE permet de :

- Etre au plus près des besoins du territoire ;
- Lier travaux d'observation et mises en œuvre de plans d'actions sectorielles ;
- Impulser une dynamique collective sur un secteur professionnel, permettant de développer l'emploi du secteur et sa qualité (attractivité) de manière sensible sur le territoire ;
- Coordonner et de renforcer les interventions des acteurs auprès des employeurs, tant du secteur privé que public, que du champ de l'économie sociale et solidaire, dans le respect des domaines de compétences de chacun ;
- Apporter une réponse unique, claire et cohérente adaptée aux besoins en recrutement de chaque employeur.

5. Les facteurs de réussite

- Associer tous les acteurs du secteur professionnel ou du territoire concerné, notamment les représentants patronaux et salariaux ;
- Maintenir la mobilisation en continu des partenaires, notamment dans les débuts des travaux, en alimentant les réunions de données construites dédiées au groupe.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Etre attentif aux spécificités de chaque secteur et de chaque acteur, bien prendre en compte les travaux qu'ils ont pu de leur côté déjà mener ;
- Ne pas se substituer aux cabinets conseil ou prestataires pour la réalisation d'actions de GPTEC en entreprises.

1. Les enjeux et problématiques

La question de l'emploi et du développement économique n'était pas identifiée à l'origine comme un axe majeur de la politique de la ville qui était plutôt centrée sur l'aménagement urbain et les actions sociales et de sécurité. Depuis, les mesures prises dans ce domaine ont retenu, entre autres, les objectifs d'insérer et de faire accéder à l'emploi les habitants des quartiers en difficulté, ainsi que de redynamiser le développement économique, face à l'importante montée du taux de chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

C'est pourquoi un effort supplémentaire est demandé, en l'occurrence la création des solidarités à l'échelle de territoires plus larges, permettant d'ouvrir le champ de l'emploi au public relevant de la politique de la ville. Ainsi, à la mobilisation des acteurs de cette politique, se rajoutent ceux du développement économique et de l'insertion professionnelle, pour la mise en place d'une offre d'animation, de qualification, de promotion de l'emploi et de préparation des publics pour y accéder.

Considérant ces enjeux, l'une des méthodes pour y parvenir consiste à s'appuyer sur les démarches de GPTEC.

Compte tenu des approches globales, systémiques et coordonnées que demandent les actions inscrites dans la démarche de GPTEC, par une double approche « activités économiques et emploi », la finalité est d'enraciner dans la durée les modes de co-construction et de management des projets territoriaux de l'emploi et des compétences. Ceci doit se faire en utilisant la méthodologie de conduite des projets de développement local, générant des plans d'actions forcément pluriannuels, afin de pérenniser un fonctionnement partenarial au plus près des bénéficiaires et de leurs besoins tout en prenant en compte les spécificités de la politique de la ville :

■ L'économie locale et l'emploi de proximité

Les organisations professionnelles, les acteurs territoriaux de l'économie, de l'emploi, de la formation et de l'insertion œuvrent de plus en plus pour sensibiliser, informer et conduire les entreprises dans des démarches de développement de compétences.

Malgré leurs efforts, de nombreuses TPE/PME, artisans, commerçants, associations n'ont pas encore acquis les savoir-faire indispensables dans la prise en compte des mutations économiques, réglementaires, sociétales et de leurs conséquences sur l'emploi et la formation : certifications, qualifications, gestion des ressources humaines, sécurisation des parcours professionnels...

Pourtant, ce sont majoritairement les activités de ces établissements qui constituent des sources d'emploi et des potentiels de recrutement des publics relevant de la politique de la ville. A ce public, par ailleurs, se rajoute nombre de jeunes diplômés issus des quartiers en difficulté, à la recherche d'un emploi en lien direct avec leur formation.

Les activités les plus adaptées au public ciblé, concernent essentiellement celles de :

- L'Économie sociale et solidaire, les établissements relevant des Services à la Personne, vecteurs importants du développement des contrats aidés et répondant à des besoins locaux et sociaux, contribuant ainsi à la montée en compétences et à l'intégration de personnes qui ont des difficultés pour accéder à un emploi ;
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique en tant que facteur d'intégration des publics et de préparation de leurs parcours professionnels ;
- Les TPE / PME du BTP, en capacité de mettre en œuvre les clauses sociales ;
- Les entreprises de l'hôtellerie et de la restauration, de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture, de la sécurité, de l'environnement... dont les métiers sont, pour la plupart, considérés en tension.

Rajoutons à ces activités, les filières de la production industrielle (PMI, grandes entreprises), dont la construction des compétences et le développement de l'employabilité constituent un objectif concret de leur politique RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), principalement face aux attentes sociétales relatives à la lutte contre le chômage.

9 - L'intégralité du document « GPTEC et politique de la ville » est disponible sur <http://www.ville-emploi.asso.fr/wp-content/uploads/docs/POLITIQUE-DE-LA-VILLE-ET-GPTEC-fev.15.pdf>

■ L'importance de la phase préparatoire de la GPTEC

Les difficultés décrites ci-dessus constituent le frein essentiel à la recherche d'adéquation entre l'offre et la demande d'emplois, et la démarche de GPTEC en lien avec la politique de la ville doit, plus que tout autre projet de développement, réussir sa phase préparatoire, à savoir :

- Mobiliser les dirigeants et/ou les responsables des ressources humaines des entreprises le plus tôt possible dans le processus et les rendre acteurs du projet de GPTEC ;
- Convaincre et faire participer activement les entreprises au diagnostic partagé et à l'élaboration du plan d'actions de la GPTEC, et les préparer à s'engager auprès des acteurs économiques et sociaux du territoire ;
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation auprès des entreprises cibles, afin de promouvoir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et son appropriation, leur permettant l'élaboration de stratégies de développement des compétences à court et moyen termes : diversifier leurs activités en lien avec les besoins et la stratégie économique du territoire, anticiper le recrutement et préparer l'accueil de salariés entrants, transmission des savoir-faire, établir des plans de formation dans le cadre de la sécurisation des parcours des salariés... Par ailleurs, l'implication de groupements, associations, clubs d'entreprises dès le démarrage de la démarche facilite la mobilisation des établissements et de leurs dirigeants.

Le besoin d'accompagnement des dirigeants et des salariés à la pratique de la gestion des ressources humaines, au management, à l'encadrement et à l'organisation du travail est essentiel à la pérennisation de la démarche de développement des emplois et des compétences.

■ La mobilisation des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et de l'orientation territoriaux

La connaissance des publics et fondamentale pour appréhender leurs capacités professionnelles et les accompagner dans leur projet personnel. Ainsi, les exemples de réussite sont significatifs du travail en réseau des acteurs, d'un partenariat construit, tant dans la gouvernance stratégique que dans leur structuration technique et opérationnelle. Mais également par l'acceptation de la coordination du projet par les Maisons de l'Emploi, reconnues dans leur rôle légitime d'ensemblier de la GPTEC, tout en œuvrant pour que leur crédibilité s'affirme à chaque initiative.

L'engagement des acteurs territoriaux dans la connaissance partagée des problématiques des publics relevant de la politique de la ville et de leur préparation à l'emploi est extrêmement important. Cela nécessite le plus souvent des réponses de proximité : situation précaire des personnes en recherche d'emploi, vérification des savoirs de base, prise en compte de la localisation des lieux de travail et des horaires de travail, difficultés sociales, pénibilité...

■ La promotion des activités et les métiers les plus accessibles aux publics relevant de la politique de la ville

Certains secteurs d'activités précités, souffrant d'une image souvent négative auprès de salariés potentiels, sont peu lisibles, avec comme conséquences des problèmes de recrutement et un turnover parfois important. Il en est de même pour les métiers en tension: rémunérations peu attractives, trop peu de perspectives d'évolutions professionnelles, faiblesse de la gestion des parcours professionnels au sein des entreprises, représentation défavorable liée à la pénibilité et aux conditions de travail...

C'est pourquoi, la phase de préparation des parcours professionnels, au-delà de la promotion des métiers et des emplois, constitue un enjeu majeur pour les bénéficiaires de la démarche de GPTEC.

■ La mobilisation des acteurs en adéquation avec la thématique du projet de GPTEC

Trop souvent, l'organisation d'une démarche de GPTEC consiste à réunir l'ensemble des acteurs institutionnels et territoriaux, aboutissant à une structure unique, souvent technique, et dont les fonctions reposaient sur le suivi des phases du projet.

Or, dans une démarche de GPTEC en faveur des publics relevant de la politique de la ville, l'identification, la mobilisation et la participation d'acteurs rarement sollicités dans les projet s'avère bénéfique, voire indispensable, au regard des thématiques traitées et des caractéristiques des publics bénéficiaires. A ce titre, les exemples sont significatifs :

- Connaissance fine des publics et des données de l'emploi : DAFPIC, CARIF OREF...
- Prise en compte du volet pédagogique : orientation, formation initiale, alternance... : Rectorat, CFA, CIO, AFPA...
- Accompagnement spécifique : Ecole de la deuxième chance, association, régie de quartier, AI,

- ESAT, chantiers d'insertion, EI, ETTI, GEICQ, club FACE, CAP Emploi...
- Conditions de travail, pénibilité : ARACT, CRAM...

2. La description des initiatives développées

8 démarches de GPTEC ont fait l'objet de monographies détaillées dans le guide GPTEC et politique de la ville, publié en décembre 2014 dans le cadre du partenariat développé par l'Alliances Villes Emploi avec le CGET- Direction de la ville et de la cohésion urbaine, téléchargeable sur le site internet de l'Alliance Villes Emploi : www.ville-emploi.asso.fr.

Elles ont été menées sur des filières :

- Le secteur de l'Economie sociale et solidaire
- Le secteur des Services à la Personne ;
- Le secteur de l'Insertion par l'activité économique ;
- Le secteur Transport – Logistique ;

Ou sur des territoires :

- La démarche de gestion anticipée des compétences et des emplois sur un territoire (GACET) ;
- Sur un territoire en grands projets d'aménagements ;
- Sur une Zone Franche Urbaine.

3. Les partenaires de l'action

Dans une démarche de GPTEC en faveur des publics relevant de la politique de la ville, l'identification, la mobilisation et la participation d'acteurs rarement sollicités dans les projets s'avère bénéfique, voire indispensable, au regard des thématiques traitées et des caractéristiques des publics bénéficiaires. A ce titre, les exemples sont significatifs :

- Connaissance fine des publics et des données de l'emploi : DAFPIC, CARIF OREF...
- Prise en compte du volet pédagogique : orientation, formation initiale, alternance... : Rectorat, CFA, CIO, AFPA...
- Accompagnement spécifique : Ecole de la deuxième chance, association, régie de quartier, AI, ESAT, chantiers d'insertion, EI, ETTI, GEICQ, club FACE, CAP Emploi...
- Conditions de travail, pénibilité : ARACT, CRAM...

Ces partenaires s'ajoutent aux partenaires des démarches de GPTEC tels que cités dans la fiche précédente.

4. Les plus- values apportées par la Maison de l'Emploi

- Des dynamiques territoriales portées par l'ensemble des parties prenantes qui perdurent ;
- La structuration de filières au niveau territorial ;
- Le suivi permanent et l'évaluation continue de l'action ;
- La richesse des travaux, liée notamment à la diversité des participants.

5. Les facteurs de réussite

- Un portage politique fort de l'intercommunalité ;
- L'engagement des partenaires sociaux dans les comités et les groupes de travail ;
- L'approche « montante » (« bottom-up ») ;
- L'accompagnement méthodologique assuré par un consultant spécialisé en matière de GPTEC ;
- L'engagement des équipes, leur désir d'expérimenter, d'innover.

6. Les points de vigilance – Les marges d'amélioration

- Le positionnement de la Maison de l'Emploi vis-à-vis de ses partenaires afin qu'elle gagne progressivement en lisibilité.

GPTEC - Des actions sectorielles en lien avec la transition énergétique « Maisons de l'Emploi et Développement Durable »

43 Maisons de l'Emploi engagées

46

1. Enjeux et problématiques : contexte général

Le projet « Maisons de l'Emploi et Développement Durable » a été initié conjointement en 2008 par l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi à partir de l'interrogation suivante : comment les acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion, de l'économie et de la formation professionnelle du secteur bâtiment peuvent-ils intégrer dans leurs anticipations et leurs projets les effets attendus par la transition énergétique ? C'est-à-dire, s'organiser et se qualifier pour pouvoir répondre aux objectifs fixés :

- Généralisation du label Bâtiment Basse Consommation (BBC) en 2012 ;
- Rénovation thermique du parc existant pour réduire d'au moins 38% d'ici 2020 les consommations d'énergie ;
- Plan ambitieux de rénovation thermique des logements sociaux et des bâtiments publics ;
- Développement des énergies renouvelables (EnR) pour porter leur part à au moins 23 % de la consommation d'énergie d'ici à 2020 ;
- Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte ;
- Généralisation de «l'éco conditionnalité» notamment avec la mention «Reconnu Garant de l'Environnement» (RGE).

2. La description des initiatives développées

En 2008 et 2009, un projet expérimental conduit par l'Alliance Villes Emploi et l'ADEME avec 3 MDE (Lille, Nancy, Bayonne) a confirmé que les MDE pouvaient jouer un rôle important, dans le cadre de leurs missions d'observation et d'animation territoriale, pour anticiper et faciliter cette évolution des emplois et des compétences. Il a donc été souhaité que ce projet soit étendu en 2010 à 30 nouvelles MDE ; ce qui a été fait. 10 nouvelles MDE se sont engagées dans le projet à la fin de 2012.

Il se déroule en trois temps :

■ Un temps de diagnostic partagé

Plus de 1 400 acteurs parties prenantes ont été associés aux travaux de diagnostic, sur la base d'une étude réalisée par le BIPE pour les 3 premières Maisons de l'Emploi et par les Cellules Economiques Régionales de la Construction (CERC) pour les 30 suivantes et pour les 10 nouvelles en 2013.

■ Un temps d'ingénierie

Les acteurs ont élaboré conjointement un plan triennal d'actions porté par la Maison de l'Emploi et ses partenaires.

■ Un temps de mise en œuvre

La validation des plans d'action en comités de pilotage locaux, entre avril et septembre 2011 (pour les 30 MDE) et entre septembre 2013 et juin 2014 (pour les 10 nouvelles MDE), ouvre la voie à leur mise en œuvre. Au total près de 600 actions sont inscrites dans les 43 plans d'action locaux.

Il fait notamment ressortir que les chefs d'entreprises, les artisans et les salariés du secteur de la construction sont loin d'être tous en mesure de répondre aux nouvelles exigences en matière d'efficacité énergétique – qu'il s'agisse de construction neuve ou de rénovation – alors même que tous les métiers du bâtiment sont impactés par ces exigences. Un enjeu majeur est donc d'accompagner les entreprises dans l'évolution de leur offre de travaux, et de faciliter l'accès à l'emploi dans ces entreprises. Dans le même temps il faut aussi accompagner l'évolution de la demande de travaux.

Basés sur les conclusions des diagnostics, les 43 plans d'actions sont structurés autour des axes suivants :

- Agir sur la demande de travaux avec la sensibilisation des acteurs de la demande et la formation des maîtres d'ouvrage publics.
- Soutenir l'activité et favoriser l'accès à l'emploi, via l'appui au développement et à la pérennisation des entreprises, la création de nouvelles activités locales, l'orientation vers les métiers de la construction durable, l'accès à l'emploi.

- Lutter contre la précarité énergétique via la sensibilisation des personnes en situation de précarité énergétique, la formation des habitants aux « éco gestes », l'accompagnement pour la mise en œuvre de travaux d'amélioration de l'habitat.

Le projet a été étendu à d'autres filières que celle du bâtiment avec la même méthode et une Maison de l'Emploi volontaire par filière : métiers de la mer, bois énergie, bois construction, agriculture, mobilité décarbonnée, valorisation des matières (déchets).

Les bonnes pratiques développées par les MDE impliquées dans le projet « Maisons de l'Emploi et Développement Durable » sont disponible sur le site Internet de l'Alliance Villes Emploi dans le centre de ressources Développement Durable www.ville-emploi.asso.fr.

Un guide « Transition énergétique – Les territoires se mobilisent et accompagnent l'évolution des emplois et compétences dans la filière du bâtiment », présentant 65 « bonnes pratiques » menées par les MDE a été publié en 2015. Il a pour objectifs :

- Dans sa première partie de rappeler les enjeux de cette démarche, d'en présenter les principaux acteurs, et de décrire sa mise en œuvre.
- Dans sa deuxième partie de détailler la méthodologie utilisée, d'analyser 65 actions significatives et transposables (choisies parmi les quelques 600 qui ont été engagées), 65 "bonnes pratiques" ou « exemples à suivre », regroupés autour de 7 grands chapitres :
 1. Favoriser l'accès à un emploi dans le secteur du bâtiment
 2. Doter le territoire d'outils d'information
 3. Sensibiliser et informer les entreprises
 4. Sensibiliser et informer les jeunes et les demandeurs d'emploi
 5. Favoriser la montée en compétences des entreprises
 6. Aider les entreprises à obtenir la mention RGE
 7. Contribuer à l'organisation de l'offre et de la demande de travaux sur le territoire

En 2015, L'ADEME et l'Alliance Villes Emploi ont travaillé en partenariat sur l'accompagnement des MDE dans la mise en œuvre du volet « entreprises/ montée en compétences » des **Plateformes territoriales de rénovation énergétique de l'habitat privé**. La capitalisation des savoir-faire développés par les MDE dans le cadre du projet national "MDE-Développement Durable-Bâtiment" permet de contribuer à la réussite de ces Plateformes :

- Incitation à la formation professionnelle et à la qualification pour accéder aux marchés de la rénovation énergétique : accompagnement de la montée en compétences des professionnels du bâtiment en lien avec les fédérations concernées, communication auprès des professionnels de l'offre de formation locale (ex: FEEBAT), mise en place de formations spécifiques, Information/sensibilisation des professionnels en vue de la formation et de l'obtention d'un signe de qualité porteur de la mention "Reconnu Garant de l'Environnement" (RGE) ;
- Mise en réseau des professionnels et soutien à l'émergence d'une offre de travaux de qualité et coordonnée : animation des réseaux d'acteurs, capitalisation des ressources et des retours, soutien aux artisans et entreprises du bâtiment pour se constituer en groupement afin de réaliser un chantier.

En 2015, L'ADEME et l'Alliance Villes Emploi ont également travaillé en partenariat pour tester un outil de **Support au Dialogue Prospectif (SDP)** permettant aux acteurs de dialoguer autour de scénarios d'évolution d'une part du marché et d'autre part des compétences pour la période 2014-2020. Cet outil a été testé sur le territoire de Plaine commune avec la participation de la MDE de Plaine Commune et de la DR ADEME Ile-de-France.

Plateformes Ressources Humaines, anticipation et développement de l'emploi local

1. Les enjeux et problématiques

Les travaux d'observation, d'animation et de coordination des acteurs du territoire permettent de partager en continu une analyse des besoins du territoire, de ses acteurs économiques et de ses habitants.

Pour répondre à ces besoins, les partenaires s'organisent au sein de « Plateformes Ressources Humaines » afin d'apporter aux employeurs de leur territoire, tant du secteur privé, que public ou de l'économie sociale et solidaire, un dispositif RH complet, chaque partenaire intervenant de façon coordonnée, dans le cadre de son champs d'action spécifique.

Cette offre de services s'adresse à chaque employeur individuellement -principalement les employeurs de petites ou moyennes entreprises ou associations ou collectivités, qui ne possèdent pas en interne de service RH spécifique- afin de l'accompagner dans son projet économique, qu'il s'agisse du développement, de la restructuration ou de la transmission de son activité.

En effet, ces petites et très petites structures sont souvent démunies face à la mise en place d'une politique RH voire n'identifient pas les RH comme un enjeu stratégique et encore moins comme un facteur de développement économique.

L'offre de services va porter spécifiquement sur les questions RH : organisation, besoins en formation du dirigeant et/ou des salariés, besoins en recrutement, départ en retraite du dirigeant ou du personnel d'encadrement, préparation des salariés en poste à une reconversion professionnelle dans l'objectif d'une plus grande efficacité et efficience de chaque structure.

Les autres besoins repérés, tels des besoins en investissements ou en nouveaux locaux, conseils juridiques, seront parfois relayés, via la Maison de l'Emploi, vers les partenaires adéquats : service de développement économique de la collectivité, agence de développement, fonds d'investissement...

Les membres de la Plateforme Ressources Humaines se réunissent régulièrement pour faire le point sur les solutions apportées et leurs résultats.

2. La description des initiatives développées

Les MDE animant des Plateformes Ressources Humaines développent 5 types d'initiatives :

- **Des actions d'élaboration de diagnostics et d'accompagnements individuels des employeurs**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Rochefort Océan a augmenté le nombre d'entreprises bénéficiaires des états des lieux RH. Afin de déclencher, si nécessaire, l'intervention du service approprié qui pourra répondre aux besoins de l'entreprise ou organiser, si nécessaire, l'intervention coordonnée de plusieurs services, si les besoins de l'entreprise sont plus complexes.

La MDEE des Bords de Marne anime un relais territorial d'appui conseil RH pour les entreprises de moins de 50 salariés, 58 entreprises ont pu être accompagnées.

La MDE de Valenciennes Métropole axe sa plateforme RH sur les besoins des artisans en lien avec la Chambre des Métiers concernée. 50 artisans sensibilisés, 25 accompagnés sur l'année,

La MDE Saumur Loire Vallées d'Anjou coordonne des travaux de recensement des besoins des entreprises de l'industrie métallurgique ayant abouti au repérage d'offres d'emploi, parallèlement des actions de sensibilisation des demandeurs d'emploi et des intermédiaires de l'emploi sur ces métiers sont réalisées.

La MDE Lille Lomme Hellemmes en partenariat avec la CCI Grand Lille et la Chambre de Métier et d'Artisanat Nord Pas de Calais assure chaque année plus d'une centaine de diagnostics des besoins de PME, PMI, entreprises artisanales en matière de ressources humaines et en accompagne plus de 60 dans la mise en œuvre des plans d'actions. La MDE Lille Lomme Hellemmes développe également une offre de services spécifique en direction des employeurs associatifs afin de les qualifier dans leur fonction d'employeur (notamment les primo employeurs), de mettre en cohérence leur organisation interne avec le projet envisagé et la fonction employeur et de les aider dans la recherche de solutions pour développer leurs activités et pérenniser leurs emplois.

La MDEF de Lyon, la MDE de l'Arrondissement de Bonneville, la MDE des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan portent le dispositif « SECURISE'RA » initié et financé par la Région Rhône Alpes et confient à un cabinet conseil (11 jours par entreprise) le diagnostic et la construction du plan d'action établi avec le chef d'entreprise et les partenaires sociaux. Les MDE assurent ensuite le suivi du plan d'action.

- **Des actions de sensibilisation, d'accompagnement et d'outillage des entreprises sur le volet RH**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Plaine Commune a mis en place les conditions nécessaires à la montée en compétence des TPE / PME du territoire de Plaine Commune sur la mention RGE – Reconnu Garant de l'Environnement afin de permettre aux entreprises de ne pas être exclues des marchés d'avenir.

La MDE Provence Verte Haut Var met en place des formations (sous la forme de 10 ateliers thématiques gratuits de 1H avec la présence d'un consultant expert) de dirigeantes de jeunes entreprises avec la mise en réseau professionnel au niveau local et départemental, la résolution de problématiques entre dirigeantes d'entreprises, la prise en compte des particularités propres aux dirigeantes d'entreprise.

La MEF du grand Narbonne développe un portail RH pour les TPE afin d'optimiser la qualité du recrutement et d'outiller les entreprises, c'est également dispositif d'aide à l'identification des besoins emploi – formation des entreprises.

La MEF du Saint-Quentinois anime une plateforme d'appui RH aux employeurs et d'intermédiation en lien avec Pôle emploi. 691 entreprises rencontrées, 101 projets de recrutements gérés.

La MDE du Blaisois a coordonné des travaux de sensibilisation sur les démarches ou outils de GPEC menée auprès de 108 entreprises et IRP. 14 entreprises représentant 1 040 salariés ont bénéficié de diagnostic approfondis.

La MDE Lys Tourcoing a rencontré 255 TPE au travers de 363 visites, leur apportant un soutien RH et un accès aux réseaux et ressources, traitant ainsi 259 problématiques dont 131 RH, 93 économiques, 35 organisationnelles.

La MDEE du bassin d'emploi de Perpignan anime une plateforme RH, en 2012, 250 entreprises ont bénéficié des d'actions de développement d'une culture RH de qualité.

La MDE du Calaisis a initié une « Plateforme ICAME Initiatives du Calaisis » grâce à l'implication de 18 partenaires formés en un réseau unique chargé d'identifier les besoins des dirigeants, de trouver des réponses à ces besoins, de les accompagner dans leur projet d'entreprise.

La MDE de Saint-Quentin-en-Yvelines anime et coordonne une plateforme RH multi-partenariale, à titre expérimental, afin de mieux répondre aux besoins et attentes des très petites, petites et moyennes entreprises (appui au recrutement, assistance à la formation, sécurisation des parcours professionnels, sensibilisation à la GPEC). En 2011, 426 entreprises ont été contactées, 94 ont été rencontrées et accompagnées. 347 actions ont été traitées en entreprises et 179 mises en relations vers les partenaires emploi ont été réalisées.

La MDE Nord Avesnois a produit des fiches de fonction sur les 31 métiers en pénurie de main d'œuvre ou exposés à des départs massifs à la retraite pour faciliter l'adaptation des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises.

La MDE du Gard Rhodanien organise des ateliers RH d'échanges à destination des employeurs, des experts comptables, etc., en partenariat avec la DIRECCTE, l'AGEFOS-PME et ses autres partenaires selon les sujets abordés. Des thématiques, telles que le contrat de professionnalisation, permettent d'échanger autour des outils à disposition des employeurs et des salariés pour sécuriser les parcours et valoriser l'offre de services et les dispositifs mobilisables.

La MDE des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan a organisé en Mai 2011 le forum de l'évolution professionnelle avec en amont 4 tables rondes réunissant 210 participants et ayant pour thèmes « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, des regards croisés sur le DIF, la place des nouveaux seniors dans l'emploi, l'évolution professionnelle c'est possible et auto entrepreneur, ce régime est-il pour vous ? ». La journée forum avec des stands sur l'orientation, la formation et la création d'entreprises a réuni 400 visiteurs.

La MDE du Blaisois a développé une action visant à sécuriser les emplois saisonniers « Transvaloire » avec pour objectif en phase 2 un travail d'ingénierie sur le développement d'une offre de service RH à destination de 300 entreprises.

La MEFP du Pays de Brest a initié l'action « RH TPE », visant à apporter un conseil de premier niveau en appui RH et de recueillir les demandes et besoins des TPE afin de construire les réponses territoriales adaptées. Cette action se décompose en éléments de réponses individuelles, en réponses collectives, en réponses territoriales. 150 entreprises ont été informées, 30 entreprises rencontrées, 20 recrutements détectés.

La MEF du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs s'est inscrite dans l'organisation de réunions d'information « Petit-déjeuner RH » à destination des TPE qui caractérisent à 90 % son territoire avec une fonction RH quasiment inexistante et un manque d'information sur les modifications de la législation et les dispositifs mobilisables. L'objectif étant d'informer, de permettre les échanges de vécus et le partage d'expériences. 3 réunions organisées, 7 partenaires associés, 24 participants, 3 emplois d'avenir mis en place, 4 sollicitations de conseils en recrutement.

La MEIF du bassin d'emploi de Rennes a mis en place depuis 2010 « la journée du Dirigeant » son objectif est de sensibiliser les TPE et PME engagées dans une démarche de GPEC aux questions de stratégie, d'organisation RH et de formation, avec l'implication de partenaires locaux (cabinets d'expertise comptable, communication, marketing, commerciale et RH). Sur la session 2013, 8 dirigeants présents dont 6 TPE.

La MEFIL de l'Agglomération de Royan Atlantique s'est inscrite dans l'animation de la GTRH et la Sécurisation des parcours professionnels avec pour objectifs, d'informer et faciliter l'accès aux dispositifs, ressources et moyens mobilisables et d'établir un état des lieux de la gestion des ressources humaines dans les TPE. En ont découlé, une cartographie des métiers, une plateforme de conseils en RH pour les TPE, une étude sur la gestion des ressources humaines dans les TPE, un forum de l'apprentissage.

- **Des actions d'information pour faire connaître l'offre de services Ressources Humaines sur les territoires**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Pays de Châteaubriant a réalisé un inventaire puis un outil de communication à destination des entreprises pour rendre plus lisibles et plus accessibles les différents dispositifs et mesures en lien avec le recrutement de personnel (de l'amont du recrutement jusqu'à l'installation au poste)

L'action de « Café D'Bât » mis en place par la **MDE du bassin d'emploi de Rennes** a pour objectif d'informer les entreprises sur les besoins en compétences à venir et les possibilités et les enjeux de la formation. Le principe de cette rencontre est d'exposer les futurs projets et d'en dégager les compétences recherchées pour les mener à bien. Cela répond aux objections des entreprises sur la formation dans un contexte de crise. Cette approche en termes de projection de marchés potentiels (privés et/ou publics) peut être un levier dans la politique de formation d'une entreprise.

La MDEE de l'Agglomération Chartraine a réalisé un guide présentant les principaux outils RH et les partenaires du territoire. Ce guide permet de répondre aux problématiques des PME/TPE en termes de gestion des carrières, de mobilités professionnelles et de gestion des âges. Il permet la promotion des outils existants sur le territoire et que la MDEE coordonne. Cette démarche d'information - communication prend la forme de rencontres d'entreprises.

La MDE de l'agglomération Périgourdine organise sur son territoire, majoritairement occupé par des PME et TPE, des « Petits déjeuners entreprise » avec deux objectifs principaux : créer du lien entre les entreprises locales et également avec les partenaires du territoire, apporter de l'information sur les dispositifs mobilisables et les modifications de la législation grâce à l'intervention de techniciens sur des thèmes prédéfinis autour de la fonction GRH.

La MDE de la communauté d'Agglomération Sophia Antipolis, en partenariat avec l'antenne AGE-FOS PME des Alpes Maritimes a réalisé un guide de la formation continue couvrant son territoire. Ce guide s'adresse aux dirigeants et aux salariés des TPE et PME.

- Des actions de coordination de recrutements en nombre liés à l'implantation d'entreprises avec la mise en place d'opérations emploi formation, en lien avec Pôle emploi et les PLIE de leurs territoires.

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Pays de Saint Louis- Trois Frontières et du Pays de Sundgau a accompagné, depuis 2008, 7 projets d'implantation dont celui du Casino Barrière à Blotzheim.

La MEF du Cotentin a accompagné les 49 recrutements de l'EHPAD La Demeure du Maupas et les 14 recrutements liés à l'implantation de la société Altep Ingénierie.

La MDE du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs a accompagné avec les acteurs locaux le recrutement de 90 ETP suite à la création d'une Plateforme logistique par le groupe AGRIAL. 11 acteurs locaux mobilisés, 252 candidatures reçues, 24 personnes recrutées en CDI et 10 autres personnes recrutées CDI par la « méthode de recrutement par simulation » avec Pôle Emploi.

- L'animation, à la demande de l'Etat, des cellules de reclassement ou des cellules Congés Mobilité

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Roubaisis, sur recommandation de la DIRECCTE de son territoire, a accompagné une entreprise de plus de 1 000 salariés et ses salariés en amont et dans la mise en place de Congés Mobilité négociés par les partenaires sociaux dans le cadre de la commission GPEC interne à l'entreprise, proposant un ensemble de prestations (info sur les métiers porteurs, info sur les dispositifs d'aide à la création d'entreprise, forums de recrutement, interface avec le FONGECIF local pour favoriser l'accès à la formation..).

Dans le cadre de la convention de revitalisation mise en œuvre sur son territoire et de la mission d'appui au comité d'engagement qui lui a été confiée, **la MDE du Pays de l'Ouest Vosgien** a créé un document de présentation destiné à informer les acteurs en lien avec les entreprises ou les créateurs d'entreprises (collectivités locales, chambres consulaires, agences bancaires, cabinets comptables, organisations syndicales...) des opportunités offertes par la convention de revitalisation. Elle a également créé des outils (fiches de synthèse, grille de critères) permettant au Comité d'engagement d'être cohérent au fil du temps dans les décisions qu'il prend.

La MDE de la Déodatie a animé 10 Comités d'engagement par an en moyenne depuis 2008, aidant ainsi 75 entreprises pour un montant de 399 309 € (39 aides à la création d'entreprise, 106 aides à la création d'emplois, 5 aides à la formation). Elle accompagne les entreprises aidées au-delà de la durée de la convention en promouvant la mise en réseau de ces dernières. Elle les réunit tous les ans et organise avec elles des événements emploi (forums, etc.).

La MDE de Haute Saintonge anime la convention de revitalisation de l'entreprise AGS (spécialisée dans la production d'argiles calcinées- 37 licenciements) avec 5 actions potentielles dont des aides à l'embauche et des aides à la création d'entreprise.

En lien avec le plan de revitalisation porté par le Pays, **la MDE du Pays de Ploërmel** pilote une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et accompagne les entreprises à l'adaptation des ressources humaines.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine participe à une cellule de reclassement pour intervenir le plus en amont possible des licenciements et de l'arrivée des salariés sur le marché du travail.

3. Les partenaires de l'action

Quel que soit le territoire, les partenaires Etat, Pôle emploi, Collectivités territoriales et EPCI, chambres consulaires, sont présents aux côtés de la MDE au sein des plateformes.

S'y ajoutent selon les plateformes, des branches professionnelles, des OPCA, des représentants des organisations patronales et syndicales, des représentants des réseaux de l'économie sociale et solidaire, les Collectivités territoriales.

Très souvent, le PLIE et la Mission locale sont parties prenantes des plans d'actions menés sur les volets recrutement/opérations emploi-formation.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action de la MDE permet de :

- Lier travaux d'observation et mise en œuvre de plans d'actions en prenant en compte la structure employeur dans sa globalité ;
- Coordonner et renforcer les interventions des acteurs auprès des employeurs dans le respect des domaines de compétences de chacun ;
- Apporter une réponse unique, claire et cohérente adaptée aux besoins de chaque employeur ;
- Mobiliser l'ensemble des dispositifs d'accompagnement RH en fonction du besoin de la structure.

5. Les facteurs de réussite

- Mobiliser l'ensemble des partenaires et tenir régulièrement des comités de travail Plateformes Ressources Humaines pour évaluer l'avancée des actions et le cas échéant apporter des réorientations ;
- Etre présent le plus en amont possible dans les projets d'implantation ou de développement d'entreprises ou d'associations ou de services publics.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Utiliser des outils plus performants pour améliorer la transmission d'informations entre membres des Plateformes ;
- Assurer une veille régulière sur les projets en cours.

1. Les enjeux et problématiques

L'orientation et la formation ont un rôle prépondérant dans la fluidité et la sécurisation des parcours des salariés et des demandeurs d'emploi lors des périodes professionnelles dites de transition (perte d'emploi, fin de CDD, changement d'orientation professionnelle...). Il est capital de pouvoir faire connaître et donc d'informer les publics concernés sur toutes les ressources disponibles sur un territoire.

Par ailleurs, certains territoires français ont un tissu économique composé principalement de TPE. Leur développement nécessite que ces entreprises puissent s'appuyer sur un réseau de partenaires publics à même de les informer sur les dispositifs et acteurs emploi – formation, voire de pouvoir être mises en réseau avec d'autres entreprises partageant des problématiques communes.

Enfin, l'accompagnement sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, assurée auprès des employeurs amène à développer un certain nombre d'actions auprès des salariés des entreprises du territoire, ces derniers étant les premiers concernés par les décisions économiques liées aux mutations économiques.

2. La description des initiatives développées

- **Les MDE développent des services permanents en direction des salariés sur la formation pour faciliter la mobilité professionnelle et sécuriser l'intégration dans l'emploi :**

En 2011 - 2012 – 2013- 2014

La MDE du bassin d'emploi de Rennes a mis en place un plan d'action spécifique sur une zone industrielle, en partenariat avec les entreprises de la zone intéressées par la démarche de sécurisation des parcours de leurs salariés à temps partiel, et le club d'entreprise de la ZI. Celui-ci visait à identifier s'il pouvait être possible d'organiser des recrutements entre entreprises n'ayant pour seuls points communs que d'être implanté sur la même ZI et de recruter à temps partiel. La phase de test ayant été prometteuse, la MDE souhaite « industrialiser » le process en organisant plusieurs temps forts dans le courant de la fin de l'année 2015 et le début 2016.

La MDE de Mulhouse a mis en place un dispositif innovant et sécurisé, dénommé MODEL qui permet à des salariés volontaires d'effectuer une mission dans une autre entreprise « B » de leur bassin d'emploi, tout en conservant leur contrat de travail dans leur entreprise « A ». MODEL est également un outil flexible, souple et sécurisé au service des employeurs dans la gestion de leurs variations d'activité et dans la gestion de carrière de leurs collaborateurs. MODEL permet également de créer des coopérations effectives entre employeurs d'un même bassin d'emploi tout en construisant un réseau opérationnel RH.

La MDEF de l'Agglomération Caennaise, en lien avec l'AGEFOS-PME a travaillé à identifier les leviers favorisant l'intégration durable des salariés dans l'emploi, que ce soit en lien avec les salariés (134 accompagnés) que des entreprises (65 accompagnées).

La MDE de Valenciennes Métropole accompagne les employeurs du secteur non marchand et leurs salariés en contrat aidé pour la construction de parcours vers l'emploi durable, passant notamment par le renforcement de leurs qualifications.

La MDE du Grand Amiénois assure un service d'information des salariés sur les dispositifs de formation et conditions d'accès et de financement, dont un point relais conseil VAE.

La MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan gère un centre de ressources, espace physique dédié notamment aux salariés et demandeurs d'emploi souhaitant s'informer et être conseillés sur l'emploi et leurs droits à la formation, les formations disponibles, les organismes et dispositifs : 14 351 visites sur l'année. Dans le cadre de cette action, l'antenne FONGECIF du département a été intégrée à la MDEE. Sur l'année ce sont 567 personnes reçues pour des projets de formation.

La MEF Le Mans Métropole Pays du Mans a créé un dispositif d'appui aux salariés (DAS) des TPE et des PME qui ne disposent pas de service RH pour les informer, les accompagner dans l'évolution de leurs parcours professionnels : évaluation de leurs compétences, information sur les secteurs qui recrutent, orientation vers les dispositifs mobilisables, etc. En 2011, 130 salariés ont été renseignés.

La MDE du Pays de Montbéliard développe une offre de services visant à sensibiliser et à informer sur les transitions professionnelles, les salariés de l'aire urbaine. Elle s'appuie sur le centre de ressources qu'elle a ouvert en Avril 2011.

La MDE de l'Espace Sud - Martinique organise des ateliers à destination des salariés pour les informer sur les dispositifs de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels : CIF, DIF, VAE, bilans de compétences, etc. Ils visent aussi à fournir des pistes d'orientation afin de permettre le maintien dans l'emploi des salariés en contrats précaires.

La cellule de veille GPEC-T pilotée par **la MDE Meusienne** permet la collecte et la diffusion d'information spécialisée sur l'emploi, la formation, la reconversion professionnelle des salariés, les secteurs en mutation (BTP, services à la personne, artisanat, etc.) auprès des salariés et des entreprises du territoire.

La MEF du Boulonnais développe une offre de services visant dans le cadre de la mise en place du CEP à sensibiliser et à informer les salariés sur la connaissance de l'environnement économique, les enjeux de développement des métiers et des compétences qu'il représente, afin de favoriser mobilité professionnelle et capitalisation de compétences transversales ou transférables.

La MEF de la Nièvre coordonne un service de premier niveau d'information des actifs, en proximité, sur les dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle.

La MDE de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis contribue au renforcement des qualifications des salariés des PME et TPE de son territoire par la mise à disposition aux entreprises d'un guide actualisé sur l'offre de formation continue.

La MEF du Pays du Grand Beauvaisis développe une offre de services visant à favoriser l'insertion professionnelle durable, le développement des qualifications et l'employabilité des actifs du bassin afin d'aider les entreprises à faire face à leurs difficultés de recrutements sur des métiers dits en tension ou à réaliser leurs obligations dans le cadre de marchés publics ou privés.

La MDE du Sud de la Corse œuvre à la mobilité professionnelle des salariés par le biais d'une offre de services visant l'information sur l'évolution des métiers, les besoins en compétences et l'offre de formation de la filière Bâtiment et Energies renouvelables pour un essor durable des entreprises locales.

La MEF du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornais anime un nouveau concept de job-dating visant à renforcer la mobilité professionnelle des salariés dans un contexte territorial de forte dynamique économique des entreprises agro-alimentaire.

La MEIF du Bassin d'Emploi de Rennes anime tout au long de l'année 4 temps forts visant à rapprocher les acteurs concernés par l'alternance afin de favoriser l'information sur l'offre de formation et les contrats existants ainsi que la rencontre entre employeurs qui recrutent et leurs futurs salariés.

La MDE Lys-Tourcoing anime par délégation du Sous-préfet sur l'arrondissement de Lille un plan d'action métropolitain pour l'emploi dans l'industrie visant notamment à sécuriser les parcours et transition professionnelle par un accompagnement au changement des entreprises et de leurs salariés avec les branches professionnelles de l'industrie. Elle s'appuie également sur les Espaces Info-formation installées au sein des MDE de la métropole lilloise par le Conseil régional Nord Pas de Calais.

La MDE du Blaisois, après avoir fédéré acteurs, entreprises et vivier de candidats, développe une offre de service RH interentreprises et individuelle visant la sécurisation des emplois saisonniers et des recrutements dans les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration-tourisme.

La MDE du Pays du Bocage Bressuirais contribue au développement d'une offre de service visant d'une part à intégrer durablement de nouveaux salariés dans la filière transport de voyageurs sur des postes de conducteurs de bus en sécurisant au maximum le parcours professionnel via la formation ; d'autre part à les fidéliser en leur permettant d'accéder à un temps plein grâce à une mutualisation avec d'autres filières.

La MDEF de Lyon anime la Plateforme de Sécurisation des Parcours Professionnels du Bassin Lyonnais en direction des chefs d'entreprise et des salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés. Elle offre à chaque salarié un accompagnement individualisé de 8 heures en moyenne (information sur les outils et dispositifs, diagnostic individuel des besoins, orientation vers les services adéquats, accompagnement, suivi et évaluation de la mise en œuvre du parcours). Les chefs d'entreprise sont sensibilisés sur les mesures de développement des compétences et la gestion des mobilités professionnelles. Sur 12 mois, 53 informations collectives ont été réalisées, 379 salariés ont été informés, 90 inscriptions pour des accompagnements individualisés ont été prises.

3. Les partenaires de l'action

Les partenaires principaux sont Pôle emploi, AFPA, OPCA, FONGECIF, CIBC, DIRECCTE, des organismes de formation, des organes locaux de presse et radio.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

- La coordination de l'information et sa diffusion ;
- Une première interface avec les acteurs de l'orientation et de la formation ;
- Une communication sur l'offre de service RH à destination des employeurs.

5. Les facteurs de réussite

- Une bonne lisibilité de l'évolution à court et moyen terme des emplois sur le territoire, pour « donner envie » aux salariés d'évoluer professionnellement ;
- Un partenariat clairement identifié avec Pôle emploi, notamment pour intervenir très rapidement auprès des salariés nouvellement privés d'emploi (fin de CDD ou d'intérim) et avec le FONGECIF pour enclencher la construction de parcours de formation (notamment CIF CDD et CIF CDI) ;
- La diffusion des informations auprès des salariés en entreprises est facilitée par la création d'un partenariat de confiance avec les entreprises.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- S'assurer que les intervenants ont une parfaite connaissance des outils de la formation tout au long de la vie ;
- Maintenir la relation de confiance avec les dirigeants d'entreprises pour garder le positionnement d'interface.

AXE 2 - Contribuer au développement de l'emploi local

L'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi définissait ainsi le troisième axe d'intervention des Maisons de l'Emploi, centré sur la fonction de dynamisation de l'emploi local, et d'ingénierie de projets de développement territorial :

« Sur la base du diagnostic initial, et dans le cadre de la stratégie locale, les Maisons de l'Emploi ont vocation à contribuer au développement local. Elles doivent de ce fait coordonner, animer et produire une information spécifique déjà existante au niveau local, mais éclatée entre les différents acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la politique de l'emploi. L'objectif est de fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire, et non de créer une nouvelle offre de services propre. En effet, il a été souvent constaté que les acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi...) ne disposent pas d'une information suffisamment exhaustive sur les différentes problématiques relatives au développement local qui peuvent être traitées par plusieurs acteurs, sans nécessaire coordination.

Ainsi, une telle action d'information, d'animation et de coordination, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut-elle intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création d'entreprise, développement des services à la personne, responsabilité sociale des entreprises et intermédiation entre Pôle emploi et les très petites entreprises, pour encourager ces dernières à déposer leurs offres d'emploi auprès de l'opérateur national. »

L'arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges de Maisons de l'Emploi confirmait l'axe « Contribuer au développement local de l'emploi » comme deuxième axe d'intervention des Maisons de l'Emploi, cofinancé par l'Etat.

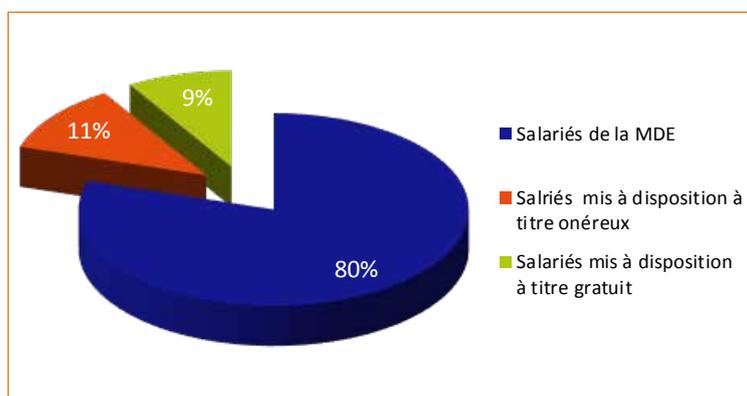
Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi agissent essentiellement sur 6 thématiques :

- Développement de l'emploi et de l'insertion
- Création et reprise d'entreprises
- Clauses sociales
- Développement de la responsabilité sociale des entreprises
- Lutte contre les discriminations
- Levée des freins à l'emploi

Données relatives à l'axe 2 fournies par l'enquête réalisée auprès des Maisons de l'Emploi

Les ressources mobilisées

Ressources humaines mobilisées par les MDE - Axe 2



Les **95 Maisons de l'Emploi** qui ont fourni des données quantitatives relatives à l'axe 1 ont mobilisé sur cet axe un total de **18,632 millions d'euros** pour **265 actions**.

233,6 personnes en « équivalent temps plein » ont été affectées à la mise en œuvre de ces actions.

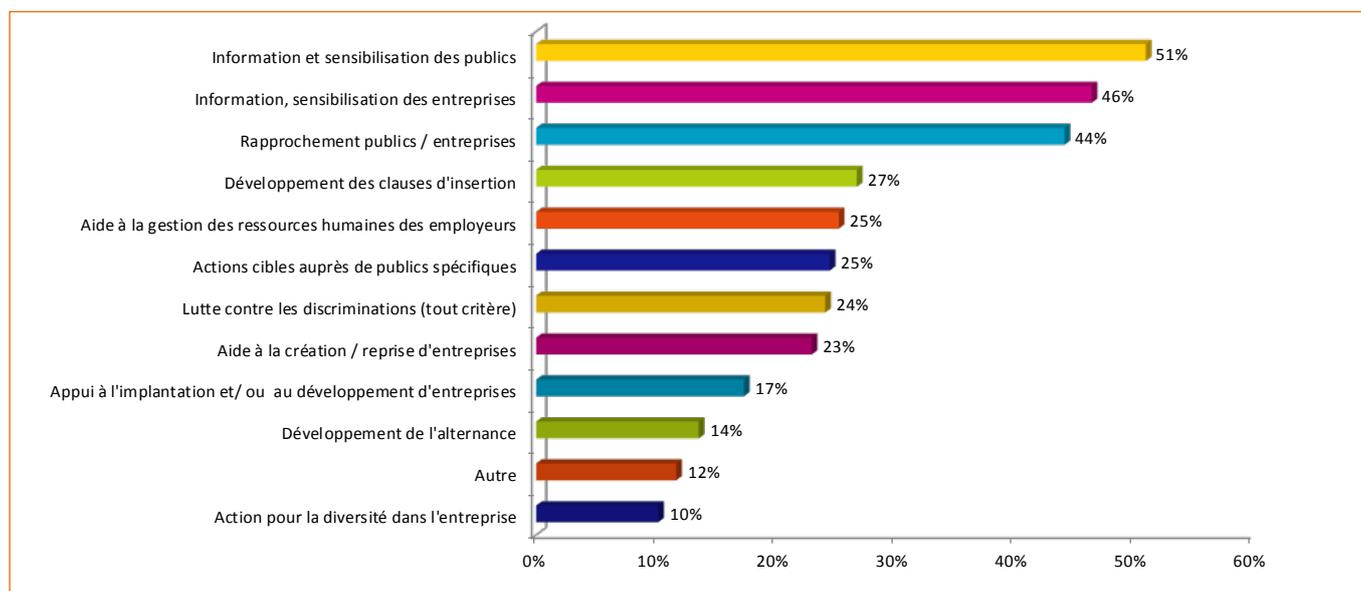
Les thématiques des actions

Les actions relèvent de l'une et/ou l'autre des catégories suivantes :

	% des actions
• Développement de l'emploi et de l'insertion	41 %
• Clauses sociales	28 %
• Organisations de forums et manifestations	25 %
• Création et reprise d'entreprises	25 %
• Levée des freins à l'emploi	22 %
• Développement de la responsabilité sociale des entreprises	18 %
• Lutte contre les discriminations	18 %
• Parcours professionnels et mobilités	12 %
• Plateformes Ressources Humaines	4 %

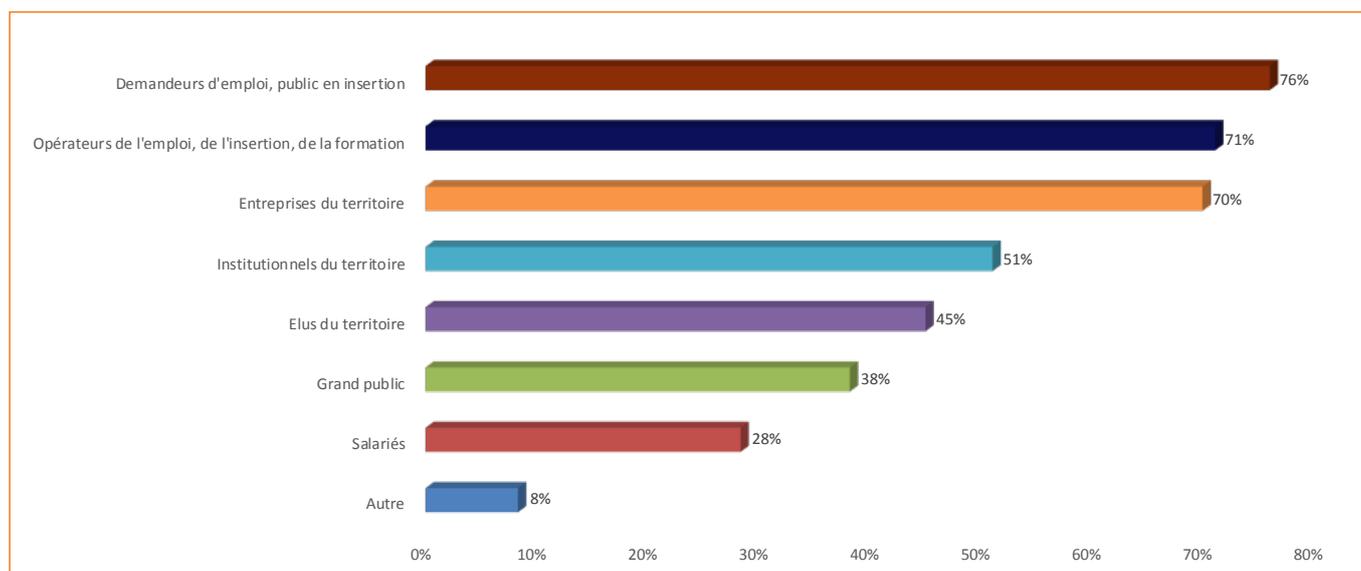
Types d'actions

Types d'actions - Axe 2



Les bénéficiaires des actions

Bénéficiaires des actions - Axe 2



Les partenaires mobilisés

Les principaux partenaires cités par les Maisons de l'Emploi pour ces actions sont, dans l'ordre du nombre de citations :

• Pôle emploi.	83 %
• Communes, EPCI, Pays	75 %
• DIRECCTE	73 %
• Mission locale	72 %
• Entreprise	57 %
• Structures de l'IAE	50 %
• Chambre de commerce et d'industrie	48 %
• Chambre de métiers	45 %
• PLIE	44 %
• Conseil régional	41 %
• Cap Emploi	40 %
• Conseil départemental	40 %

Les territoires concernés par les actions

Les territoires concernés par ces actions sont :

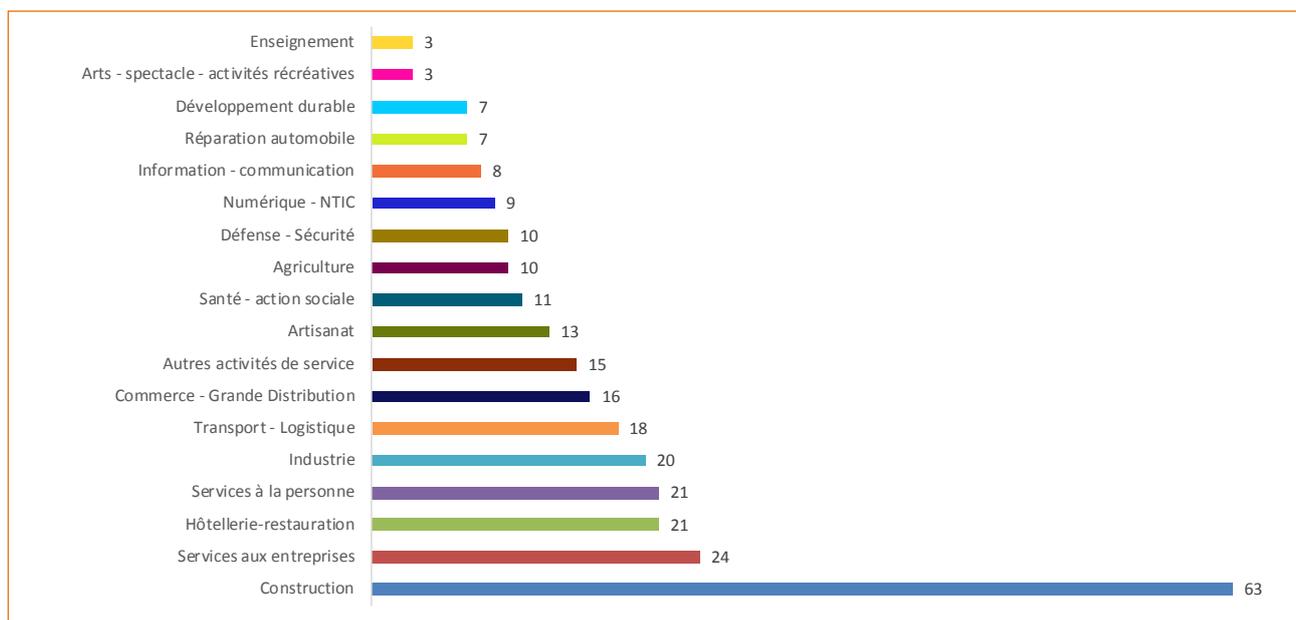
• Territoire de la MDE	87 %
• Territoire de la politique de la ville	12 %
• Bassin d'emploi	10 %
• Intercommunalité	10 %
• Département	8 %
• Commune	7 %
• Zones rurales	6 %
• Arrondissement	5 %
• Région	3 %
• Autre	3 %
• Zones transfrontalières	1 %

Les secteurs d'activité

174 actions sont considérées comme « tous secteurs d'activités ».

Les autres secteurs d'activités cités sont :

Secteurs d'activités - Axe 2



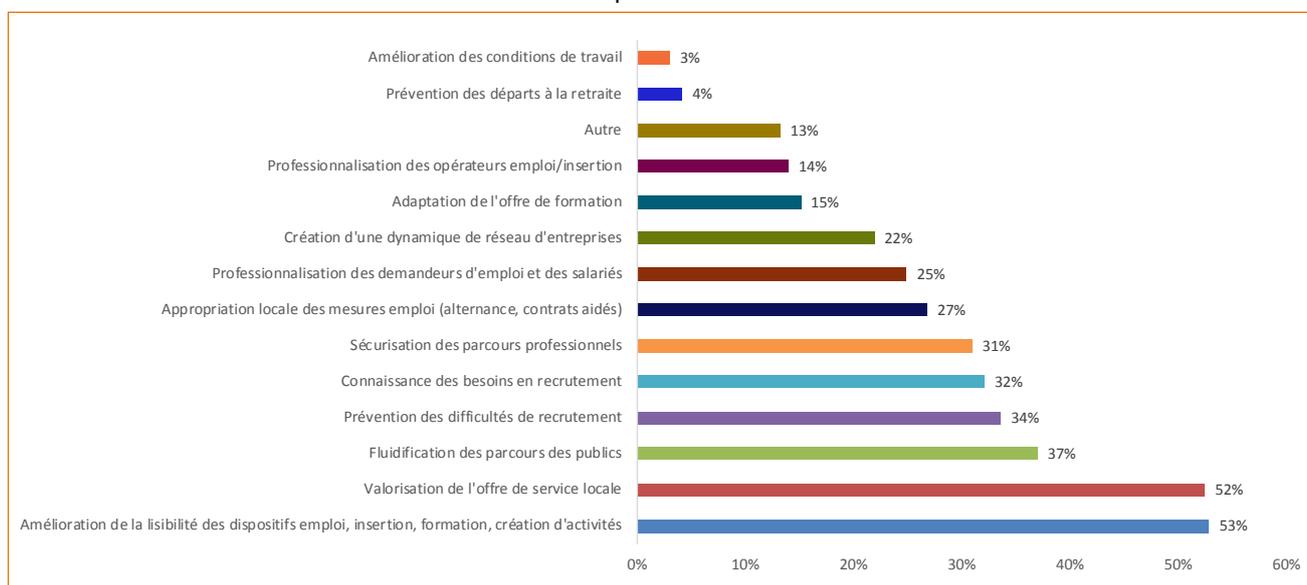
Les résultats quantitatifs

Nombre d'entreprises mobilisées	Nombre de réunions animées	Nombre de partenaires mobilisés	Nombre de comités de pilotage	Nombre de réunions de sensibilisation des entreprises organisées	Nombre de plans collectifs de formation initiés»
23 650	2 785	7 112	596	758	167
Nombre de réunions de sensibilisation organisées pour le public	Volume de publics mobilisés	Nombre d'entreprises créées / reprises	Nombre de mises en relation entreprises/public	Nombre d'outils créés	
1 464	177 081	2 194	95 207	1 650	

Les résultats qualitatifs

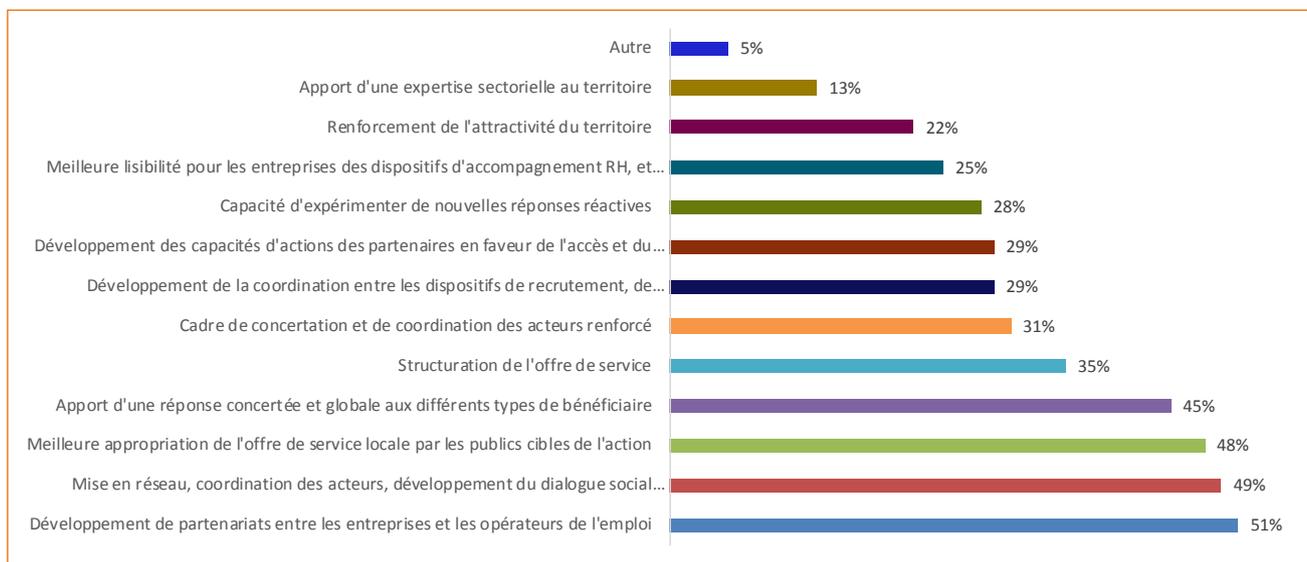
Les Maisons de l'Emploi mettent en avant les résultats suivants :

Résultats qualitatifs - Axe 2



Les plus-values

Les principales plus-values des actions citées sont :



1. Les enjeux et problématiques

L'une des principales problématiques des actions de développement local est la dispersion de l'information et des compétences entre une multitude d'acteurs. Cette dispersion ne favorise pas l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi. Par ailleurs, au-delà de l'important besoin de coordination et d'animation des acteurs, la connaissance du territoire est un facteur essentiel dans la réussite des actions de développement local. Or, les Maisons de l'Emploi disposent généralement des éléments de connaissance, au travers de leur diagnostic territorial, qui leur permettent d'animer des démarches cohérentes et adaptées.

Elles peuvent ainsi s'adresser aussi bien aux entreprises qu'à leurs partenaires institutionnels, ou encore aux différents publics concernés par les actions menées. Elles adaptent alors les actions aux besoins, par exemple par l'angle du secteur d'activité, ou par une approche en termes de public cible, ou encore en identifiant la forme d'intervention la plus pertinente et en mobilisant les acteurs-clefs.

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 6 types d'initiatives :

- **Des actions d'information sur les métiers / les secteurs d'activité à destination des chercheurs d'emploi mais aussi des professionnels**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

A travers le dispositif PROBOIS 72, la MDE Sarthe Sud met en place de rendez-vous qualifiés (organisés en amont de la manifestation) entre professionnels de la filière bois sous forme de speed-meeting.

La MDE du Pays Cœur d'Hérault, les MDE Sarthe-Sud et Sarthe Nord organisent des rencontres annuelle d'orientation, découverte des métiers et des compétences à destination des demandeurs d'emploi et des jeunes scolarisés pour leur faire connaître les métiers qui recrutent sur le territoire, les compétences attendues, ainsi que les formations qui mènent à ces métiers. A travers des tables rondes sur les secteurs d'activité, des ateliers création d'entreprises, de recherche d'emploi ou de stages, des cafés professionnels, des stands ludiques, des espaces métiers et de nombreux stands, la manifestation contribue à une meilleure qualification et connaissance de l'entreprise et des métiers, une orientation vers les métiers en tension. Plusieurs centaines de visiteurs sont accueillis.

La MDE du Pays Cœur d'Hérault a créé l'évènement « les Trophées de l'Alternance » pour faciliter l'accès à l'Alternance pour les jeunes et le recrutement des pour les chefs d'entreprises. Le concours valorise l'accompagnement du jeune dans son projet, le parcours du jeune et la réalisation d'un chef d'œuvre.

La MDEE de Touraine côté sud a mis en place une « Découverte des métiers par les acteurs de l'emploi » pour permettre à ceux-ci de mieux maîtriser les différents métiers, leurs pré-requis en le testant afin de mieux conseiller et orienter les demandeurs d'emploi. Cette découverte des métiers se fait à travers des demi-journées de mise en situation.

La MDEF de Saint-Quentin-en-Yvelines organise la semaine des métiers du développement durable pour faire connaître et valoriser les métiers qui recrutent dans le bâtiment et les énergies renouvelables, faciliter la rencontre entre les chercheurs d'emploi et les entreprises au plus près du territoire, informer et animer les professionnels de l'orientation, de la formation et de l'emploi sur les enjeux des métiers du développement durable.

La MIE du Roubaisis organise les rendez-vous « découverte de l'entreprise » : les participants découvrent l'environnement de l'entreprise et les métiers mis en œuvre dans le cadre de visites d'entreprises.

La MEEF du Châtelleraudais développe un ensemble d'outils pour faciliter l'accès à l'information : un forum « découverte des métiers », des fiches-métiers, un agenda, un portail d'information sur internet, etc.

La MDE de l'Agglomération Bayonnaise et du Pays Basque organise « Un mardi, un métier » à destination des demandeurs d'emploi afin de promouvoir les métiers en tension de main d'œuvre révélés par l'enquête BMO sur le bassin d'emploi de la MDE et de rapprocher l'offre et la demande sur le secteur d'activité. Lors de chaque rencontre, elle mobilise un professionnel pour échanger sur les réalités des

métiers, des savoir-faire, des savoirs-être attendus dans le secteur et clarifier les représentations du public.

La MDE du Villeneuvois et du Fumelois organise des visites d'entreprises. Ces temps de découverte permettent de mieux connaître l'entreprise (ses métiers, son secteur d'activité, sa culture, son fonctionnement.), ses perspectives de recrutement ou faciliter la construction d'un projet professionnel réaliste.

Dans le cadre de l'action « Maison de l'Emploi et Développement Durable » portée par l'ADEME et Alliance Villes Emploi, **la MEF du Bassin Dieppois, la MEF du Sud de la Corse, la MEF des pays Vironnais et Sud Grésivaudan** ont mis en place des actions d'information, de sensibilisation des publics sur les emplois, métiers et formations du secteur du bâtiment durable au travers de rencontres professionnelles et l'édition de guides thématiques.

La MEF du pays d'Argentan, Pays d'Auge Ornaïs a mis en place un forum traitant de l'emploi et de la formation à destination de tous les publics et **la MEIF du Bassin d'Emploi de Rennes** a organisé un forum visant à présenter le métier d'aide-soignant à travers le témoignage de salariés intervenant dans différents services afin de mettre en avant les opportunités d'emploi.

Les MDE de Valenciennes Métropole et Lys Tourcoing ainsi que **la MDEE de l'agglomération Chartraine** ainsi que **les MEF du Pays de Châteaubriant et Pays Terres de Lorraine** ont mis en place des actions visant à informer les publics sur les métiers qui recrutent ou sont en tension sur leurs territoires à travers des rencontres régulières avec les professionnels concernés et/ou des outils pédagogiques dédiés.

La MDE de Nîmes Métropole a mené des actions de promotion du contrat de génération. 61 employeurs potentiels ont participé aux deux réunions organisées en partenariat avec la DIRECCTE.

- **Des actions de rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi, parfois avec une entrée sectorielle**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

L'Espace Economie Emploi porté par **la MDE de l'agglomération Périgourdine**, regroupe un réseau d'organismes partenaires compétents en matière d'emploi et de formation qui créent des liens avec le tissu économique local pour :

- Apporter de l'information de nature économique et sociale aux entreprises ;
- Développer des partenariats avec des partenaires économiques de notre bassin d'emploi ;
- Développer le nombre de placements en entreprises ;
- Développer l'Observatoire Locale pour l'Emploi et la formation à destination des demandeurs d'emploi, partenaires sociaux économiques, Elus.

La MDE du Pays Cœur d'Hérault coordonne, produit et anime des rendez-vous de l'emploi pour faciliter la mise en relation entre les recruteurs et les candidats. Cette manifestation permet aux candidats de tester leur candidature et de bénéficier des conseils des professionnels du recrutement. Les entreprises peuvent effectuer des recrutements sur une journée avec un large choix de candidats.

La MDE d'Angers a mis en place une cellule emploi formation sur la création d'un parc commercial « L'ATOLL ». Cette cellule a pour objectif de faciliter et diversifier le recrutement des entreprises, faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés, développer leurs compétences et sécuriser leurs parcours professionnels. Cette action a donné lieu à la signature d'une convention partenariale et opérationnelle puis à la mise en œuvre d'un plan d'actions.

La MDE de Bordeaux aidée de Pôle Emploi, organise les rencontres territoriales de l'emploi qui rassemble à l'échelle d'une zone géographique comprenant au moins un quartier ZUS des entreprises soucieuses d'employer, dans les bas niveaux de qualification, des salariés résidents à proximité. Le public est repéré, mobilisé, préparé en amont de la manifestation.

La MDE de la Métropole Nantaise a mis en place un espace convivial de débats thématiques, de rencontres et d'échanges entre chercheurs d'emploi et recruteurs : « Place à l'emploi ».

La MDE du Périgord Noir a mis en place un accueil téléphonique (numéro vert) sur l'emploi saisonnier (près de 300 appels par an) ainsi qu'un accueil physique. Elle collecte également, en lien avec ses partenaires, les offres d'emploi saisonnier.

La MDEF du Trégor Goello appuie l'embauche et la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers avec la mise en place de 2 forums emploi à Lannion et Paimpol rassemblant respectivement plus de 550 et 250 visiteurs avec la distribution de 1000 guides « emplois saisonniers ».

La MDE Nord-Ouest Seine et Marne favorise l'intermédiation entre les professionnels de l'emploi, les salariés travaillant à temps partiel et les entreprises commerciales et touristiques de son territoire afin de permettre le développement de contrats multi-employeurs et ainsi d'allonger le temps de travail des salariés.

La MDEE des Bords de Marne, la MDE de Valenciennes Métropole, la MDE du Pays d'Arles ont coordonné ou mis en place directement des forums de recrutement ouverts rassemblant des employeurs et de très nombreux demandeurs d'emploi ou salariés.

La MDEF du Pays de Saint-Louis – Trois Frontières et du Pays du Sundgau, la MDE de Bordeaux, la MDE de Sarthe Nord organisent des manifestations (Semaines, Forums, Matinées de l'Alternance) pour favoriser l'information des jeunes, des familles et des professionnelles de l'orientation sur l'Alternance et mettre en relation directe des employeurs en phase de recrutement sur des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

La MEF du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs accompagne le groupe AGRIAL, (agro-alimentaire) dans le recrutement et la formation de ses futurs salariés. De nombreuses candidatures ont été collectées et 34 CDI recrutés.

La MDE du Bocage Bressuirais met en œuvre une action de sécurisation des parcours professionnels avec les OPCA partenaires en direction des entreprises de la filière « Transport de voyageurs ».

La MEF du Pays du Grand Beauvaisis a mis en place une action collective « Projet Avenir » visant à aider les entreprises de la métallurgie à faire face à leurs difficultés de recrutement.

Pour répondre à la demande des professionnels, **la MEF du Bassin Dieppois** a porté l'étude de faisabilité et la phase d'expérimentation d'un Groupement d'employeurs « Hôtellerie Restauration ». A fin 2013, le GE comptait plus de 3 500 heures de travail et 28 salariés mis à disposition.

La MEF du Cotentin a initié le Groupement d'employeurs multisectoriel qui compte 25 entreprises adhérentes à fin 2013 et 13 salariés mis à disposition.

Pour faciliter l'emploi des saisonniers, **la MDE de Bonneville** a été désignée pour suivre la phase d'expérimentation d'un Groupement d'employeurs Public/privé et poursuit parallèlement des actions de communication en direction de ce secteur à l'échelle locale.

La MDE Porte du Hainaut, quant à elle, sensibilise les particuliers employeurs à l'intérêt de déposer leurs offres auprès de Pôle Emploi.

- **Des opérations « emploi-formation » visant à adapter les compétences des publics à des emplois repérés**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Le Pôle Collaboratif GPECT de **la MDE du Bassin Dieppois** a pour vocation de développer les compétences de base, favorisant l'adaptabilité et la mobilité professionnelle. La MEF a fait l'achat d'une licence pour un programme en ligne proposé par OPCALIA : 1001 lettres. Il permet de se réapproprier les savoirs de base. Par groupe de 10, les stagiaires sont accompagnés par un médiateur à la médiathèque Jean Renoir, et peuvent, à leur rythme, développer leurs compétences et élaborer un parcours de retour vers l'emploi.

La MDE de Valenciennes Métropole a suscité une Cellule Emploi Formation NeOval pour favoriser le maintien et le développement de l'emploi en zone franche urbaine. La cellule emploi formation a mis en place une ingénierie de formation pour accompagner les entreprises dans le développement des compétences et dans la mobilisation des dispositifs existants. Cette action a de plus permis le développement des contrats en alternance pour les publics issus des quartiers prioritaires.

La MDEE des Bords de Marne anime et coordonne des actions en matière de services à la personne. Il s'agit d'un accompagnement à la professionnalisation et à la structuration du secteur à la personne par la sensibilisation et le conseil en ressources humaines, le suivi des salariés du secteur et l'organisation de sessions de formation.

La MDE du Cotentin a ainsi préparé à l'emploi 10 demandeurs d'emploi sur des postes de technicien Méthodes Industrielles pour l'entreprise Technopro et 12 demandeurs d'emploi sur des postes de Contrôleur Non Destructif pour 4 entreprises en lien avec l'EPR de Flamanville.

Le grand projet de la Grotte Chauvet Pont d'Arc (projet culturel à vocation touristique) venant modifier l'économie locale avec le développement de courts séjours en avant et arrière-saison, entraînant une

possibilité d'allongement des contrats de travail, la **MDEF d'Ardèche Méridionale** et Pôle emploi ont le souci d'adapter et de former un personnel saisonnier aux métiers du tourisme. Dans ce contexte, la MDE accompagne le développement d'une Université territoriale sous la forme d'une EEP (Entreprise d'Entraînement Pédagogique) proposant des modules de type langues étrangères, connaissance du patrimoine local, communication, accueil, gestion d'entreprise.

La MDE Lille Lomme Hellemmes anime et coordonne la mission Services à la personne – Métropole lilloise, qui mène des actions de sensibilisation, mobilise et accompagne les employeurs SAP, met en relation chercheurs d'emploi et employeurs au travers d'une Cellule Emploi Spécialisée, capitalise et réalise une veille prospective.

La MDE Lys Tourcoing met en place une cellule « grands projets » autour de 8 opérations de recrutement en nombre, porteuse d'une offre de services globale et partagée par l'ensemble des acteurs de l'emploi.

La MDE de l'Est du Val d'Oise développe un dispositif de formation bi-sectorielle autour des métiers de l'hôtellerie-restauration et du nettoyage. Il vise, via des actions d'information et de formation, à préparer les demandeurs d'emploi à accéder à un emploi durable et de qualité dans ces métiers pour lesquels certaines compétences sont transférables (organisation, relationnel, etc.). 12 stagiaires ont suivi le dispositif. 2 d'entre eux ont accédé à un CDI, 3 à un CDD d'un an renouvelable, 2 à un CDD de 6 mois, 1 à un contrat de professionnalisation. 3 candidats sont toujours demandeurs d'emploi et 1 assure des remplacements ponctuels.

La MEF du pays de Thur Doller a mis en place une action de professionnalisation dans la gestion de projet à destination des acteurs publics et privés et qui permet aux stagiaires d'acquérir les principaux outils de la gestion de projets.

La MDE Ouest Provence a mené une action visant à favoriser l'emploi des femmes dans l'industrie de la construction. Sur 86 bénéficiaires entrées dans le dispositif, 45 sont sorties sur l'emploi durable et/ou la formation qualifiante.

Dans le cadre du dispositif Maison de l'Emploi et Développement Durable, **la MEF du Bassin Dieppois** a coordonné la construction, par un collectif d'établissements de formation, d'un parcours de formation modulaire sur la thématique de l'approche globale dans le bâtiment à destination des demandeurs d'emploi et des publics en reconversion professionnelle. Cette formation « EVOLUBAT 276 » a été retenue par Pôle Emploi dans le cadre de son programme pluriannuel de formation.

- Des actions visant à simplifier les flux d'information pour les chercheurs d'emploi et leurs différents interlocuteurs

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEDEFI du Pays de Redon - Sud Bretagne a créé un pôle social de mobilité, coordonné, animé et organisé sur le modèle entrepreneurial. Il s'agit de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté en levant le frein « mobilité » et de structurer une offre de service diversifiée.

La MDE de Sarthe Sud met en place avec la Chambre de Métiers et d'artisanat une plateforme téléphonique pour dynamiser l'appui au recrutement des compétences artisanales. Cette plateforme, en lien avec l'observatoire de l'emploi de la MDE identifie les besoins en recrutement et enregistre les offres d'emploi.

La MEF du Boulonnais a mis en place un outil d'appui à l'orientation et aux mobilités professionnelles « My Better Job » qui fait l'interface entre les données socioéconomiques recueillies par la structure et le Service Public de l'Orientation Territoriale (SOFT). Il est expérimenté auprès du public PLIE, dans un premier temps.

La MDE du Grand Sud de la Réunion a créé un guide numérique de l'insertion des jeunes afin de pallier à la dispersion de l'information entre les différents acteurs.

La MDEF du Pays du Grand Beauvaisis a créé une Plateforme de l'apprentissage. Il s'agit d'une organisation territoriale permettant d'augmenter le nombre d'apprentis, repérer, préparer, et placer les jeunes, sécuriser les parcours. Cette plateforme rassemble l'ensemble des acteurs de l'apprentissage qui mutualisent et coordonnent leurs actions.

La MDE Val de Marne met en place avec la Mission locale une action conjointe de présentation de l'alternance et des outils d'aide à la décision aux TPE, de préparation des publics, d'identification des tuteurs et des parrains des jeunes et adultes alternants, de sensibilisation des entreprises sur le contrat de professionnalisation Senior.

La MDE du Pays Ajaccien a créé un outil de traçabilité du parcours pour permettre à ses partenaires territoriaux de disposer d'un outil commun de gestion de parcours et de suivi des publics. Sur le principe de la carte Vitale, il permet d'enregistrer les différentes démarches réalisées par les porteurs de cette dernière auprès des professionnels de l'accompagnement et ainsi de fluidifier les parcours des publics. Cet outil, formalisé en 2011 a été expérimenté en 2012 auprès de 1 000 demandeurs d'emploi du territoire.

La MEFIL de Royan a inventorié l'ensemble de l'offre de service du territoire et a élaboré un outil d'information opérationnel pour l'ensemble des professionnels afin de favoriser les échanges et améliorer la compréhension des différentes offres de services.

La MDE de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis a élaboré un guide de la formation continue à l'attention des dirigeants d'entreprises afin d'améliorer la visibilité et la lisibilité de l'offre de formation continue mobilisable sur le territoire.

■ Des actions ciblées auprès de publics spécifiques

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de l'Agglomération Périgourdine organise des rencontres des publics en collaboration et en présence des éducateurs de l'Association « Le Chemin » plus particulièrement dans les rues des territoires CUCS du quartier du Gour de l'Arche. Il s'agit de mettre en place un appui individualisé pour les démarches d'emploi, un positionnement sur offres d'emploi avec en amont préparation des mises en relation avec des employeurs. Cette action mène également la négociation et suivi de mises en relation, de stages, le conseil et l'appui au recrutement ainsi que l'aide à l'intégration professionnelle et suivi dans l'emploi.

La Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise et l'ANCRE (Accompagnement Normand de Cadres en Recherche d'Emploi) lancent le dispositif Senior'Innov©. Il a pour enjeux de favoriser le retour à l'emploi de cadres expérimentés de plus de 45 ans, en priorité de 55 ans et plus, disposant de compétences pouvant être valorisées dans le cadre de projets « dormants » au sein d'entreprises (TPE / PME) qui n'ont pas les moyens financiers et humains pour les structurer. Cette action a un double objectif :

- Proposer aux cadres seniors une formation professionnelle diplômante en alternance sur 6 mois sur le développement de projet, dispensée par l'IAE de Caen ;
- Faire bénéficier aux entreprises, pendant la période de stage terrain de cette formation, des compétences expérimentées d'un cadre senior pour « réveiller » les idées et/ou les projets « dormants ».

La MDE de Sarthe Sud et ADDECO organisent une des journées Plates-formes travailleurs handicapés pour former les managers de premier niveau à l'accueil et l'intégration d'une personne handicapée au sein de leur équipe. Cette opération a impliqué ADDECO et l'AGEFIPH.

La MDEE du Bassin d'Evreux et **la MEF du Bassin Dieppois** déclinent sur le territoire le dispositif de promotion de l'égalité des chances 100 Chances - 100 Emplois, porté par le Groupe SCHNEIDER ELECTRIC, pour répondre aux besoins économiques locaux en repérant des potentiels dans un public issu des quartiers prioritaires. Le dispositif qui s'appuie des partenaires économiques, associatifs et institutionnel repère des candidats éligibles, les mobilise et les sélectionne et construit leur parcours d'intégration dans l'entreprise une fois qu'ils sont embauchés.

La MDE du Blaisois prend en charge la thématique de l'emploi des Séniors en organisant des rencontres « Emploi séniors, nos PME en action » pour identifier les problématiques de cette population dans les entreprises, échanger sur les bonnes pratiques et sensibiliser largement à cette question.

La MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée conçoit et anime l'action Rall'yon nos entreprises : coaching emploi Seniors pour un public de demandeurs d'emploi sénior qui souhaite s'investir dans une conduite collective de projet et bénéficier d'un accompagnement vers l'emploi. Le principe est de valoriser les compétences professionnelles acquises en les transposant dans l'organisation d'un rallye entreprises qui a pour finalité l'organisation d'un colloque et la constitution d'un club.

La MDEF du Saint-Quentinois agit pour l'emploi des femmes en aidant à la mise en place d'un service de garde à domicile pour les enfants de 0 à 6 ans. La MDEF a réalisé une campagne de communication en créant un livret et un numéro vert.

La MDEF du pays de Brest a monté le projet ILES et ELLES : femmes insulaires pour mettre en avant le parcours des femmes insulaires, identifier les difficultés et les solutions des femmes pour accéder ou se maintenir à l'emploi, valoriser les projets et expériences professionnelles portés par les femmes qui participent au développement économique du territoire. Ce projet comporte une phase d'étude socioéconomique, des rencontres avec des élus locaux, des entretiens avec un panel de femmes, la réalisation

de portraits. L'essaimage est assuré par des manifestations événementielles et des expositions.

La MDE du Pays du Chinonais se mobilise dans le cadre d'un plan d'actions visant l'allongement du temps de travail des saisonniers du secteur agricole sur son territoire. Dans ce cadre, la MDE coordonne les acteurs de l'emploi et les entreprises et permet la mise en relation entre ces dernières et les demandeurs d'emploi. 274 demandeurs d'emploi ont accédé à un emploi saisonnier. De plus, cette action a permis le développement des groupements d'employeurs et donc de nouvelles perspectives d'emploi pour les salariés saisonniers du territoire.

La MDE de Lens-Liévin-Hénin-Carvin organise les « rencontres de l'emploi » dans un souci d'inclusion des populations habituellement exclues de l'emploi. Les actions de préparation des publics réalisées en amont permettent notamment de mobiliser les publics issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville afin de leur permettre de devenir acteurs de leurs parcours professionnels.

La MDEE du Pays Vidourle Camargue a créé une Maison du Travail Saisonnier afin d'accompagner employeurs et salariés dans les meilleures conditions d'emploi et d'activité. Des lieux d'accueil et des permanences permettent d'accueillir, d'orienter et de développer le dialogue social territorial entre les acteurs de la saisonnalité. La Maison du saisonnier associe les partenaires sociaux afin d'améliorer les conditions de travail. Une charte qualité du travail saisonnier a été mise en place.

La MDE de Valenciennes Métropole a créé une Maison de l'Emploi transfrontalier qui constitue un relais d'information et d'échange sur le statut transfrontalier. S'appuyant sur diagnostic spécifique, celle-ci fait la promotion des dispositifs et mesures existants, met en place un plan d'actions franco-belge, construit une offre de service territoriale et informe sur la mobilité transfrontalière.

La MDEF du Pays de Saint-Louis – Trois Frontières et du Pays de Sundgau développe des rencontres ponctuelles entre les employeurs suisses et allemands et les candidats français. La MDEF organise un job dating transfrontalier en collectant les offres d'emploi auprès des entreprises et des agences de placement et en mobilisant et présélectionnant les candidats avec l'appui de Pôle Emploi.

La MEF du Bassin Dijonnais a mis en place une Plateforme Dynamique d'Accès à l'emploi en faveur des publics éloignés du marché du travail. De nombreux partenaires ont été mobilisés et sur les 175 participants intégrés, il y a 48 sorties positives, 76 périodes salariées et 66 EMT.

La MDEE des Rives de Seine a mis en place une action de promotion auprès des entreprises, des dispositifs d'aide à l'emploi des seniors, favorisant ainsi le recrutement de nombreux demandeurs d'emploi. 18 recrutements ont été recensés un mois après l'opération.

La MDE de Nîmes Métropole met en relation des demandeurs d'emploi fréquentant sa plateforme d'accueil et des anciens cadres dirigeants ou chefs d'entreprises. Sur les 84 personnes ayant participé à l'opération en 2013, 10 avaient retrouvé un emploi, 2 créaient leur activité et 4 étaient en formation.

La MEDEFI du Pays de Redon et Vilaine a créé des lieux d'accueil des nouvelles formes de travail et d'emploi en milieu rural. « Mon autre bureau » permet non seulement d'offrir un lieu de travail aux salariés près de chez eux (télétravail), mais aussi de soutenir la dynamique entrepreneuriale.

■ Des actions de développement et de diversification de l'offre des SIAE

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de la Roche-sur-Yon, contribue aux actions de soutien des SIAE du territoire en collaborant avec le CDIAE. Il s'agit de participer à la professionnalisation des SIAE du territoire pour l'accès aux marchés publics et de coordonner des actions et des projets des SIAE en réponse aux besoins des entreprises, des institutions et des publics.

Suite à un diagnostic sur les métiers du tourisme, **la MDEF du Pays Thur Doller** et ses partenaires ont cherché à accompagner les entreprises traditionnelles dans leurs démarches de recrutement en favorisant le placement du public en insertion et son accompagnement dans l'emploi. Pour mener à bien cette action la MDEF a encouragé la mutualisation des moyens des SIAE du territoire.

La MDE d'Épernay et sa région a conduit deux études pour explorer le potentiel en termes d'IAE des secteurs du bâtiment et des métiers de la vigne et du vin. Ces études ont permis de développer l'offre locale par la création d'un Chantier d'insertion et des créations de nouveaux postes en insertion.

La MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée a travaillé à la création, avec l'appui de ses partenaires, d'un chantier d'insertion bâtiment second œuvre dans le cadre du programme de rénovation urbaine de son territoire. Ce dernier vise à réserver des heures de travail aux habitants des ZUS les plus éloignés de l'emploi, de les former et de les qualifier. Le démarrage opérationnel du chantier a eu lieu

en 2012 avec 12 salariés en poste parmi lesquels 8 bénéficiaires du RSA, 2 jeunes et 2 bénéficiaires du PLIE.

3. Les partenaires de l'action

Sur tous les territoires, les MDE interviennent toujours de façon complémentaire et en lien avec les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion : Pôle Emploi, Mission locale, Conseil régional, Conseil départemental, Collectivités locales, CAF, PLIE, SIAE, chambres consulaires, syndicats et branches professionnelles, CGPME, AFPA, CIO et établissements scolaires, DIRECCTE, organismes de formation, clubs d'entreprises, Cap Emploi, ARACT, AGEFIPH, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

- La connaissance du territoire et de l'ensemble de ses acteurs socioéconomiques permet un gain de temps et d'efficacité ;
- L'ancrage local de la MDE facilite également l'adhésion au projet ;
- Le développement des liens avec les entreprises dans la durée, autour de projets, qui favorisent les relations de confiance ;
- Les outils d'observation et de connaissance du territoire, des secteurs d'activité, de l'emploi, etc. constituent une valeur ajoutée essentielle pour développer des actions adaptées et efficaces ;
- La lisibilité de l'offre de services ainsi que la coordination des acteurs et des actions ;
- La capacité d'aborder un sujet au travers de multiples enjeux, de façon transversale (emploi, développement économique, action sociale, formation, ESS...).

5. Les facteurs de réussite

- La mise en place d'un plan de communication et de supports adaptés ;
- La mobilisation et la sensibilisation de l'ensemble des prescripteurs du territoire pour garantir la participation des publics cibles ;
- La créativité et l'originalité des projets ;
- L'implication des entreprises dès l'amont ;
- La mise en place d'une cellule de concertation locale dès l'amont ;
- L'identification d'objectifs réalistes.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Une attention particulière à porter à la circulation de l'information avec les partenaires ;
- Un management de projet rigoureux ;
- Un suivi des recrutements dans le cadre d'actions de mise en relation offre / demande d'emploi à optimiser.

1. Les enjeux et problématiques

La création et la reprise d'entreprises sont des éléments importants du développement économique endogène. Ce sont également aujourd'hui des alternatives à l'emploi salarié, qui ouvrent de nouvelles perspectives dans un projet professionnel et personnel. Les études démontrent que les porteurs de projet qui ont été accompagnés augmentent les chances de pérenniser leur activité au-delà de 3 ans. Cependant, l'offre de services est souvent mal identifiée, peu lisible voire peu accessible, tant du point de vue des porteurs de projet que des conseillers emploi qui pourraient les orienter. La complexité du montage du projet, la multiplicité et la technicité des acteurs qui interviennent aux différentes phases peuvent décourager les personnes les plus éloignées de la création.

Dès lors, les Maisons de l'Emploi peuvent intervenir à l'échelle de leur territoire, pour promouvoir et faciliter l'accès à une offre de proximité, en favorisant l'interconnaissance des acteurs et en privilégiant l'entrée « porteur de projet » plutôt que l'entrée « création d'entreprise ».

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 5 types d'initiatives :

- **Des actions de promotion, de sensibilisation, d'information sur la création et/ou la reprise d'activité auprès des chercheurs d'emploi, des actifs, des jeunes (d'une manière générale, auprès des publics éloignés de la création d'activité) :**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEE des Bords de Marne a mis en place sur des sites en quartier ZUS des points d'accueil à la création d'entreprise qui reçoivent et orientent les usagers, mettent à leur disposition des ressources documentaires et organisent des ateliers d'émergence et de maturation de projet. Ces points d'accueil impliquent les réseaux locaux des professionnels de la création d'entreprises et d'autres porteurs de projets.

La MDE de Nîmes Métropole déploie une Cyber-Base Emploi dont les objectifs sont :

- De rendre les usagers autonomes dans l'utilisation de l'outil internet et multimédia et de leur offrir un accès libre aux équipements informatiques, leur permettant ainsi de mener à bien leur projet lié à l'emploi (formation, recherche d'emploi, création d'activité et orientation professionnelle) ;
- De réduire la fracture numérique par les NTIC ;
- De favoriser l'intégration et le maintien durable dans l'emploi.

La MDEF du Bassin d'Emploi Dijonnais assure la promotion de la création d'entreprise dans les quartiers par un travail partenarial avec les acteurs territoriaux de la politique de la ville et les réseaux de la création en se portant au-devant des acteurs du territoire et des publics. La MDEF réalise un travail de détection et d'émergence de projet en amont des dispositifs d'accompagnement.

La MDE d'Épernay et sa région a monté depuis 4 ans un salon de la création et reprise d'entreprise, qui rassemble en un lieu unique l'ensemble des acteurs, pour informer les créateurs et repreneurs, et leur faciliter l'accès aux acteurs et aux professionnels. Ce salon combine des espaces d'accueil et d'information, des moments d'échanges, de rencontres et de témoignages.

La MDE du Val de Marque a mis en place des Espaces info-formation pour développer la création d'entreprise sur le territoire par un meilleur accueil et une meilleure orientation des habitants sur la démarche d'entreprendre ainsi qu'un fort appui méthodologique. La MDE propose une offre de service autour d'ateliers (développement durable, auto-emploi, réseaux professionnels...) des petits déjeuners, un séminaire, un club Cigale en impliquant fortement les acteurs locaux de la création.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine contribue au développement local en proposant des ateliers de création et reprise d'entreprises. La MDE a mis en place un partenariat avec l'IUT de Périgueux organisé autour d'un forum Etudiant Création/reprise d'entreprise. La MDE s'appuie aussi sur son site Internet.

La MDEF du Bassin de Louviers, la MDE de Bordeaux organisent des forums de la Création/reprise d'entreprise « créer son entreprise en 5 étapes » ou « Village de la Création » qui permettent aux porteurs de projets de rencontrer l'ensemble des acteurs de la création/reprise d'entreprise.

La MDE de Valenciennes Métropole soutient l'initiative de création d'activité en sensibilisant aux études de marchés un nombre croissant de porteurs de projet et en leur apportant des outils méthodologiques et les ressources dans ce domaine. Par cette démarche, la MDE contribue à sécuriser porteurs de projets de création et à pérenniser les entreprises naissantes.

La MDE du Sud de la Corse a élaboré un « Guide du créateur d'entreprise » destiné aux porteurs de projets pour les informer des différentes phases des parcours de la création d'activités, des modalités d'accompagnement et des dispositifs mobilisables, des contacts utiles, etc.

La MEF du Pays Ouest Creuse, via son site Internet, informe le grand public sur les parcours de la création d'activité. Un annuaire des structures, selon l'étape du parcours du porteur de projet, est ainsi accessible et permet d'améliorer la lisibilité des dispositifs existants et de fluidifier les parcours des publics.

La MDE Plaine Commune tient des permanences régulières dans les villes de son territoire afin de sensibiliser et d'informer les habitants sur la création d'entreprise et l'esprit entrepreneurial. 70 porteurs de projets ont ainsi été orientés vers les réseaux d'appui à la création.

La MDE Centre et Sud Yvelines accueille, informe et oriente les porteurs de projet du territoire via l'espace Création - reprise d'entreprise. Des entretiens individuels sont organisés et les porteurs de projets sont orientés vers les outils existants : Point Info Contact de la CCI, la Boutique de Gestion des Yvelines, la Plateforme Centre Sud Yvelines Initiatives, etc.

La MDEF Nord Est 77 met en place des actions d'information et de sensibilisation dans ses 4 zones rurales. 20 projets ont émergé.

La MDE de Corbeil Essonne Evry organise des événements d'information et de sensibilisation à la création d'activité à destination du grand public. A l'issue de la réunion, les personnes intéressées peuvent prendre directement rendez-vous avec la MDE qui les oriente vers les organismes pertinents selon leur projet. 138 porteurs de projets ont été orientés par la MDE vers les opérateurs de l'accompagnement.

La MDE de la Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis a édité des guides d'information sur la création d'entreprise et a animé avec des experts (experts comptables, assureurs, banquiers, avocats...) des ateliers qui ont permis à 270 porteurs de projets d'être orientés.

La MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée a mis en place une action de sensibilisation au parcours du créateur d'une durée de trois mois intitulé « et si j'étais le Boss » avec différents ateliers thématiques, du coaching de groupe, des entretiens individuels... 12 personnes ont participé au premier parcours et 6 d'entre eux ont concrétisé leur projet.

La MDE Meusienne, via la réalisation de permanences décentralisées et d'outils de communication, permet, sur une partie excentrée du territoire départemental, d'améliorer l'information grand public sur les parcours de création d'activité. 250 porteurs de projets ont été sensibilisés.

La MDE Plaine Commune décline en sus de permanences bimensuelles, une offre de service de proximité allant de la création de mini entreprise avec des collégiens à des ateliers d'échange auprès de publics cibles de la lutte contre les discriminations.

La MDE Midi Quercy a organisé 5 temps forts en territoire rural afin de sensibiliser les publics aux possibilités locales d'accompagnement à la création/reprise d'entreprise. Des accompagnements ont été initiés parmi les 100 participants accueillis.

La MDE de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis réalise en appui support aux ateliers collectifs d'informations générales ou thématiques animés par des experts, des guides sur la création-reprise d'entreprise. 270 porteurs de projets ont été orientés.

- **Des actions d'animation et de coordination des acteurs de la création d'entreprise sur le territoire :**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEF du Pays Clermontois-Plateau Picard, anime un Espace « Initiative - Entreprise », lieu dédié aux porteurs de projets et entreprises. Dans un contexte rural, ce dispositif a pour objectifs de :

- Créer une dynamique entrepreneuriale au niveau du Pays ;
- Apporter en proximité un accompagnement des acteurs coordonné et cohérent aux porteurs de projet et entreprises du Pays ;
- Animer le réseau des partenaires acteurs de la création-reprise et financement d'entreprises intervenant sur le Pays.

La MDE de Bordeaux anime « la plateforme de l'initiative », réseau des professionnels de la création d'entreprise à Bordeaux regroupant une centaine d'acteurs de l'entrepreneuriat qui orientent, accompagnent ou financent les futurs entrepreneurs. Les rubriques développées sont l'agenda des événements, l'actualité du réseau, l'information sur les actions développées sur le territoire et un carnet d'adresses.

La MDE du Pays Rochefortais anime et coordonne une démarche partenariale dans le cadre du Pôle Entreprendre en Pays Rochefortais : elle héberge des partenaires impliqués dans la création d'entreprise, favorise les échanges, les actions collectives et la mutualisation des compétences.

La MEF du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs, à l'initiative de la Caisse des Dépôts et des Consignations, a mobilisé l'ensemble des partenaires de la création du territoire pour réfléchir à la mise en place d'une bourse pré-crédit, complémentaire aux aides financières existantes. Lancée en 2009, cette dernière a fait ses preuves en 2010 et le dispositif a été pérennisé en 2011.

La MDE Amont 78 organise des réunions d'échanges sur l'offre de services des acteurs, des réunions d'information collective communes, participe aux groupes de travail dédiés à la création d'entreprise, etc. en vue d'optimiser l'offre d'accompagnement des porteurs de projet.

La MDE de la Petite Camargue Héraultaise anime un point d'information unique pour la création avec permanences 'pré diagnostic' mutualisées entre structures d'accompagnement contribuant à une orientation optimisée.

La MEFIL de l'Agglomération Royan Atlantique anime et coordonne une démarche visant la complémentarité entre structures d'accompagnement et secteur privé, l'amélioration du suivi post création et une plus grande accessibilité des publics à l'information notamment sur l'innovation et le développement durable dans le cadre de la création-reprise d'entreprise.

La MEF Cœur d'Ardenne anime et coordonne une offre de service en mode collectif sur 'questionnement et mode d'emploi quant à la réalité des activités d'un chef de très petite entreprise' ou 'dispositif ENVOL'. 153 porteurs de projet ont bénéficié de ces interventions.

La MDE du Bassin Dieppois coordonne et anime la mise en œuvre en mode partenarial d'actions centrées sur le marché du bâtiment et des énergies renouvelables. Dans ce cadre, la MDE facilite la sensibilisation des créateurs-repreneurs aux enjeux du développement durable et à la pérennisation des entreprises du bâtiment grâce à un accompagnement en amont et aval de la transmission d'entreprise par les acteurs locaux.

- Des actions d'information sur la création d'entreprise auprès des partenaires de la MDE accueillant du public (Pôle Emploi, Mission locale, PAE, CIO, syndicats, etc.) :

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEDEFI du Pays de Redon – Bretagne Sud développe des actions de sensibilisation et d'information sur la création d'activité en direction des personnes-relais (interventions auprès des conseillers Pôle Emploi, Mission locale, CIO, PAE, Guide des accompagnateurs...).

- Des actions d'accompagnement à l'émergence de projets de création/reprise d'activité :

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La démarche Envie d'Entreprendre portée par **la MEDEFI du Pays de Redon - Bretagne Sud** est une initiative collective qui a comme objectif de développer l'esprit d'entreprendre en milieu rural et de rendre accessible à tous l'offre de service locale. Pour cela, 2 axes de travail prioritaires se sont dégagés : développer des actions de sensibilisation à l'entrepreneuriat (le « donner envie ») et créer un espace de coopération et d'échanges entre les différents acteurs de la création d'activité, de l'emploi et de l'insertion pour mutualiser, construire collectivement une démarche, et assurer un accompagnement tout au long de la vie d'un projet pour l'ensemble des habitants. Cette démarche a été labellisée en 2012 « service d'amorçage de projets en milieu rural (SAPMR) » dans le cadre d'une expérimentation nationale soutenue par la Caisse des Dépôts pour favoriser l'entrepreneuriat en milieu rural.

La MDE de Bordeaux, en complément du dispositif Cité-Lab organise une animation territoriale des acteurs de la création. Elle réunit autour de porteurs de projets des acteurs, dans des matinées de la création, conviviales, qui mettent en relation des porteurs de projets détectés lors des permanences Cité-Lab dans les quartiers. Au cours de ces matinées les porteurs de projets sont « challengés » et les acteurs se positionnent sur leur offre de service. En complément un Prix de la création annuel en partenariat avec Talent des Cités valorise les projets apportés par les acteurs et partenaires dans 3 catégories : Quartiers

et Diversités, Seconde Chance et Coup de Cœurs.

La MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan a créé un incubateur en économie sociale et solidaire pour développer le secteur de l'ESS en informant les porteurs de projet, en les accompagnant et en les soutenant par une dynamique de réseau et de promotion de l'ESS. Cet incubateur propose une offre de service dédiée (ateliers, petits déjeuners, informations collectives, modules dédiés...) et implique de nombreux parrains et partenaires.

La MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée a mis en place un Parcours du créateur pour encourager la dynamique de développement local en facilitant la création d'entreprises et la transmission. Ce parcours très méthodologique s'appuie sur l'expérimentation, l'émergence d'idées, la connaissance de soi, l'acquisition d'outils opérationnels stratégiques, marketing, commerciaux, juridiques et de gestion.

La MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan, la MDE de Bordeaux et la MDE du Grand Nancy portent des dispositifs « Cités Lab » auxquels peuvent être adjoints des ateliers Balise. Ces actions leur ont permis de capter plusieurs centaines de projets de création et d'accueillir de très nombreux porteurs d'idées, orientés ensuite vers les partenaires de l'accompagnement à la création d'activité.

La MDE Rhône Sud porte, sur 4 lieux, le Service d'Amorçage de Projet du territoire fournissant un accueil gratuit et de proximité pour tous types de publics (demandeurs d'emploi, étudiants, salariés, femmes au foyer...) quel que soit le statut du porteur d'idée et le secteur d'activité choisi.

La MDE de Nîmes Métropole organise la rencontre de porteurs de projets souhaitant créer leur activité avec des chefs d'entreprises qui témoignent de leur parcours de créateur et de leurs expériences.

La MDE de Lys Tourcoing a mis en place le concept des « Tours Entreprendre » qui consiste à présenter les grands projets du territoire sous l'angle de la création d'entreprise. 9 visites en bus ont été organisées pour 160 participants en 2013.

La MDEE du Bassin d'Evreux a mis en place un service d'amorçage de projets de création d'activités dans les quartiers ZUS de la Ville. 100 personnes ont été reçues en 2013 et 12 projets ont émergé à la suite de cette action.

■ Des actions d'aide à la transmission / reprise d'entreprise :

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Un conseiller Transmission/reprise de **la MDE Meusienne** informe et facilite la mise en relation entre les différentes parties prenantes sur la base d'un portefeuille d'entreprises à céder recueilli par les chambres consulaires. Il s'agit de constituer un vivier de repreneurs potentiels. Pour ce faire, des actions sont conduites avec les professionnels de la transmission : notaires, comptables, les banques, les différents services impliqués de près ou de loin dans la transmission.

La MEIF Nord-Avesnois propose des actions visant à définir des savoirs et élaborer un profil de compétences des cédants potentiels. Elle accompagne ainsi à la fois des chefs d'entreprises ayant le projet de céder avec un repreneur identifié, et des entreprises reprises depuis moins d'un an.

La MEF du Bassin de Louviers organise les K-Faits de la Reprise, le rendez-vous des repreneurs du Réseau Entreprendre Normandie-Seine-Eure.

La MDE Meusienne propose des actions de sauvegarde du patrimoine productif local avec l'appui des chambres consulaires et des professionnels de la transmission. Ces actions de mise en relation entre cédants et repreneurs potentiels ont facilité la reprise de 15 entreprises et la sauvegarde de 45 emplois.

Le diagnostic porté par **la MDE du Bassin Cannois** a mis en évidence le vieillissement des commerçants et artisans et mis en place les « journées de la transmission » avec les consulaires et le Régime Social des Indépendants pour les dirigeants de plus de 57 ans dans le cadre d'un double bilan : retraite et transmission.

La MDE de la Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis met en relation des chefs d'entreprises seniors avec leur chambre consulaire. 70 chefs d'entreprises âgés de plus de 55 ans ont été mobilisés en 2013 et 20% d'entre eux ont mis leur entreprise en vente dans l'année.

3. Les partenaires de l'action

Sur tous les territoires, les MDE interviennent de façon complémentaire et en lien avec les acteurs de l'accompagnement à la création : CCI, Chambres de métiers, opérateurs de l'accompagnement des porteurs de projets, réseaux de financement des projets, plateformes d'initiatives locales, pépinières d'entreprises, couveuses, Pôles d'économie sociale et solidaire, experts comptables, banques, les clubs d'entreprises, l'URSSAF, Caisse des Dépôts et Consignations, etc.

Elles font également le lien avec leurs partenaires situés en « amont » de la création, à savoir les structures accueillant de potentiels porteurs de projets : Pôle Emploi, les Missions locales, l'ACSE, les PLIE, les CCAS, les PAE, les collectivités locales, les SIAE, les universités, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action des MDE sur ce champ a démontré sa valeur ajoutée tant pour les porteurs de projet que pour les acteurs de l'emploi et de la création d'activité sur les territoires.

■ Au niveau des porteurs de projet :

- La sensibilisation à la notion d'entrepreneuriat ;
- La fluidification de l'orientation des porteurs de projet ;
- L'identification et la compréhension des étapes de la création d'entreprise ;
- L'apport de confiance dans l'idée de pouvoir créer une activité ;
- Le développement de la capacité des porteurs de projet d'entreprendre des démarches personnelles et professionnelles transposables à d'autres situations ;
- La dimension opérationnelle des projets tournés vers les publics et l'accès à ces publics.

■ Au niveau des partenaires :

- La fédération des partenaires autour d'un objectif commun et partagé, favorisant ainsi la connaissance mutuelle des acteurs, l'acquisition d'une culture commune et la complémentarité dans leur travail quotidien ;
- Le décloisonnement des acteurs, la mutualisation des ressources et des moyens pour mener des actions communes ;
- La promotion de l'offre de services territoriale, orientée vers les besoins des publics et non vers la promotion des structures ou des dispositifs.

5. Les facteurs de réussite

- L'identification et la connaissance de l'offre de services existante sur le territoire ;
- La co-construction des actions avec les partenaires de la création d'entreprise ;
- La mise en place d'outils de suivi / évaluation pour vérifier l'adéquation entre l'offre de service de la MDE et les besoins du territoire ;
- La formalisation de partenariats avec des partenaires tels qu'Eveilléco et la Caisse des Dépôts et des Consignations qui légitiment l'intervention de la MDE ;
- La formalisation de partenariats avec les autres acteurs territoriaux intervenant sur ce champ pour une clarification des compétences et rôles de chacun ;
- La professionnalisation des personnes intervenant sur cette thématique au sein de la MDE ;
- La connaissance fine des territoires, en particulier les quartiers prioritaires ;
- La convivialité et la valorisation des acteurs associés ;
- Le temps humain nécessaire pour tous les projets sur un mode de co-construction.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- Bien clarifier le positionnement de la MDE vis-à-vis des acteurs de la création d'entreprise, dans une dynamique territoriale, au niveau de l'animation/coordination et de l'émergence ;
- La complémentarité avec les autres acteurs de la création et le positionnement dans la subsidiarité.

1. Les enjeux et problématiques

La commande publique est un levier très important en faveur de l'insertion et de l'accès à l'emploi des personnes en difficulté au plan social et professionnel.

Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) ont été, dès 1995, à l'origine de cette utilisation de la commande publique avec l'introduction de clauses sociales dans les marchés.

Depuis leur création, en complémentarité avec les PLIE, les Maisons de l'Emploi créent des guichets uniques en direction des donneurs d'ordre publics (Collectivités territoriales, Etat, établissements publics) et des entreprises adjudicataires des marchés publics. Depuis peu, elles interviennent auprès de partenariats publics-privés.

L'Alliance Villes Emploi a construit un nouvel outil, qui permet de répondre à plusieurs problématiques, liées au fort développement des clauses et auxquelles les partenaires sont actuellement confrontés. A cet effet, un groupe de travail institutionnel composé du SAE, de la DGEFP, de la DAJ, de l'OEAP, du MEDEF, de l'OBSAR, du CNEI, du CNCE-GEIQ et de l'UNAI, a été mis en place en avril 2014.

Cette nouvelle édition présente les Fondamentaux de la clause sociale¹⁰ en 8 fiches pour apporter des réponses collectives et consensuelles afin que les acteurs essentiels et principaux de la mise en œuvre de la clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi partagent ainsi un socle de référence de la mise en œuvre du dispositif de la clause sociale, là où le cadre réglementaire demeure silencieux :

- Les publics éligibles aux clauses d'insertion et de promotion de l'emploi ;
- La globalisation des heures d'insertion dans le cadre d'une clause sociale d'insertion (condition d'exécution du marché) ;
- Les clauses sociales d'insertion et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) ;
- La durée de l'éligibilité des publics et la comptabilisation des heures d'insertion ;
- L'utilisation du critère « des performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté » ;
- Les modalités d'exécution et de suivi des clauses sociales d'insertion ;
- Le facilitateur, les prescripteurs et les partenaires emploi/insertion ;
- Se diversifier dans la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion.

L'intervention des Maisons de l'Emploi s'articule généralement en 4 axes :

- Sensibilisation, conseil et travail partenarial avec les donneurs d'ordre, diagnostic des opérations, rédaction et inscription des clauses sociales les plus adaptées à la nature des opérations et au contexte local des entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- Information, accompagnement des entreprises dans leurs réponses aux clauses ;
- Ciblage des publics et mise en relation avec l'entreprise adjudicataire en lien avec PLIE et Mission locale ;
- Gestion, suivi et évaluation de chaque clause sociale, valorisation des résultats auprès du donneur d'ordre, communication.

Le rôle des MDE en matière de Clause sociale est mis en œuvre par les « facilitateurs de la clause¹¹ » qui sont 330 en fin 2014, portés à 82 % par les MDE et les PLIE.

L'Alliance Villes Emploi professionnalise les facilitateurs et participe à l'homogénéisation des interventions des facilitateurs sur tous les territoires par :

- L'animation d'un pôle de compétences regroupant des représentants des facilitateurs par région ;
- L'animation de journées interrégionales pour permettre l'échange de bonnes pratiques et la qualification des acteurs ;
- La saisie des données sur un logiciel unique « ABC clauses » permettant la consolidation des résultats ;

10- Fondamentaux de la Clause Sociale d'Insertion et de Promotion de l'Emploi <http://www.ville-emploi.asso.fr/category/clauses-sociales/publications-clauses-sociales/guides-clauses/>

11- L'Alliance Villes Emploi a élaboré un référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause publié en novembre 2012. Un annuaire de l'ensemble des facilitateurs de la clause est disponible sur le site Internet de l'Alliance Villes Emploi, www.ville-emploi.asso.fr

- La mise à jour permanente d'un centre de ressources sur les clauses sociales ;
- Les clauses sociales ont abouti à la création d'un nombre d'heures d'insertion en croissance constante. La marge de progression est encore très importante et se mesure à l'aune du montant global des marchés publics notifiés : 87,8 milliards d'Euros hors taxes en 2011 selon l'Observatoire Economique de l'Achat Public.

2. La description des initiatives développées

Dans le cadre des clauses sociales, les MDE développent 4 types d'actions :

- **Des actions de sensibilisation, d'information et d'appui aux donneurs d'ordre de leurs territoires**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Rueil-Suresnes et la MDE de Nanterre collaborent pour le développement des clauses d'insertion en sensibilisant la Communauté d'Agglomération du Mont-Valérien à l'intégration des clauses dans les marchés passés par la collectivité. Cette action a abouti à l'intégration de la clause dans 2 marchés correspondant à 13 709 heures d'insertion pour les seules communes de Rueil-Malmaison et de Suresnes.

La MDE du territoire Drouais, la MDE de Melun Val de Seine, la MDE Saumur Loire Vallées d'Anjou, la MDE du Pays d'Arles, la MDEF du Bassin d'Emploi Dijonnais, la MDE de Sarthe Sud, déploient auprès des donneurs d'ordre une offre de services de plus en plus large qui dépasse le plus souvent le cadre de l'ANRU et concerne un nombre croissant de donneurs d'ordre.

La MEF du Pays Compiégnois facilite le développement des clauses d'insertion sur son territoire dans le cadre du Programme de Rénovation Urbaine. Elle constitue un contact privilégié entre les entreprises et les donneurs d'ordre, anime des cellules techniques et participe aux réunions de chantier.

La MEF du Saint-Quentinois, en lien avec la MDE du Vermandois et les deux PLIE de ces territoires a créé une cellule de promotion et de développement des clauses sociales dans l'objectif d'impliquer 30 % des communes de ces territoires sur l'inscription de clauses sociales dans leurs marchés.

La MDE de Toulouse Métropole Emploi organise une table-ronde régionale « les clauses sociales dans les marchés publics ou comment s'inscrire dans une démarche d'achat responsable ? » Ce temps d'information et d'échanges a pour objectifs de permettre un déploiement effectif du dispositif Clauses d'insertion sur le territoire et de renforcer la connaissance des acheteurs du dispositif Clause d'insertion.

La MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan développe les clauses d'insertion à travers la coordination des acteurs économiques et de l'emploi en incitant les donneurs d'ordre publics à utiliser la commande publique pour développer l'accès à l'emploi des personnes les plus fragiles. A la demande de l'Etat, la MDEE a mis en place un essaimage des bonnes pratiques sur le bassin d'emploi.

La MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée développe et facilite le recours à la clause sociale dans les marchés publics pour multiplier les opportunités d'embauche des personnes éloignées de l'emploi. La MDE s'est investie dans la présentation du dispositif à tous les échelons des collectivités (élus, commission, services travaux et marchés) auprès de la presse et des entreprises. Elle diffuse des éléments quantitatifs à travers un observatoire.

La MDEF du Bassin de l'Emploi Dijonnais assure la promotion de la clause sociale dans les marchés publics de l'Etat, en exerçant une fonction d'appui et de ressource à l'échelle régionale au bénéfice de l'ensemble des facilitateurs clause et en assurant la coordination départementale des marchés de l'Etat.

Dans le cadre d'une coordination avec les PLIE de l'agglomération bordelaise, **la MDE de Bordeaux** assure le rôle de guichet d'entrée et de répartition pour les marchés d'intérêt communautaire couvrant plusieurs territoires. La MDE transmet les rapports de suivi à la Communauté Urbaine et favorise les suites de parcours inter-structures pour le public. Elle a également passé une convention avec l'établissement public d'aménagement Euratlantique pour promouvoir la clause auprès des promoteurs privés et inclure des clauses dans les cessions de foncier, en vue d'instaurer un guichet unique sur la zone d'aménagement.

La MEEF en Pays Terres de Lorraine a créé un guichet territorial Clauses d'insertion en lien avec le Conseil départemental 54 pour accompagner les donneurs d'ordre lors de l'inscription d'une clause dans un marché public, les maîtres d'œuvre et les entreprises lors de l'attribution du marché. Les deux organismes animent aussi le réseau des prescripteurs du public sur la thématique. 24 marchés ont été accompagnés par le guichet territorial pour 38 candidats qui ont bénéficié d'un contrat de travail corres-

pendant à 6 138 heures de travail réalisées.

La MDEE du Bassin de Perpignan a accompagné un bailleur de son territoire dans l'écriture d'un article « responsabilité Sociétale de l'Entreprise » inséré dans le contrat VEFA proposé aux réservants, faisant état des obligations du réservant et du réservataire dans la mise en œuvre des clauses sociales du contrat. L'article stipule que le réservant s'engage à réserver 10 % des heures de travail générées par l'exécution des travaux à des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en incluant dans le cahier des charges des marchés subséquents une clause sociale obligatoire d'insertion par l'activité économique. Ce marché en VEFA comporte in fine 1622 heures d'insertion à réaliser, confiées en entreprise générale.

La MDE de Toulouse Métropole Emploi a accompagné sa Communauté d'Agglomération à inscrire des clauses d'insertion dans deux marchés de Délégation de Service Public de type affermage, l'un portant sur l'exploitation d'un Golf et l'autre portant sur l'exploitation d'un centre des congrès. 24 000 heures d'insertion ont été ainsi actées, représentant quinze ETP.

La MDEFP du Pays de Brest accompagne le Conseil départemental du Finistère dans le suivi de la clause d'insertion inscrite via l'article 14 dans sa Délégation de Service Public transport 2012-2018. Les entreprises délégataires s'engagent à consacrer au minimum, à l'échelle du lot et sur la durée de la DSP, 25% de leurs recrutements liés aux départs en retraite à des publics en insertion. Des actions de formation sont organisées pour préparer les personnes en insertion au métier de conducteur de transport inter urbain. De 2012 à 2013, 12 584 heures de clause d'insertion ont été réalisées.

La MDE d'Asnières sur Seine a accompagné la Ville d'Asnières sur Seine dans la mise en place une clause d'insertion dans un marché de gestion d'une crèche en Délégation de Service Public, en utilisant les articles 14 + 53, permettant ainsi, sur un marché de trois ans, trois recrutements (une auxiliaire puéricultrice en contrat d'apprentissage, une assistante animatrice en emploi d'avenir, un agent d'entretien). La MDE a produit des fiches outils permettant d'analyser les réponses des entreprises, concernant les performances en matière d'insertion des publics en difficulté.

- **Des actions d'accompagnement des entreprises, y compris des entreprises de travail temporaire ou des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique)**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Cotentin et l'un de ses maître d'ouvrage/bailleur social ont sensibilisé l'entreprise attributaire d'une clause sociale art.14 (construction de 80 logements sociaux dans le cadre de l'ANRU) à une réflexion sur la mise en œuvre d'une sous-traitance responsable dans le cadre de son chantier (pour les travaux de second-œuvre). L'objectif est de permettre à des salarié(e)s de structures d'insertion de se faire repérer comme candidat pour des postes à pourvoir dans des entreprises du secteur marchand et permettre aux employeurs d'identifier des personnes répondant à leurs attentes sur ces postes. L'entreprise a choisi de sous-traiter le lot « Cloisons/Doublages » de l'ensemble d'un bâtiment à une ACI et une AI. 4 personnes éligibles à la clause sociale, demandeurs d'emploi de longue durée issus des quartiers prioritaires du CUCS ont été embauchés en CAE pour 6 mois dans le cadre de cette action. Ils ont travaillé durant 4 mois en alternance sur le chantier et au centre AFPA, puis en continu à l'AFPA pour la dernière partie du contrat. Ils ont ainsi préparé le titre professionnel plaquiste complet.

La MDE de Bordeaux s'est dotée d'un référent d'étapes IAE afin d'optimiser l'intervention des structures de l'IAE dans les marchés publics, en lien avec la clause d'insertion. Ce dispositif d'information et d'accompagnement territorial des acteurs de l'IAE permet de sécuriser sur le long terme les financements et de sécuriser les parcours des publics de l'IAE. Plusieurs structures de l'IAE ont vu leur pérennité assurée et leur légitimité accrue.

La MDE du Bassin d'Orléans appuie les entreprises dans la définition des postes et la préparation des opérations de recrutement, et les orientent vers les professionnels de l'emploi et de la formation selon leurs besoins. Aussi, elle participe à la sélection des candidats aux côtés des opérateurs de l'emploi avant qu'ils soient présentés aux entreprises.

La MDE Val de Marque a accompagné 20 entreprises dans le cadre du Programme de Rénovation Urbaine dans la mise en œuvre de leur acte d'engagement d'insertion. 36 candidats ont effectué une mission liée à la clause correspondant à 9 183 heures d'insertion réalisées en fin d'année.

La MDE de Valenciennes Métropole construit une véritable offre de service territoriale : structuration de l'offre des SIAE, développement, diversification et accompagnement des chantiers d'insertion, appui technique et juridique des donneurs d'ordre, sensibilisation des maîtres d'ouvrages, démarche qualité et

appui à la GPEC des structures de l'IAE, diffusion de l'information à travers un guide.

L'action menée par la **MDE de la Déodatie** pour développer la mise en œuvre de la clause a notamment permis de créer une SIAE : « Manudeo ».

Plusieurs MDE ont accompagné les entreprises de travail temporaire de leur territoire pour adapter la mise à disposition de personnel dans le cadre d'une mission clause d'insertion afin d'adapter les modalités d'accompagnement des publics entre entreprise utilisatrice et employeur.

La Maison de l'Emploi du Bassin Dijonnais accompagne les entreprises attributaires des lots du chantier de tramway de Dijon dans leurs recrutements et définit les actions de formation à mettre en place pour adapter les compétences des candidats aux besoins des entreprises. Les sessions de formation : aide canalisateur et maçon VRD ont été financées par la Région.

La MEF du Grand Beauvaisis a accompagné la mise en œuvre des clauses d'insertion pour la réalisation d'un centre commercial, d'un établissement pénitencier et de divers aménagements paysagers. Ces chantiers représentent plus de 60 000 heures d'insertion et ont permis une quarantaine d'embauches dès la fin 2013.

La MEEF Terres de Lorraine a créé, avec le Conseil départemental 54, une plaquette de présentation des SIAE du territoire.

La MDE de Paris a aidé à la mise en place d'un groupement solidaire de SIAE pour réaliser les prestations d'entretien des bases de vie du chantier du tramway à Paris

■ Des actions en direction des publics demandeurs d'emploi ciblés

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du bassin Rémois, en lien avec la Ville de Reims et la Communauté d'Agglomération Reims Métropole, a développé un dispositif visant l'intégration des publics prioritaires dans les marchés publics lancés par les deux collectivités. Ainsi, dans le cadre d'un marché de caractérisation des déchets ménagers résiduels, une action d'insertion a été mise en place. La MDE a en charge le recrutement des publics via son guichet unique comprenant les principaux opérateurs de l'emploi, et une ETTI a été mobilisée pour la formation et le suivi des parcours des bénéficiaires.

La MEF des Bassins de Lacq-Orthez et Oloron-Mauléon, en lien avec les PLIE de Lacq et de Béarn Adour, a développé une action commune de promotion des clauses sociales ciblée sur les marchés de services dans lesquels les femmes peuvent s'insérer plus facilement.

Dans le cadre des travaux liés à un programme de rénovation urbaine, **la MDE de Strasbourg** a mis en place un chantier d'insertion, avec un bailleur social de son territoire, pour permettre l'immersion dans l'emploi des publics issus de ZUS. L'allotissement d'un marché de démolition a été accepté par le bailleur social. Les lots de désamiantage et de démolition ont été passés en article 14, tandis que le lot curage a fait l'objet d'un marché d'insertion. Une session de formation des publics a été mise en place afin d'assurer la sécurité du chantier. Cette expérience a permis de mobiliser des publics jeunes éloignés de l'emploi et de les rendre acteurs du changement de leur quartier.

La MDE Bordeaux et la MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée ont créé des chantiers d'insertion bâtiment second œuvre pour réserver des heures de travail aux personnes les plus éloignées de l'emploi, pour former et qualifier ces personnes, générer un nombre d'heures plus important pour les donneurs d'ordre et leur permettre de communiquer plus facilement, constituer une alternative au recours à l'article 14. Ces chantiers permettent de mettre en place des programmes de formation en parallèle des heures de productions pour certifier tout ou partie des compétences du référentiel « agent polyvalent d'entretien du bâtiment ».

La MDEE du Bassin d'Evreux a mis en place avec le Conseil régional et la FRTP, une opération de pré qualification aux métiers des travaux publics, assurée par le GRETA pour 12 demandeurs d'emploi.

■ Des actions d'évaluation, de valorisation et de communication

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Dans le cadre de son action globale de développement des clauses d'insertion dans les marchés publics, **la MDE du Sud Mosellan** réalise la promotion du dispositif. Son action vise à faire connaître les opportunités d'emploi liées aux clauses et mobiliser les candidats à positionner auprès des entreprises attribu-

taires. Elle a aussi pour objectif d'impliquer les SIAE et les organismes de formation, et d'échanger avec les accompagnateurs des publics pour construire les étapes des parcours d'insertion professionnelle.

La MTEF du Val de Lorraine a créé, en lien avec le Conseil départemental, un guide d'usage à destination des donneurs d'ordre et des entreprises soumissionnaires et attributaires des marchés publics. Il présente les modalités juridiques, les missions de la cellule d'appui co-animée par la MTEF et le Conseil départemental, ainsi que prescripteurs et opérateurs de l'emploi assurant le suivi des parcours des bénéficiaires.

La MDE du Grand Alès en Cévennes et le PLIE Cévenol assurent la promotion de la clause sociale dans les marchés publics afin de maintenir un niveau d'activité de la clause égal à au moins 40 000 heures d'insertion par an. A ce titre, les structures organisent des ateliers thématiques animés par un expert de la clause sociale à destination des maîtres d'ouvrage, des structures de l'IAE et des bénéficiaires, mais aussi produisent des documents vidéos et des plaquettes d'informations.

La MDEF de l'Agglomération Caennaise a mis en place une démarche d'auto-évaluation de la clause en s'appuyant l'efficacité des clauses ANRU et sur son rôle de coordinateur. La légitimité de la MDEF et le climat de confiance instaurée avec les différents intervenants ont permis d'évaluer les clauses ANRU et hors ANRU. Cette auto-évaluation donne des pistes d'une part pour l'amélioration de la sélection des publics, le suivi en sortie de clause, l'attestation des compétences et d'autre part pour l'extension de la clause et la diversification des marchés.

La MDE de Bordeaux a procédé à une évaluation de la stratégie de la clause de la Ville de Bordeaux afin d'examiner les moyens à mettre en œuvre pour en accompagner le développement et l'extension à des marchés de services et de prestation intellectuelle.

3. Les partenaires de l'action

Les partenaires mobilisés par les MDE sont multiples : parmi eux, le Service des Achats de l'Etat, Pôle emploi, les GIP Rénovation Urbaine, les Collectivités territoriales et hospitalières et établissements publics, les bailleurs sociaux, les entreprises mandataires, les entreprises de travail temporaire, les opérateurs de l'Insertion par l'Activité Economique, les partenaires des réseaux insertion sociale et professionnelle, les fédérations professionnelles, les organismes de formation, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action des MDE permet :

- La création, l'animation d'un guichet unique pour les donneurs d'ordre et les entreprises ;
- Le soutien de toutes les parties prenantes en amont, pendant et en aval des marchés ;
- La mobilisation d'une main d'œuvre locale, préparée et suivie par les partenaires insertion de la MDE, futurs collaborateurs potentiels pour l'entreprise ;
- La traçabilité des parcours des publics via le logiciel ABC clause.

5. Les facteurs de réussite

- La présence sur le territoire de facilitateurs de la clause, professionnalisés et intégrés dans le réseau national ;
- Le développement de l'article 30 sur les marchés de travaux notamment pour permettre la construction de parcours d'insertion ;
- Le repérage rapide des demandeurs d'emploi disponibles et prêts à intégrer un chantier dans le cadre d'une clause ;
- Le suivi régulier des publics sur les chantiers assurés par un référent, la vigilance du référent quant aux suites de parcours à envisager ;
- Un suivi très précis opération par opération des heures réalisées et des contenus et suites de parcours.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- La réticence des entreprises à accepter l'inscription de la clause dans les marchés dans le contexte économique défavorable ;
- La production d'une évaluation à posteriori sur la stabilisation dans l'emploi des publics bénéficiaires.

1. Les enjeux et problématiques

Face à l'enjeu que représente le développement de l'emploi pour les territoires de la politique de la ville, et pour améliorer la prise en compte de la dimension emploi dans les stratégies locales de revitalisation et de rénovation des quartiers, le CGET - Direction de la ville et de la cohésion urbaine (ex SG CIV) et l'Alliance Villes Emploi ont conclu un partenariat afin d'optimiser et de renforcer la mobilisation des politiques de l'emploi au niveau national et communautaire au bénéfice des territoires et des publics de la politique de la ville.

L'un des axes de ce partenariat vise à développer les clauses sociales au profit des habitants des quartiers de la ville. Pour mener à bien cet objectif, les MDE s'organisent autour de 4 thématiques : l'animation territoriale et partenariale, l'accompagnement des donneurs d'ordre, la mobilisation des entreprises, la préparation des publics¹².

■ L'animation territoriale et le partenariat

La volonté affichée que les marchés de l'ANRU profitent majoritairement aux habitants des territoires concernés par ces opérations et le ressenti des habitants, persuadés que les emplois liés aux travaux de l'ANRU leur « échappent » ont amené les PLIE et les Maisons de l'Emploi à élargir le champ de leurs partenaires susceptibles d'apporter l'information au plus près des habitants. L'enjeu est de mobiliser des publics dits « cachés » et à préparer spécifiquement les publics repérés pour leur permettre d'intégrer des parcours clause.

A côté des prescripteurs classiques, que sont les conseillers Pôle emploi, Missions locales, formateurs..., il s'agit de mobiliser les animateurs de centres sociaux, les salariés des services jeunesse des villes, les assistants sociaux du Conseil départemental, les associations de quartier, les clubs de prévention...

Il a donc été nécessaire de mettre en place très en amont et dans la durée, des actions d'information et de sensibilisation de ces partenaires et, pour les maintenir mobilisés dans la durée, de les associer aux résultats.

Les acteurs de l'IAE sont des partenaires incontournables pour la réalisation des étapes insertion des parcours des participants au dispositif de la clause sociale.

Dans le cadre du programme national «insertion/rénovation», l'Etat a créé une enveloppe exceptionnelle en faveur de l'emploi dans les quartiers de la politique de la ville. Véritables garants de l'application des clauses sociales dans les marchés publics, les guichets uniques de gestion de la clause sociale, majoritairement portés par les PLIE et les MDE ont une fonction de coordination des interventions des SIAE sur le territoire.

Le rôle d'ensemblier des MDE permet de transformer « la contrainte » des clauses sociales en un véritable outil de recrutement et de montée en compétences pour les entreprises, une formidable opportunité de réussir l'intégration des personnes en insertion.

■ L'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre

Les opérations menées dans le cadre de l'ANRU ont amené les PLIE et les Maisons de l'Emploi à mener un travail de sensibilisation et d'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre afin d'inscrire des clauses sociales dans les marchés permettant d'atteindre les objectifs fixés par l'ANRU.

A côté des collectivités, les PLIE et les MDE ont ainsi accompagné de nouveaux donneurs d'ordre, tels que les Sociétés d'économie mixte et les bailleurs sociaux notamment, prioritairement soucieux des coûts et délais de réalisation.

Si la méthodologie d'appui aux donneurs d'ordre pour l'inscription de clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi reste identique, qu'on soit en territoire « politique de la ville » ou non, l'enjeu d'atteindre l'objectif des 5 % d'insertion a été extrêmement prégnant.

C'est là que les PLIE et les MDE ont développé de bonnes pratiques visant d'une part à assurer l'information et la sensibilisation des élus concernés, d'autre part à construire des opérations spécifiques visant à rendre lisible la mise à l'emploi des habitants du quartier sur les marchés de l'ANRU ou hors ANRU se déroulant sur ces mêmes territoires.

12 - Le document complet « clauses sociales d'insertion et de Promotion de l'Emploi et politique de la ville est disponible sur <http://www.ville-emploi.asso.fr/category/clauses-sociales/publications-clauses-sociales/guides-clauses/>

■ La mobilisation et l'accompagnement des entreprises

Les entreprises adjudicataires des marchés, qu'elles soient directement employeuses des personnes en parcours clauses ou qu'elles réalisent leurs engagements par la sous-traitance ou en externalisant leurs embauches, sont des acteurs incontournables dans la réalisation des clauses sociales d'insertion.

Centrées sur la réussite de l'objet même du marché qui leur est attribué, elles sont, notamment les PME n'ayant pas à leur interne de service RH, souvent inquiètes d'avoir à mettre en œuvre des clauses sociales et ce, d'autant plus que les marchés se dérouleront sur des territoires politique de la ville avec des cibles publiques prioritairement.

Au-delà de l'offre de service apportée par tout facilitateur à une entreprise pour l'aider à mettre en œuvre ses objectifs en matière d'insertion (repérage des publics, préparation et présélection, mise en œuvre pendant le parcours clause d'un accompagnement personnalisé en lien avec les référents, mise en place de formations adaptées aux besoins rencontrés), des initiatives prises par les PLIE et les MDE vont permettre de mobiliser durablement les entreprises sur ces territoires.

■ Le montage d'opération spécifique visant la montée en qualification des publics

Les publics habitants les territoires situés en politique de la ville ont souvent un déficit de qualification ou présentent une inadéquation entre leur formation initiale et les savoir et savoir-faire demandés par les entreprises intervenant dans le cadre des clauses sociales.

L'objectif d'un parcours clause étant de permettre à la personne d'aboutir à l'emploi stable et durable, les PLIE et les Maisons de l'Emploi mettent en œuvre des actions visant la montée en qualification des publics et leur adaptation aux besoins en compétences des entreprises.

2. la description des initiatives développées

Les MDE mènent différents types d'action relatives à :

■ L'accompagnement spécifique des donneurs d'ordre (information et mobilisation des élus en amont du travail technique, construction d'opérations spécifiques, actions de suivi et de restitution des résultats)

La Maison de l'Emploi du Grand Nancy a accompagné la réflexion visant à inscrire un taux d'insertion de 7 % au lieu de 5 % sur les chantiers ANRU en rassurant les élus, via une méthodologie d'intervention très précise, sur "la capacité à faire".

La MDE de la Roche sur Yon et du Centre Vendée a construit avec la Ville et le bailleur social un chantier d'insertion par la réservation de lots (de type peinture, cloisons, plafonds, carrelage...) comme support des activités du chantier. 12 habitants de la ZUS, non retenus par les entreprises dans le cadre de clauses article 14, ont ainsi pu, sur une durée de 12 mois, travailler sur le chantier tout en préparant toute ou partie du titre AFPA "Agent polyvalent d'entretien du bâtiment".

La MDE de Plaine Commune organise deux fois par an, des "points info clause" pour rendre compte des différentes opérations menées.

La MDE Cœur d'Ardenne réunit trois fois par an, le « groupe opérateurs » (Pôle emploi, Mission locale, PLIE, Cap Emploi, Conseil départemental, Ville de Charleville-PRU, UT de la DIRECCTE 08, GEIQ) pour faire le point sur les candidatures en poste, les heures réalisées, les offres non pourvues.

■ La mobilisation des acteurs du territoire

La MDE de Lille Homme Hellemmes anime tous les deux mois la commission DEEFI (Développement Economique, Emploi, Formation, Insertion) dans chacun des six quartiers situés en politique de la ville. Rassemblant tous les acteurs du quartier (une moyenne de quinze participants par quartier), ces commissions sont des lieux d'échanges sur les mutations économiques à venir, sur les actions mises en place dont les clauses d'insertion et sur les résultats y compris nominatifs des actions menées.

La MDE de Plaine Commune propose deux journées de sensibilisation sur 4 métiers : maçonnerie, électricité bâtiment, installation d'équipements sanitaires et thermiques, installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation. 37 acteurs du territoire ont ainsi été sensibilisés en 2013 et ont bénéficié de mallettes documentaires numériques, leur permettant de sensibiliser, à leur tour, leurs publics.

■ La mobilisation et l'accompagnement des entreprises

La MDE du Drouais a conventionné avec les Agences d'Emploi afin que celles-ci mettent à disposition des entreprises ayant des objectifs d'insertion à réaliser, des demandeurs d'emploi habitant en ZUS. 12 participants ont été ainsi concernés.

La MEF du Cotentin et un bailleur social ont sensibilisé une entreprise attributaire d'une clause sociale article 14 (construction de 80 logement sociaux dans le cadre de l'ANRU) à la mise en œuvre d'une sous-traitance pour les travaux de second œuvre. La réponse opérationnelle a été construite avec une ACI (supervision du chantier et réalisation des travaux, encadrement technique, gestion de l'approvisionnement des matériaux, en lien avec la centrale d'achat de l'entreprise attributaire) et une AI (embauche et suivi social des salariés en insertion, formalités liées aux contrats, obligations de sécurité et médecine du travail, organisation de la formation) sur le lot « Cloisons/Doublages ». 4 personnes issues des quartiers prioritaires ont été embauchées en CAE pour 6 mois en alternance sur le chantier et en centre de formation AFPA, puis ont continué leur parcours en formation continue à l'AFPA pour valider le titre professionnel de plaquiste.

La MDEF Loire Sud a accompagné 3 entreprises de TP de son territoire qui se sont mobilisées avec le SPRIR (Syndicat Professionnel régional de l'Industrie Routière) pour mutualiser les heures d'insertion via un contrat de professionnalisation, avec l'accord de la Ville de Saint Étienne et de Saint Étienne Métropole. 9 postes d'agents techniques de travaux publics en contrat de professionnalisation de 13 mois ont été ainsi proposés. Une POE (Préparation opérationnelle à l'emploi a permis de préparer les publics dont les 2/3 habitaient les quartiers en politique de la ville.

La MDEF du Cotentin fait régulièrement des actions de type échanges, retours d'expériences, films, colloques, visites de chantier, afin de valoriser les entreprises et dans le même temps de contribuer à la qualification des actions par la diffusion des bonnes pratiques.

LA MDE de Nîmes Métropole organise la première édition des "lauriers de la clause sociale" avec sept prix décernés notamment aux entreprises par un jury composé de représentants de la DIRECCTE, de Pôle emploi, de la CCI de Nîmes, de la FFB du Gard et de FACE Gard.

■ La mobilisation des acteurs de l'IAE

La MEF du Cotentin a souhaité travailler, avec différents partenaires du territoire, dès décembre 2009, au montage d'un ACI destiné aux habitants des ZUS. En 2012, il a été décidé de renouveler l'action au vu des résultats positifs du 1er chantier. Le comité de pilotage déjà constitué pour le précédent ACI a suivi ce renouvellement. Le repérage du marché potentiel a été fait en amont, dès 2011. La contrainte du calendrier des opérations en programmation de rénovation pour 2012 et les délais de réalisation du chantier ont conduit à repérer à nouveau des activités de peinture et revêtements de sol. Le chantier d'insertion, prévu pour 12 mois concerne 12 personnes issues des ZUS. Les bénéficiaires ont suivi un parcours de formation durant leur contrat (1/3 du temps) sur ce chantier pour le passage d'un CCP peinture pour 8 d'entre eux et plaquiste pour 4 autres.

■ La mobilisation et la préparation des publics

La MDE du Blaisois diffuse auprès des habitants de la ZUS, via son bulletin "ZUP Emploi", l'actualité des projets et des opérations à venir, permettant ainsi à tout un chacun de se saisir de l'information et de se positionner auprès des prescripteurs (3 bulletins par an, déclinés en affiches A3 et 2 500 bulletins distribués dans les boîtes par deux associations intermédiaires).

La MDE de Melun Val de Seine a mis en place des actions d'information auprès des habitants des quartiers en ZUS : permanences sur site, expo sur les métiers du bâtiment en lien avec la Fédération du Bâtiment du 77.

La MDE de Lille Lomme Hellemmes se sont associés au principal bailleur social pour afficher dans les halls d'immeubles les opérations clausées à venir et leurs potentiels d'emplois, incitant les habitants à déposer leurs CV dans des urnes mises à cet effet, dans les agences du bailleur, dans les mairies des quartiers concernés, dans les antennes de la Mission locale situées sur les quartiers politique de la ville.

Afin de mobiliser les habitants, **la MDE de Lons le Saunier Champagnole** affiche les profils de postes recherchés sur les secteurs en rénovation urbaine.

La MDE de La Roche-sur-Yon et du Centre Vendée a créé un "Point Information Concertation" au sein de la Maison de Quartier implantée sur un territoire politique de la ville. La facilitatrice y tient une

permanence mensuelle, annoncée dans la presse et diffuse un flyer d'information dans toutes les boîtes aux lettres des ménages du quartier ZUS, flyer mis également à disposition chez tous les partenaires de l'emploi. Elle a également réalisé une affiche (avec photos de plusieurs bénéficiaires de la clause sociale, résidant dans la ZUS), distribuée dans tous les sites accueillants du public (commerces de proximité, agences des bailleurs...).

La MDEE de Perpignan a mis en place « une permanence quartiers clause d'insertion » visant à accueillir et informer les demandeurs d'emploi souhaitant travailler dans les secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics et du Nettoyage sur le dispositif des clauses d'insertion. Les personnes sont reçues sur le flux ou adressées par le partenariat local, notamment les centres sociaux de la ville de Perpignan (quartiers en contrat de ville). Sur 12 mois, 362 personnes ont été reçues au cours de 47 permanences.

La MDE de Plaine Commune a mis en place des actions de formation pré qualifiante sur les métiers du second œuvre (électricien, plombier et façadier) et sur les métiers du gros œuvre (coffreur). Ces actions, concernant 24 demandeurs d'emploi habitant en zone sensible, ont fait, en amont, l'objet d'analyse des besoins avec les organisations professionnelles. Le contenu, d'une durée de 400 heures, vise à poursuivre en contrat de professionnalisation ou permet l'embauche directe.

La MDE Ouest Provence a mis en place une formation « Aide ouvrier des bâtiments » de 140 heures s'appuyant sur le CIPI (Contrat Insertion Professionnelle Intérimaire) avec trois volets, savoirs techniques opérationnels, sécurité, mise en situation en entreprise. Le financement de l'action a été assuré par le Conseil régional PACA dans le cadre du FIT (Formation Initiative Territoire), le Conseil départemental des Bouches du Rhône dans le cadre du PDI et le FAF TT. 10 stagiaires ont ainsi été formés. 4 mois après, 9 étaient toujours en mission longue durée.

La MEIF du bassin d'emploi de Rennes a organisé une POE (préparation opérationnelle à l'emploi) pour 12 habitants des quartiers situés en politique de la ville après avoir identifié un besoin important sur le métier de coffreur bancheur avec l'entreprise attributaire du lot 1 du marché du métro de Rennes. L'écriture du cahier des charges de la formation a été réalisée avec l'OPCA de l'entreprise. L'AFPA a été retenue avec un contenu de 385 heures de formation, préparant au 1er niveau du CCP coffreur bancheur. L'AFPA s'est associée à un organisme de formation spécialisé sur les compétences clés pour compléter les apprentissages en calcul, lecture et écriture. Si deux stagiaires seulement ont validé le premier CCP, tous ont intégré l'entreprise et repasseront l'examen ultérieurement. La POE était financée par Constructys et Pôle emploi.

3. les partenaires de l'action

- Les élus en charge du développement économique, de l'insertion et de l'emploi, de la politique de la ville, de l'économie sociale et solidaire au sein des communes ou des EPCI ;
- Les Bailleurs sociaux ;
- Les SEM d'aménagement ;
- Les services techniques des Communes, des EPCI et des bailleurs ;
- L'Etat ;
- Les services jeunesse et politique de la ville des collectivités ;
- Les référents RSA ;
- Les Centres Sociaux et leurs animateurs jeunesse et famille ;
- Les assistantes sociales des Conseils Généraux ;
- Les associations de quartier (banque alimentaire, association d'entraide, clubs sportifs...) ;
- Les clubs de prévention ;
- Les personnels des bailleurs (gardiens d'immeubles) ;
- ANRU ;
- DIRECCTE ;
- ACSE ;
- DDCS ;
- Pôle Emploi ;
- Clubs d'entreprises, Entreprises et branches professionnelles ;
- Clubs FACE ;
- Conseils régionaux et départementaux ;
- URIAE ;
- SIAE ;
- OPCA (Constructys, FAF TT, Agefos PME) ;
- Organismes de formation .

4. Les plus-values apportées par les MDE

- La connaissance du territoire et de ses acteurs (donneurs d'ordre, entreprises et structures de l'IAE, branches professionnelles, OPCA, Pôle emploi ...);
- La mise en réseau de ces acteurs en capacité de mieux mobiliser les bénéficiaires ultimes;
- La proximité avec les élus, les services techniques;
- La vision globale des chantiers en œuvre sur le territoire, des besoins des entreprises et des publics;
- Une méthodologie d'accompagnement des donneurs d'ordre expérimentée depuis 1995;
- L'information concernant les futurs marchés apportée notamment à toutes les SIAE du territoire;
- Le travail de rapprochement SIAE/Entreprise a ainsi pu faire naître sur certains territoires des besoins sur des postes à responsabilité qui sont beaucoup moins courants sur la clause d'insertion;
- La maîtrise du dispositif de la clause sociale sur le territoire;
- La capacité d'animation et d'ingénierie y compris financière.

5. Les facteurs de réussite

- La validation politique des élus;
- La construction d'un partenariat adapté au projet;
- Impliquer l'ensemble des partenaires dans la mise en œuvre et le suivi des programmes d'actions (techniciens au sein des donneurs d'ordre, maître d'ouvrage, entreprises, SIAE...);
- Une programmation des rencontres et actions communiquées largement en amont avec des rappels;
- La régularité et la simplicité des informations apportées et des circuits à suivre;
- Des comptes rendus des rencontres qui permettent d'assurer l'information auprès des structures absentes;
- Donner de la visibilité aux prescripteurs sur les résultats;
- Une volonté forte du Maître d'ouvrage de sensibiliser, avec la MDE, l'entreprise attributaire du marché;
- De bons outils juridiques et pratiques, toujours réactualisés pour offrir une offre de service pertinente et cadrée;
- Un travail approfondi avec l'entreprise et les SIAE sur les supports de travaux pour offrir une activité pertinente et qualifiante aux bénéficiaires;
- La mobilisation des conseillers emploi et insertion des différents dispositifs d'accompagnement vers l'emploi pour un meilleur repérage du public concerné et un relais efficace d'information et de motivation;
- Avoir de la visibilité sur les offres générées par les clauses d'insertion afin d'offrir de réelles perspectives aux publics;
- Des contenus de formation construits avec les branches et leurs représentants;
- Des possibilités de mises en situation d'emploi longue durée à l'issue.

6. Les points de vigilance - les marges d'amélioration

- La complexité liée à ces grands projets;
- Etre attentif à faciliter les échanges et à prendre en compte la remontée des besoins par les acteurs en y donnant suite;
- Faire en sorte que le fonctionnement du partenariat reste très opérationnel tout au long du projet;
- Ne pas mettre les SIAE en concurrence et veiller au rôle de chacun;
- Créer du lien avec les autres entreprises intervenant sur l'opération (sur les différents lots de travaux) afin de créer des passerelles possibles pour les bénéficiaires du chantier et de partager l'intérêt et la compréhension d'une telle démarche;
- le facilitateur doit être le seul à valider les candidats pour une entrée en étape clause;
- Assurer un suivi très précis avec les acteurs du territoire, des habitants ainsi mobilisés pour ne pas recréer un sentiment d'abandon;
- Bien lier formation et emploi.

1. Les enjeux et problématiques

Selon la Commission européenne, la Responsabilité Sociétale des Entreprises est « un concept qui désigne l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ».

La RSE fait partie de la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive. Elle peut aider à former le type de modèle de compétitivité désiré par l'Europe.

La loi relative à la lutte contre les discriminations et les actions menées par la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, remplacée depuis mai 2011 par le Défenseur des droits, ont permis de sensibiliser les employeurs et notamment ceux disposant d'un service Ressources Humaines.

Les actions menées en matière de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences par les Maisons de l'Emploi ont contribué à faire des employeurs (du secteur privé comme des secteurs publics et de l'Économie Sociale et Solidaire) des acteurs « parties prenantes » du développement de leurs territoires, et notamment à s'interroger sur leurs responsabilités en matière de lutte contre les discriminations.

Lors des échanges qui s'en suivent, de plus en plus d'employeurs, sensibilisés aux questions des ressources humaines, intègrent dans leurs préoccupations quotidiennes, les questions liées au développement durable et parmi celles-ci, celle concernant l'inclusion active des habitants des territoires sur lesquels elles sont implantées, amenant ainsi les Maisons de l'Emploi à prendre des initiatives pour consolider ces échanges d'une part et, d'autre part, entraîner dans cette dynamique les entreprises de petite taille, les associations ou les collectivités n'ayant pas en interne, les moyens et outils de réflexion adaptés.

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 4 types d'actions :

- **Des actions de communication et de valorisation des entreprises engagées dans une démarche de RSE**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La Communauté d'Agglomération du Pays Châtelleraudais (CAPC) a pour objectif d'agir en faveur d'une meilleure responsabilité sociale et pour l'emploi, et de permettre la mobilisation et l'animation des entreprises sur le territoire. La création d'un annuaire des entreprises locales s'engageant dans l'accueil de stagiaires (...) et dans des actions de parrainage permet de faciliter la rencontre entre le public en insertion et le monde professionnel.

Certaines MDE, à l'image de celle **de Marseille**, participent à l'organisation d'événements régionaux de type « les trophées RSE » organisé par l'association Innovation en action, réunissant chaque année près de 2 000 personnes dont 400 entreprises, valorisant les bonnes pratiques en matière de RSE.

La MDEF de Lyon anime l'action « 100 entreprises pour l'emploi ». Les 214 entreprises ont accepté de se mobiliser et ont signé une charte d'engagements pour développer des actions concrètes en faveur de l'emploi autour de 5 axes visant à collaborer sur les projets de recrutement, valoriser les métiers, accompagner au retour à l'emploi, développer la formation, s'impliquer dans une collaboration territoriale. A ce jour 1175 engagements concrets ont été pris et sont mis en oeuvre. Un annuaire des entreprises, co-signé par le Maire de Lyon et le Préfet de région, rassemble toutes les entreprises et leurs engagements.

En lien avec la Communauté d'Agglomération Royan Atlantique et Sup' de Co La Rochelle, **la MDE de l'Agglomération Royan Atlantique** a organisé une conférence sur le thème de la RSE, réunissant 60 participants et mettant en valeur des bonnes pratiques d'entreprises du territoire.

La MDE de Bordeaux organise les Trophées Emploi Bordeaux de l'entreprise citoyenne pour valoriser les employeurs qui s'impliquent spontanément dans une démarche sociétale. Les employeurs sont

13 - Les Maisons de l'Emploi peuvent travailler sur la thématique de la RSE dans le cadre d'actions plus globales qu'elles développent en lien avec les entreprises, par exemple lorsqu'elles mettent en oeuvre des initiatives de Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences ou des pratiques visant le développement des clauses sociales.

repérés et sélectionnés par les partenaires de la MDE et candidates dans 5 catégories différentes : Alternance, Handicap, Diversités, Clause sociale, Seconde Chance. La remise de ces trophées donne lieu à une grande soirée qui rassemble les acteurs de l'économie concurrentielle, de l'insertion et des acteurs institutionnels.

- **Des actions de sensibilisation individuelles souvent intégrées dans les diagnostics menés dans le cadre de la GPTEC**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEF du Territoire de Belfort a développé une mission « mixité des métiers » visant l'information, la sensibilisation et l'action en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Dans ce cadre, elle a notamment permis le développement dans les entreprises de pratiques innovantes en matière de mixité et d'égalité professionnelle en intégrant l'approche « genre » dans la GPTEC et en positionnant les femmes dans les métiers en tension (BTP notamment).

La MDE Loire Sud porte le projet « La RSE : un levier pour l'entreprise » et sensibilise dans ce cadre les employeurs. Ainsi elle participe à faire de la RSE un marqueur de la compétitivité des entreprises.

La MDEE du Drouais a mis en place une Charte Entreprise et Territoire pour permettre un ancrage plus fort des entreprises, favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et l'offre de service du SPE et de l'intercommunalité et anticiper l'évolution du tissu économique local. Cette charte implique les entreprises signataires, la MDEE et l'agglomération.

- **Des actions de sensibilisation ou de formation collectives tant en direction des acteurs de l'insertion et de l'emploi que des employeurs**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Afin de susciter une culture commune de la RSE auprès des techniciens impliqués dans l'action (jury des trophées, membres du comité technique du label Empl'itude visant à repérer, mobiliser, repérer et valoriser les entreprises qui s'inscrivent dans le volet insertion de la RSE) mais aussi pour répondre à la demande de professionnalisation sur ce sujet des opérateurs de la création d'activités, **la MDE de Marseille** a créé un module de formation d'une journée auquel ont participé, au cours de 5 sessions, 65 participants.

La MDEE du Bassin de Perpignan a conçu et mis en œuvre un accompagnement des entreprises volontaires pour les sensibiliser à l'intégration des préoccupations sociales et environnementales (lutte contre les discriminations, démarches de certification et de labellisation). Cette politique a permis la création du réseau « Egalité 66 » (26 personnalités morales co-fondatrices) signataires du plan d'action. Elle a sensibilisé 60 dirigeants et collaborateurs d'entreprises lors d'un théâtre-débat sur les discriminations dans l'emploi. Elle est intervenue auprès de 40 femmes élues et 30 femmes chefs d'entreprise sur le thème de l'égalité femmes/hommes. Cette politique a permis la MDEE d'obtenir et de conserver le Label Diversité.

La MDE de Valenciennes Métropole a créé et anime un réseau des entreprises citoyennes qui contribue à modifier les représentations entre Entreprises et demandeurs d'emploi, à lutter contre les discriminations. Ces actions favorisent la coopération entre les différents acteurs économiques et privées d'un même territoire et contribue à une réduction de la tension observée dans certains métiers et secteurs. La MDE, aux côtés des acteurs traditionnels de l'égalité des chances, joue en rôle de cohésion sociale et économique. Un site Intranet et la mise en place de parrainages sont les principaux outils de cette action.

La MEEF du Pays de Valois - Pays de Senlis Chantilly a organisé, en lien avec FACE, une table-ronde sur la thématique de l'égalité de traitement pour sensibiliser les entreprises sur les actions et dispositifs existants : actions d'insertion, passerelles école-entreprises et lutte contre les discriminations et l'égalité de traitement.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine facilite les rencontres entre les différents acteurs socioéconomiques du territoire afin de développer des réseaux d'échange et de partage des savoirs et savoir-faire. Ces rencontres (petits déjeuners, rendez-vous, appui téléphonique) permettent de faire se rencontrer les entreprises traditionnelles et le secteur de l'insertion. Les entreprises sont invitées à prendre conscience de leur rôle social et à se mobiliser avec les autres acteurs de l'emploi et de la formation du territoire.

Dans le cadre de la sensibilisation des entreprises du territoire à leur « responsabilité sociale » (RSE), **la MEF du Saint-Quentinoise** a construit avec le club FACE un plan d'actions visant notamment à faire évoluer les pratiques de recrutement et de gestion des diversités.

La MDE de Saint Quentin en Yvelines, dans le cadre du plan RSE proposé par sa Communauté d'Agglomération, anime et coordonne un comité d'orientation avec 10 partenaires et entreprises. Ce groupe a créé un annuaire des réseaux d'entreprises et a diffusé et analysé un questionnaire auprès de 253 entreprises du territoire pour connaître leurs besoins et bonnes pratiques en matière de RSE.

- **La création d'outils spécifiques**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de la Métropole Nantaise a défini, avec des entreprises, des clubs d'entreprises, et les réseaux économiques de son territoire, un cahier des charges pour concevoir un pôle ressources sur la RSE.

La MDE de Maisons-Alfort, Charenton - Saint-Maurice a adressé un questionnaire aux entreprises de son territoire pour appréhender leurs pratiques en matière de RSE ainsi que leurs besoins en accompagnement afin de proposer un plan d'action adapté.

3. Les partenaires de l'action

Les différents réseaux socioéconomiques (clubs d'entreprises, clubs FACE), les chambres consulaires, l'Etat avec notamment la délégation aux droits des femmes, les collectivités et leurs services politique de la ville, les CIDF, l'AFNOR sont les principaux partenaires de ce type d'actions.

4. Les plus-values apportées par la Maison de l'Emploi

L'action des MDE sur ce champ permet :

- La prise en compte par les employeurs de thématiques qui ne leurs sont pas habituelles ;
- La connaissance par les employeurs des publics prioritaires sur les territoires et par là même, leur intégration dans l'entreprise ;
- La valorisation de l'image des entreprises « vertueuses » sur les territoires ;
- Le développement du lien entre les entreprises et les publics.

5. Les facteurs de réussite

- La volonté politique forte du Président et du Conseil d'administration de la MDE de porter cette question ;
- L'intégration de la question de la RSE dans l'approche globale de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences en entreprise pour faciliter son appropriation par les entreprises.

6. Les points de vigilance - Les marges d'amélioration

- La nécessité de mobiliser un partenariat d'experts pour bien maîtriser la thématique avant d'agir ;
- La vigilance régulière de l'opérationnalité de la démarche effectuée auprès des employeurs.

1. Les enjeux et problématiques

La loi du 13 février 2008 relative à la réforme du Service Public de l'Emploi confie aux Maisons de l'Emploi la mission de mener des actions d'information et de sensibilisation aux phénomènes des discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Dans ce contexte, les actions de lutte contre les discriminations, pour l'égalité des chances ou pour la promotion de la diversité conduites par les Maisons de l'Emploi visent à améliorer l'insertion professionnelle et les conditions d'accès à l'emploi des personnes victimes de discriminations. Elles favorisent l'évolution des mentalités et des pratiques, sensibilisent les acteurs économiques et institutionnels sur les problématiques du handicap, de l'égalité femmes-hommes, des seniors, des jeunes, etc.

2. La description des initiatives développées

Les actions menées par les Maisons de l'Emploi en matière de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances peuvent être classées en trois catégories :

■ L'élaboration de diagnostics et de plans d'actions partagés à l'échelle des territoires

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Lons-le-Saunier - Champagnole a porté une étude de faisabilité sur l'ouverture d'une Ecole de la Seconde Chance à vocation départementale. La MDE joue un rôle de fédérateur de l'ensemble des partenaires concernés.

Un plan d'action de lutte contre la discrimination « Discrimin'Actions Cotentin emploi » a été adopté à l'initiative de la MEF du Cotentin. Trois orientations ont été retenues : contribuer à l'évolution des mentalités, des représentations et des pratiques, accompagner les publics concernés par les discriminations, mobiliser les acteurs économiques.

La MDEE du Pays Vidourle et Camargue porte le dispositif ETAPE : Engagement Territorial des Acteurs pour l'Egalité constitué afin de rassembler les acteurs locaux (une quinzaine de structures sont parties prenantes). Le plan d'action partagé comporte des actions pour les partenaires : échanges de bonnes pratiques, observatoire, formation, rencontre entreprises / demandeurs d'emploi...

Ainsi plus de 40 professionnels de l'emploi et de l'insertion formés à la discrimination, un partage et un travail en commun avec les partenaires, une sensibilisation des élus et des entreprises à cette problématique, des demandeurs d'emploi avec plus d'égalité dans l'accès à l'emploi.

■ La mise en œuvre d'actions ciblées sur différents types de publics souffrant de discriminations à l'embauche

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de la Provence Verte et du Haut Var et la MDE du Nord-Est 77 favorisent l'embauche des publics en situation de handicap en organisant des rencontres et un Forum annuel du recrutement avec le réseau local handicap et le département.

Les seniors bénéficient de l'opération "Dating seniors" organisée par la MDE de Lyon pour permettre d'améliorer le placement des seniors dans l'emploi et de lutter contre les représentations des employeurs.

La MEIF du Bassin de Rennes a mis en place un dispositif pour permettre à des jeunes diplômés d'origine étrangère d'accéder à des emplois correspondant à leur formation.

La MDE Sarthe Nord informe et sensibilise le grand public mais aussi les acteurs institutionnels sur l'égalité et la mixité professionnelle femmes-homme. L'objectif est de faire évoluer les représentations sur les métiers traditionnellement occupés par des hommes et de valoriser les parcours des femmes dans des secteurs où elles sont peu présentes.

La MDEE du Bassin de Perpignan met en œuvre un programme de sensibilisation baptisé "les métiers ont-ils un sexe ?". Différentes actions sont menées dans le cadre de ce programme (concours photo avec exposition, campagne de communication, réalisation d'un film, etc.).

Chaque année, **la MEF du Pays de Brest** organise un forum "100 femmes, 100 métiers" organisé autour de 14 pôles professionnels. Sur chacun des pôles sont proposés des temps de rencontre, des temps de participation aux animations, des temps de démonstration par des professionnels.

L'opération "Réussir l'emploi des femmes" mise en œuvre par **la MDE Ouest Provence** combine deux types d'actions : l'élargissement des choix professionnels des femmes vers les métiers de l'industrie et de la construction, l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés volontaires pour engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle.

Les travailleurs handicapés de **la MDE de Sarthe Sud** ont bénéficié d'une action de sensibilisation avec notamment la diffusion d'un "quizz handicap".

Un forum emploi et diversité est organisé par **la MDE du Blaisois** afin de favoriser les recrutements des habitants des quartiers Nord de Blois en y faisant venir les entreprises et les acteurs de l'insertion professionnelles (institutions et associations). Il s'agit de créer une dynamique d'emploi dans les quartiers fédérant habitants et les différents acteurs socioéconomiques locaux. Pour sa troisième édition ce forum a permis à 450 demandeurs d'emploi de faire valoir leurs compétences auprès de 24 recruteurs qui avaient plus de 250 postes à pourvoir. 85 recrutements directs ont été réalisés à l'issue de la manifestation.

La MEF du Val de Lorraine bouleverse les représentations des seniors du côté du grand public mais aussi du côté des entreprises avec l'action « Nos seniors Val de Lor ». A travers une campagne d'affichage de sensibilisation du grand public avec un slogan et des affiches volontairement voyantes et provocantes et de rencontres thématiques pour sensibiliser les entreprises, la démarche valorise les seniors en leur donnant la parole au cours d'un petit déjeuner.

Afin de répondre à des besoins économiques locaux, **la MDEE du Bassin d'Evreux** et ses partenaires identifient des potentiels dans un public habitant en ZUS ou en CUCS. Le dispositif « 100 chances 100 emplois » prépare le public cible à la rencontre avec des entreprises, qui elles, offrent des « briques » de parcours d'accès à un emploi durable.

- **Le développement de dispositifs d'information et d'accompagnement des employeurs dans la lutte contre les discriminations**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDEF du Cotentin favorise l'évolution des mentalités et des pratiques en menant des actions de sensibilisation et de formation sur les discriminations auprès des acteurs du monde économique : Organisation d'une manifestation réservée aux acteurs économiques, de l'emploi et de l'insertion (avec restitution de l'état des lieux RSE) - Participation aux événements des partenaires et des actions locales : femmes dans la ville, CAFOC, PRSEFH - Réalisation d'un agenda de la diversité (composition : les chiffres clés, des informations, les adresses utiles, des témoignages, des exemples d'actions...).

L'action "diversité" menée par **la MDE du Grand Nancy** a pour objectif de sensibiliser les entreprises à la lutte contre les discriminations et de les accompagner dans les recrutements en tenant compte de la diversité. Elle combine sessions d'information, aides au recrutement et gestion d'un vivier "bourse aux compétences" de personnes discriminées (ou se percevant comme telles) qui sont qualifiées et prêtes à l'emploi.

La MDE de Lille Lomme Hellemmes a élaboré un Plan de "lutte contre les discriminations" avec trois objectifs : affirmer le positionnement de la MDE, du PLIE et de la Mission locale en tant qu'employeurs et prescripteurs, former les intermédiaires de l'emploi et les acteurs du territoire en contact avec les publics en demande d'insertion professionnelle, accompagner des PME dans la lutte contre les discriminations. Le MDE a notamment élaboré un outil à destination des employeurs pour les aider à adapter leurs pratiques de recrutement et de montée en compétence de leurs salariés.

La MIEF Sud Avesnois mène avec le club FACE des actions de sensibilisation et d'information auprès des entreprises et auprès des intermédiaires de l'emploi.

La MDEE du Pays de Vidourle Camargue a construit et met en œuvre avec le club FACE Gard un plan d'actions combinant formations, échanges et actions de communication vers les entreprises et les intermédiaires de l'emploi. Aussi, cette MDE a développé un collectif des acteurs de l'emploi et de l'insertion dénommé ETAPE (Engagement Territorial des Acteurs pour l'Egalité) qui a abouti à la formalisation d'un plan de prévention des discriminations d'une durée de 3 ans basé sur l'observation des situations de discriminations, le développement d'ateliers à destination des publics (développement de la confiance en soi, etc.) et l'organisation de temps d'échanges entre les publics et les employeurs.

La MEF de l'Agglomération Caennaise porte une action « promotion GRH ». Cette action consiste à la mise en place d'une campagne d'information et de sensibilisation menée avec les réseaux ressources, la promotion des dispositifs permettant de rétablir l'égalité des chances dans l'accès et la promotion dans l'emploi. Il s'agit ainsi de développer la prise en compte du volet discrimination dans les politiques de recrutement avec les entreprises du territoire.

Une enquête sur les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est réalisée par **la MEF de Saint-Quentin-en-Yvelines**. Cette enquête a pour objectifs d'identifier les pratiques des entreprises en matière de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, de proposer un diagnostic des connaissances et des pratiques des entreprises, de réaliser un guide des bonnes pratiques des entreprises du territoire sur le champ de la lutte contre les discriminations.

Dans le cadre de son action « Agir pour la diversité et l'emploi », **la MDE du Blaisois** a constitué un réseau d'entreprises locales engagées à promouvoir l'égalité de traitement en matière d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi sur la base d'un contrat de 10 actions.

Afin de lutter contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi, **la MDE de Plaine Commune** a mis en place des permanences juridiques régulières afin de donner une première information aux usagers et de les orienter vers les partenaires compétents. En s'appuyant sur ces mêmes partenaires, la MDE sensibilise les intermédiaires de l'emploi à l'égalité de traitement et à la promotion de la diversité. Enfin, elle valorise les bonnes pratiques en entreprise et dans les collectivités.

3. Les partenaires de l'action

Pour développer des actions sur ce champ, les MDE se basent sur leurs réseaux de partenaires : entreprises et organisations professionnelles, experts en matière de lutte contre les discriminations, l'Etat, Pôle emploi, les outils territoriaux de l'insertion et de l'emploi tels les PLIE et les Missions locales, les Collectivités territoriales et les EPCI, l'ACSE, les organismes de formation, les consulaires, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action des MDE sur cette thématique permet :

- L'implication des élus locaux ;
- La capacité des MDE à mobiliser et à coordonner des acteurs publics et privés autour d'un projet commun ;
- La connaissance des acteurs institutionnels et associatifs locaux ;
- La connaissance des publics.

5. Les facteurs de réussite

- L'existence d'un partenariat fort avec les entreprises locales ;
- L'implication forte du Service Public de l'Emploi et, plus généralement, des partenaires mobilisés ;
- Une bonne adéquation offre – demande d'emploi, avec d'un côté des entreprises qui recrutent et de l'autre des candidats dont les compétences et les profils correspondent aux offres d'emploi ;
- La préparation des candidats en amont des événements de rapprochement employeurs-demandeurs d'emploi ;
- La qualité des services rendus aux entreprises et aux demandeurs d'emploi ;
- La qualité des experts mobilisés.

6. Les points de vigilance – Les marges d'amélioration

- Le suivi des candidats et des entreprises ;
- L'entretien de la mobilisation des partenaires et des entreprises ;
- La communication et l'information ;
- La mobilisation des publics.

1. Les enjeux et problématiques

La crise financière, économique et sociale traversée a profondément touché les territoires, et les conséquences de quatre années de destructions continues d'emplois sont loin d'être résorbées : jamais le chômage n'a touché autant de personnes, et jamais les trajectoires professionnelles des individus n'ont été aussi fragiles et incertaines.

Dans ce contexte, la méconnaissance des dispositifs et des mesures facilitant l'accès à l'emploi ainsi que le manque de visibilité sur les métiers et les opportunités d'emploi, sont des obstacles auxquels se heurtent les demandeurs d'emploi – en particulier ceux qui sont les moins autonomes dans leurs recherches.

C'est pourquoi de nombreuses Maisons de l'Emploi, pour contribuer à lever ces obstacles, assurent une mission d'animation et de coordination territoriale, mènent des actions d'information et organisent des "événements emploi".

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 3 types d'initiatives :

- **La coordination des réseaux d'acteurs, la mise en synergie de leurs actions, et le développement d'actions spécifiques autour de la levée des freins sociaux et culturels à l'emploi : les MDE conduisent des actions qui apportent une meilleure lisibilité des services du territoire, facilitent le dialogue entre les différents acteurs de l'emploi ou encore développent une culture partagée qui favorise le décloisonnement des interventions en faveur des publics**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Nîmes Métropole anime Le Groupe Solidarité Emploi afin de mettre en cohérence et de mobiliser les dispositifs pour l'emploi en faveur des quartiers prioritaires. Il réunit les partenaires du Services Publics de l'Emploi. Le comité de pilotage a défini 5 structures implantées dans les quartiers et reconstruites comme acteurs de l'accompagnement vers l'emploi ainsi qu'un plan d'action partagé par l'ensemble des partenaires avec par exemple : la co-construction d'une action de renforcement des savoirs de base et des savoirs être à destination des publics prioritaires, l'information sur les métiers à destination des habitants des quartiers prioritaires par les chefs d'entreprises...

Un diagnostic des freins à l'emploi a été conduit par **la MDE d'Ajaccio et du Pays Ajaccien**. Plus de 800 demandeurs d'emploi du territoire ont répondu à un questionnaire portant sur leurs profils personnels et professionnels ainsi que sur leurs freins à l'accès à l'emploi. Cette enquête a été complétée par un recensement des actions déjà en place pour "lever les freins périphériques à l'emploi sur le territoire" et par un recueil des avis des professionnels sur les problématiques rencontrées. Plusieurs pistes de travail ont été retenues par les partenaires concernés, à l'issue de ce diagnostic.

La MEF de l'Agglomération Caennaise a signé une convention sur le handicap avec la ville de Chambly et la MDPH pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés. Il s'agit de trouver des solutions pour lever des freins empêchant l'embauche des demandes d'emploi.

La MEDEFI de Redon et Vilaine a développé un carrefour social (plateforme territoriale RSA). Il s'agit d'assurer une offre de service homogène sur l'ensemble du territoire aux personnes en insertion : appui à la mise en place d'une plateforme interdépartementale RSA et coordination d'un plan d'action territorial visant à favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi : diffusion et partage d'information, création d'outils mutualisés, animation de rencontres techniques...

La MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée propose des ateliers théâtre sur le thème de la santé. Il s'agit de faire prendre conscience aux participants que prendre du temps pour soi et sa santé est une démarche positive pouvant rejaillir sur la vie personnelle, familiale et professionnelle... Le partenariat développé entre la MDE, le PLIE et l'IREPS a permis une aide montage du projet et a suscité un travail complémentaire pour faire émerger des messages positifs de santé à travers le support théâtre.

La MDE de la Petite Camargue Héraultaise développe, coordonne et anime un projet de centre numérique qui vise à faciliter l'accès aux services en ligne et à lutter contre la fracture numérique.

La MDE de Valenciennes Métropole a réalisé un outil pédagogique autour de l'entretien d'embauche, vise à aider les publics à se préparer aux entretiens physiques ou téléphoniques en visionnant des vidéos. Un animateur s'aide du guide pédagogique pour répondre aux questions soulevées par les participants.

- **L'amélioration de la connaissance et de la compréhension de nombreux dispositifs d'accès à l'emploi et à la formation. Rendre lisible l'offre de formation, élaborer des plans d'action territoriaux de promotion et de développement de l'alternance, informer les publics, les entreprises et les acteurs contribuent à la mise en lumière des dispositifs en faveur de l'emploi**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Grand Sud Réunion utilise les Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication au service de l'emploi : Site internet avec quatre axes distincts et une documentation regroupant toutes nos publications, un outil d'attente dynamique (support TV) système déroulant des informations générales sur l'emploi; des offres d'emploi; des offres de stages actualisées tous les jours, un guide de l'insertion des jeunes comprenant 4 thèmes (Emploi; Formation; Accompagnement; Entreprise) et un autre sur la création d'entreprise.

Des journées de découverte des aides à l'emploi sont organisées par **la MDE Pévèle Mélantois Carembault** au rythme d'une ou deux par an, avec une rotation sur les 5 antennes de la MDE. Elles se déroulent en deux temps : le matin, "forum" ouvert aux demandeurs d'emploi ; l'après-midi, table-ronde avec les acteurs de l'emploi, les élus et des entreprises.

La MDE du Pays de Montbéliard organise les "rendez-vous de la Maison de l'Emploi" avec pour objectif de promouvoir les dispositifs de droit commun auprès de tous les publics en recherche d'emploi.

Pour contribuer à la promotion de l'apprentissage **la MDE du Cambrésis** a mené une action qui a permis à 18 jeunes repérés à l'issue d'une réunion d'information collective et d'entretiens individuels de rencontrer des employeurs et de visiter un CFA. 7 contrats d'apprentissage ont été signés à l'issue de l'action.

Le contrat de professionnalisation étant peu mobilisé dans leur territoire, **les 4 MDE du Gard** ont organisé avec la DIRECCTE et Pôle emploi une journée à destination des structures en lien avec les demandeurs d'emploi d'une part et des organisations en lien avec les entreprises (centres de gestion, organisations professionnelles, ordre des experts comptables, ordre des avocats...) d'autre part. Objectif : permettre à ces "intermédiaires" de mieux connaître les dispositifs de financement et d'accompagnement des contrats de professionnalisation.

La MDE du Blaisois a mis en place un ZUP Emploi, bulletin d'information pour les habitants avec une communication renforcée sur l'actualité des projets et des actions emploi-formation et des services favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi à destination des habitants des quartiers CUCS de Blois.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine anime un centre de ressources : espace de travail ouvert à tous pour se renseigner sur les métiers, formations, concours et effectuer des recherches documentaires. Ce centre offre un accueil personnalisé et une assistance dans les démarches personnelles. Les services complètent ceux proposés par les partenaires et principalement ceux de Pôle emploi. On y trouve entre autres : des classeurs thématiques (métiers, formations, actualités sociales...), des annuaires d'entreprises, des revues et journaux, des offres d'emploi locales...

La MDEE du bassin d'emploi de Perpignan a travaillé avec des jeunes diplômés des quartiers ZUS pour renforcer leurs connaissances des services d'accompagnement à l'emploi et établir une relation de confiance avec l'institution en organisant des collectifs de 10 personnes environ à entrées et sorties permanentes bénéficiant d'un accompagnement et accédant à l'emploi via les emplois d'avenir ou les emplois francs.

La MDE de Nîmes Métropole a réalisé la promotion du contrat de génération auprès des acteurs du territoire et des entreprises.

La MDE du Grand Sud de la Réunion a développé un outil de communication afin d'informer le grand public sur les contrats d'avenir et les contrats de génération. Cet outil repose sur la mise à disposition dans les collectivités de vidéos (et d'un site internet) diffusant les informations en boucle sur ces 2 nouveaux contrats.

- **L'Organisation d'événements ou de forums pour l'emploi, pour faire connaître, valoriser les métiers qui recrutent et l'offre de service des acteurs de l'emploi, mais aussi pour faciliter la rencontre entre les chercheurs d'emploi et les entreprises au plus près des territoires**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Rives de Seine promeut auprès des entreprises les dispositifs existants et les expertises développées en matière de maintien dans l'emploi des seniors. Il s'agit de favoriser la rencontre entre les candidats-seniors et les entreprises et de promouvoir les nouvelles formes de travail en facilitant le retour à l'activité des seniors :

- Réalisation d'ateliers destinés à un réseau de DRH mobilisé par l'association Atouts Seniors, présentation d'initiatives, d'outils et de résultats obtenus en matière de gestion des âges en entreprises et de maintien dans l'emploi des seniors ;
- Organisation d'une conférence destinée aux PME du territoire et animée par les partenaires de l'action (Pôle Emploi, APEC, Agefos PME), des entreprises et des experts conseil en GRH visant la présentation des pratiques de gestion de l'intergénérationnel en entreprise et la promotion des mesures en vigueur ;
- Organisation d'un speed meeting « Compétences seniors » entre entreprises et candidats visant à présenter les compétences de profils seniors auprès d'entreprises et à promouvoir les nouvelles formes de travail.

Le dispositif « Passe Muraille » porté par **la MDE de l'Agglomération Périgourdine** a été élaboré suite aux différentes rencontres des habitants des quartiers dont la principale attente était la venue d'entreprises sur leur quartier et le contact direct avec elle. Un travail de partenariat doit également être mis en place avec les Elus, les travailleurs sociaux, les associations de quartier afin de mobiliser les habitants de ces zones, de communiquer sur cette action.

Des ateliers spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi dits "prioritaires (seniors, DELD, jeunes diplômés) ont été mis en place par **la MDE de Valenciennes Métropole**. Ils ont pour objectif d'identifier et de lever les freins à l'accès à l'emploi.

La MEF Drôme des Collines Royans Vercors a créé le dispositif ARIANE visant à apporter aux personnes très éloignées de l'emploi, résidant en ZUS ou en zones rurales, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de longue durée sans qualification, un accompagnement sur des problématiques pouvant faire obstacle à leur insertion professionnelle : santé/dépendance, image de soi, charge familiale, logement, etc. L'accompagnement de 4 mois est individualisé, mais comporte aussi des temps collectifs afin de faciliter le lien social.

La MIE du Roubaisis a mis en place une prestation « Réussir son intégration dans l'entreprise ». La finalité de l'action est de permettre à chaque participant d'améliorer sa communication en entretien et au sein de l'entreprise, d'être opérationnel dès son arrivée, d'apprendre à décrypter la culture d'une entreprise, de travailler sa capacité d'adaptation, d'être sensibilisé aux gestes et postures liés à la sécurité, de garantir le maintien en période d'essai. La prestation se déroule en 4 modules collectifs et est en partenariat avec le PLIE de Roubaix. Un 1er groupe de 9 personnes a suivi la prestation.

Les "Forums de l'emploi" organisés chaque année par **la MEF du Pays de Saint-Louis Trois Frontières et du Pays de Sundgau** sont transfrontaliers. En 2011, 51 entreprises y ont participé et 1 200 visiteurs ont été accueillis.

Le Forum des métiers du commerce organisé par **la MEF d'Alençon** avait pour objectif de répondre à la problématique de recrutement dans ce secteur du commerce. Il a combiné bourse aux emplois, conseils, découverte des métiers et conférence sur des domaines d'activité spécifiques. Plus de 700 visiteurs ont été accueillis.

La troisième édition de la "Journée pour l'emploi du Pays d'Arles", organisée le 23 février 2012 par **la MDE du Pays d'Arles**, a réuni 70 employeurs et des organismes de conseil. Plus de 700 offres d'emploi étaient proposées. Des ateliers (CV, lettre de motivation, relooking, entretien d'embauche) étaient animés. Environ 2 000 personnes ont participé à cette journée.

En 2011 a eu lieu la quatrième édition des "Rencontres des métiers et des compétences de Château du Loir" organisée par **la MDE Sarthe Sud**. Lors de ces rencontres sont proposées aux participants : des tables-rondes sur les secteurs d'activités importants localement et en tension, des ateliers "création d'entreprise", des "espaces métiers", des animations ludiques, un "café des professionnels" où employeurs et demandeurs d'emploi se côtoient ainsi que des stands orientation/formation/emploi tenus par des acteurs de l'emploi et de la formation. Le nombre de visites est passé de 350 lors de la première édition en 2008 à 800 en 2011.

La première “Journée open business emploi” organisée avec ses partenaires par **la MDE du Drouais** a permis aux demandeurs d’emploi de rencontrer des entreprises en recherche de personnel, et des organismes de formation. Trois thématiques prioritaires avaient été retenues : “apprentissage/alternance”, “création/reprise d’entreprise”, “Boostemploi”. Un millier de visiteurs ont été accueillis. 54 entreprises étaient présentes.

La MDE de Midi-Quercy organise les “Rencontres Métiers Emploi et Territoire”. Lors de cette journée plus de 80 exposants (entreprises, collectivités locales, administrations, organismes de formation, organismes d’accompagnement à l’emploi, agences d’intérim...) sont présents. Dans ce cadre, sont animés des ateliers débats autour des métiers qui recrutent, des tables rondes autour de l’aide à la recherche d’emploi, la formation professionnelle, la création d’entreprise et les métiers.

La MEIF du Bassin d’Emploi de Rennes a organisé le forum « Aide-soignante » visant à présenter le métier à travers les témoignages de salariés, les opportunités d’emploi et les voies d’accès (formation initiale, apprentissage, VAE, places passerelles).

La MDE de Sarthe Sud organise des rencontres « Handi Conseils » pour apporter des conseils aux demandeurs d’emploi sur la manière d’aborder leur handicap dans leur recherche d’emploi et pour mobiliser les entreprises du bassin d’emploi dans un espace de rendez-vous individuels.

La MDE du Pays d’Argentan a organisé les premières rencontres emploi : une journée destinée à tous (scolaires, demandeurs d’emploi, salariés, publics en recherche de job d’été) pour échanger avec les partenaires de l’orientation, de la formation et de l’emploi.

3. Les partenaires de l’action

Ces actions mobilisent la grande diversité des partenaires des MDE, avec en premier lieu l’Etat (DIRECCTE et parfois la politique de la ville), Pôle emploi, des Collectivités territoriales et des EPCI ainsi que les Missions locales, les PLIE (quand ils sont présents sur le territoire), les organisations professionnelles et, dans certains cas, l’Education Nationale, les partenaires sociaux, les SIAE et des CCAS.

4. Les plus-values apportées par la Maison de l’Emploi

- Mobilisation des acteurs du territoire ;
- Mutualisation des compétences ;
- Animation du territoire.

5. Les facteurs de réussite

- L’implication des élus locaux ;
- La qualité du partenariat local ;
- Le repérage, en amont, des publics visés par l’action et de leurs attentes ;
- La bonne couverture médiatique des actions et événements organisés ;
- L’engagement de tous les partenaires – y compris des employeurs et de leurs organisations ;
- La coordination des acteurs engagés dans l’action ;
- L’attrait des services proposés pour les usagers.

6. Les points de vigilance - les marges d’amélioration

- L’identification d’un seul « chef de file » pour l’organisation des événements ;
- La dimension « opérationnelle » des services proposés et des échanges animés ;
- L’évaluation et le suivi post-action (notamment lorsqu’il y a eu des recrutements).

LES AUTRES ACTIONS HORS AXES 1 et 2

Les Maisons de l'Emploi, avec l'ensemble de leurs partenaires, contribuent au soutien et à l'émergence d'actions qui améliorent les conditions d'accès à l'emploi par la réduction voire la suppression de freins considérés comme importants dans le retour vers l'emploi.

Extrait de l'Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi :

« Le développement local n'est possible qu'avec une réduction des freins culturels ou sociaux d'accès à l'emploi. C'est pourquoi, parallèlement aux axes précédemment présentés, les Maisons de l'Emploi doivent participer à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle, notamment en développant les informations spécialisées et en diffusant les bonnes pratiques. Dans ce cadre, il s'agit notamment d'intervenir dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'embauche, de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité géographique... »

L'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi a redéfini les axes d'intervention des Maisons de l'Emploi en conservant dans ses dispositions la possibilité de mettre en œuvre un axe optionnel dédié aux actions d'accueil, d'information et d'orientation. Le maintien de cette option est le résultat d'un âpre travail de négociation entre les élus territoriaux, porteurs des politiques d'emploi territorialisées, les représentant de l'administration centrale (DGEFP) et la direction générale de Pôle emploi. "Le positionnement des Maisons de l'Emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi" et "elles peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi".

Si l'arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges des Maisons de l'Emploi recentre l'intervention de l'Etat sur les axes 1 et 2, il précise que « Les Maisons de l'Emploi pourront continuer à mettre en place d'autres actions financées par les Collectivités territoriales ou d'autres financeurs. Pour celles assurant l'accueil et l'accompagnement pour le compte d'un autre financeur, il conviendra de maintenir la coordination avec Pôle emploi par la conclusion d'une convention bilatérale spécifique ».

Les espaces d'accueil, d'information et d'orientation proposés par les Maisons de l'Emploi se sont développés de façons différentes suivants les territoires, leurs moyens et les partenariats mobilisés, mais ils répondent tous aux mêmes principes fondateurs en apportant systématiquement une plus-value :

- Améliorer l'action des services publics de l'emploi ;
- Décliner une offre de service de proximité ;
- Lutter contre les inégalités et les freins à l'emploi.

Installées aussi bien en zones rurales que dans des quartiers de zones urbaines sensibles, dans des annexes de collectivités locales mises à disposition ponctuellement ou dans des espaces dédiés de manière permanente, animées par des salariés de la Maison de l'Emploi ou du personnel mis à disposition par les partenaires, disposant de labels (Cyber base, centre associé des cités des métiers, SPO...) ou non, ces actions concernent tous les publics, sans aucune condition d'accès particulière.

Elles participent à l'équité sociale et géographique et s'inscrivent dans ce que définit la réforme de l'orientation pour tous, tout au long de la vie.

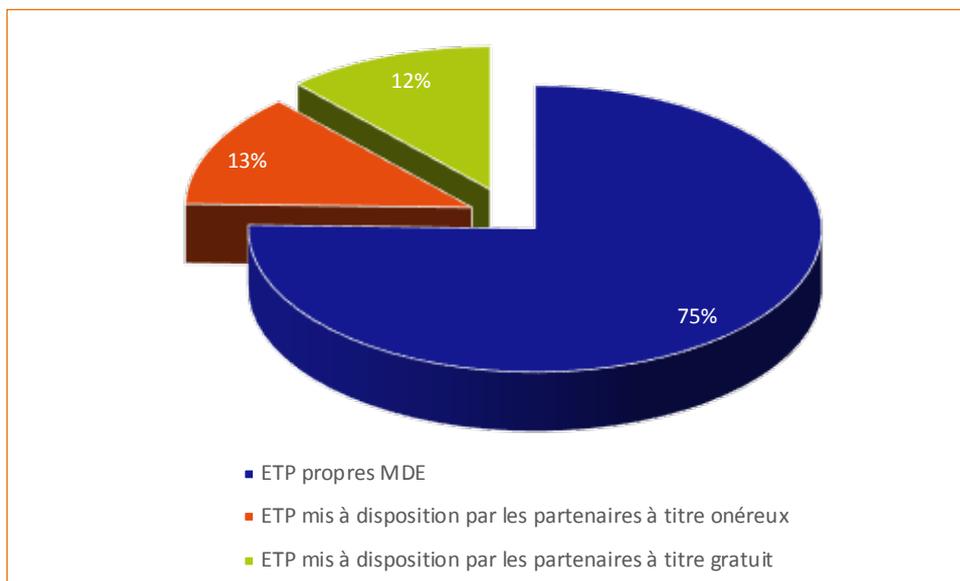
Sur cet axe, les Maisons de l'Emploi mènent 5 types d'initiatives :

- Animation du territoire et Information des publics pour lever les freins à l'emploi ;
- Développement de la mobilité géographique ;
- Lutte contre l'illettrisme ;
- Accueil, information, orientation et accompagnement des publics ;
- Animation de cyber-bases emploi.

Données relatives aux actions hors Axe 1 et Axe 2 fournies par l'enquête réalisée auprès des Maisons de l'Emploi

Les ressources mobilisées

Ressources humaines mobilisées par les MDE - Hors Axe 1 et 2



Les 63 Maisons de l'Emploi qui ont fourni des données quantitatives relatives aux actions hors axes 1 et 2 ont mobilisé sur cet axe un total de 17,516 millions d'euros pour 150 actions.

253,95 personnes en « équivalent temps plein » ont été affectées à la mise en œuvre de ces actions.

Parmi ces 150 actions, 32 sont des actions de GPTEC. Financées par du BOP 103, des fonds ADEC, EDEC ou Contrat de Plan Etat/ Région, elles ont été classées dans les actions hors axes 1 et 2 à la demande de certaines DIRECCTE et non dans l'axe 1. La description de ces actions est toutefois reprise dans l'axe 1, dans la fiche 3 Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences.

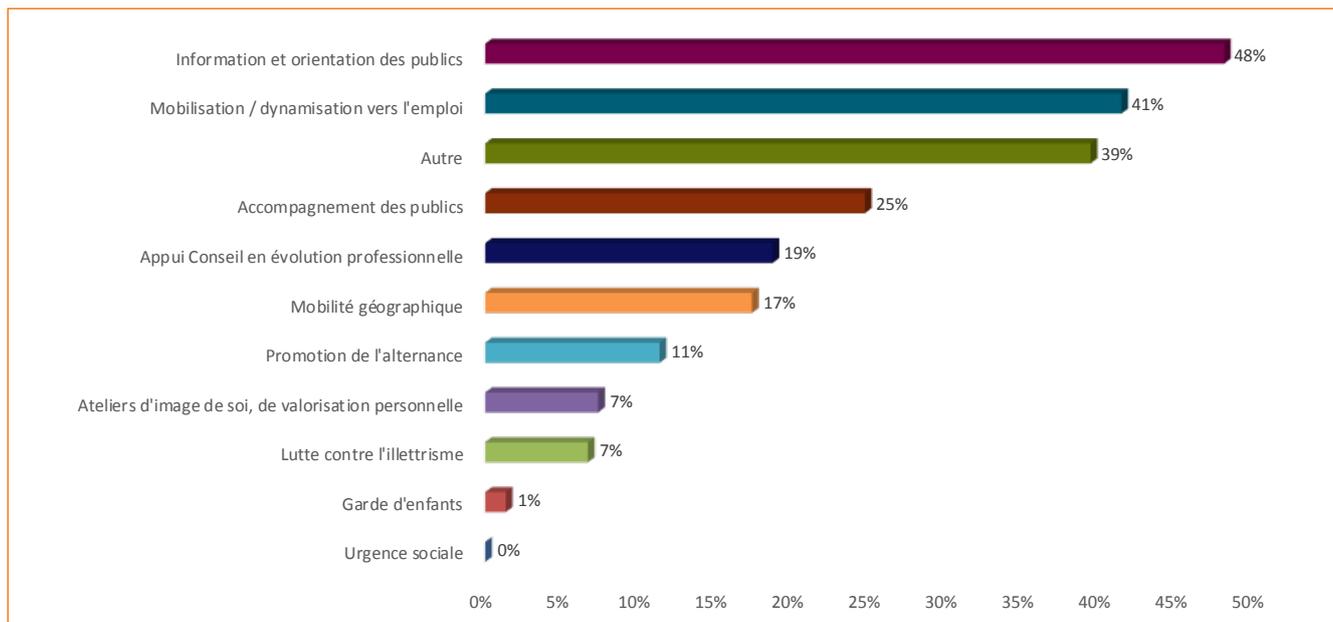
Les thématiques des actions

Les actions relèvent de l'une et/ou l'autre des 4 catégories suivantes (certaines relevant de plus d'une catégorie) :

	% des actions
• Animation des territoires et information des publics pour lever les freins à l'emploi :	75 %
• Accueil, information, orientation et accompagnement des publics :	47 %
• Développement de la mobilité géographique :	13 %
• Animation des Cyber-bases emploi :	13 %
• Lutte contre l'illettrisme :	5 %

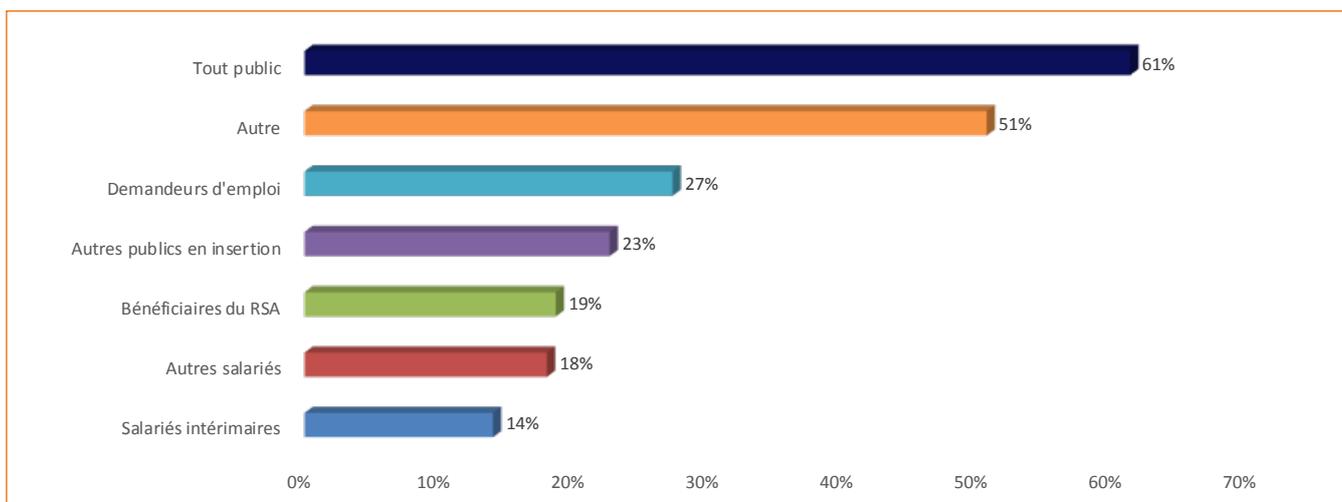
Les types d'actions

Types d'actions - Hors Axe



Les acteurs mobilisés bénéficiaires des actions

Bénéficiaires des actions - Hors Axe



Les partenaires mobilisés

Les principaux partenaires cités par les Maisons de l'Emploi sont dans l'ordre des citations :

- Pôle emploi 83 %
- Mission locale 79 %
- DIRECCTE 73 %
- Communes, EPCI, Pays 70 %
- Conseil départemental 51 %
- Cap emploi 51 %
- Chambre de Commerce et d'industrie 47 %
- Structure de l'IAE 45 %
- Entreprise 45 %
- Chambre de Métiers 45 %
- Autre opérateur de l'emploi 44 %
- PLIE 43 %
- Autre organisme de formation 40 %

Les territoires

Les territoires concernés par ces actions sont :

- Territoire de la MDE 77 %
- Bassin d'emploi 18 %
- Arrondissement 12 %
- Intercommunalité 11 %
- Commune 9 %
- Département 9 %
- Territoire de la politique de la ville 7 %
- Région 5 %
- Zones rurales 3 %
- Autre 3 %
- Zones transfrontalières 2 %

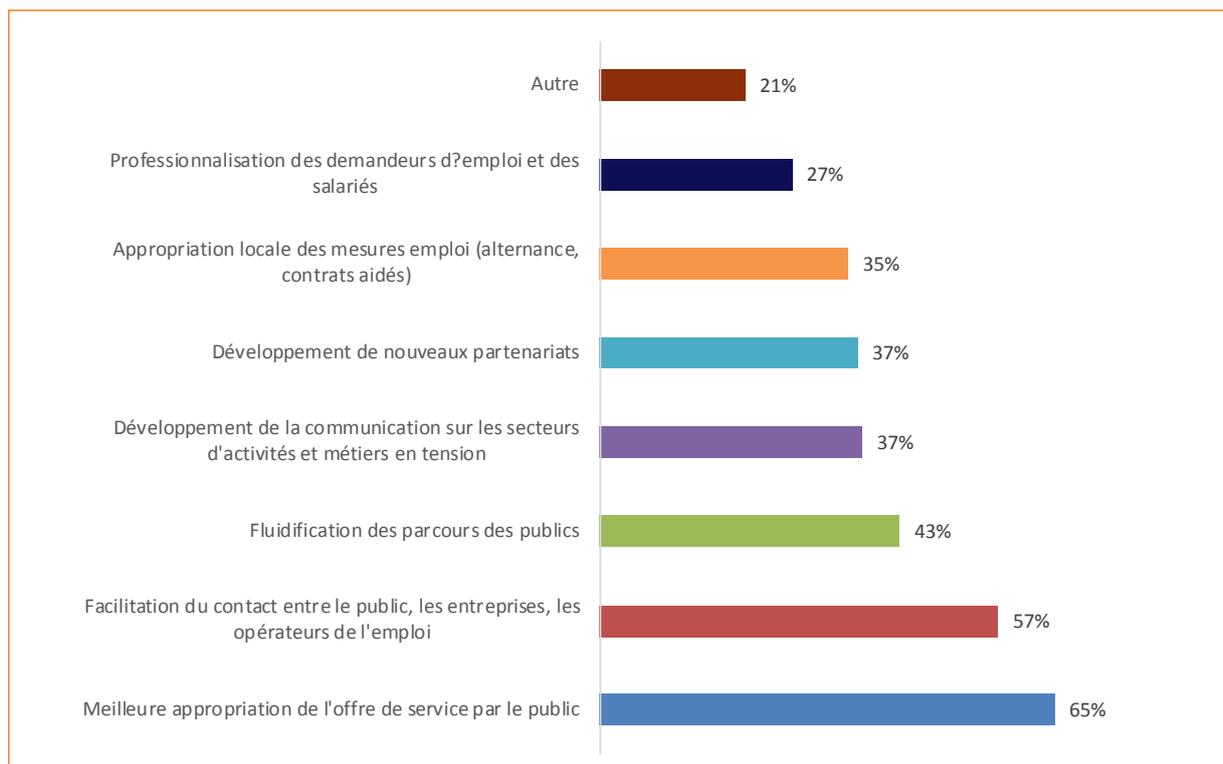
Les résultats quantitatifs

Nombre de partenaires mobilisés	Nombre d'entreprises mobilisées	Nombre de réunions animées avec les partenaires	Nombre de réunions organisées pour le public	Nombre de publics mobilisés sur des actions de mobilité	Nombre de publics mobilisés sur des actions d'illettrisme	Nombre de publics mobilisés sur des actions d'orientation professionnelle
27 119	4 607	1 301	2 389	17 240	357	87 278
Nombre d'outils créés	Nombre de supports d'information créés	Nombre de mises en relation public/opérateurs de l'emploi et de l'insertion	Nombre de mises en relation Publics / Entreprises	Nombre de plans collectifs de formation initiés		
424	15 618	71 730	36 154	817		

Les résultats qualitatifs

Les principaux résultats qualitatifs cités par les Maisons de l'Emploi sont les suivants :

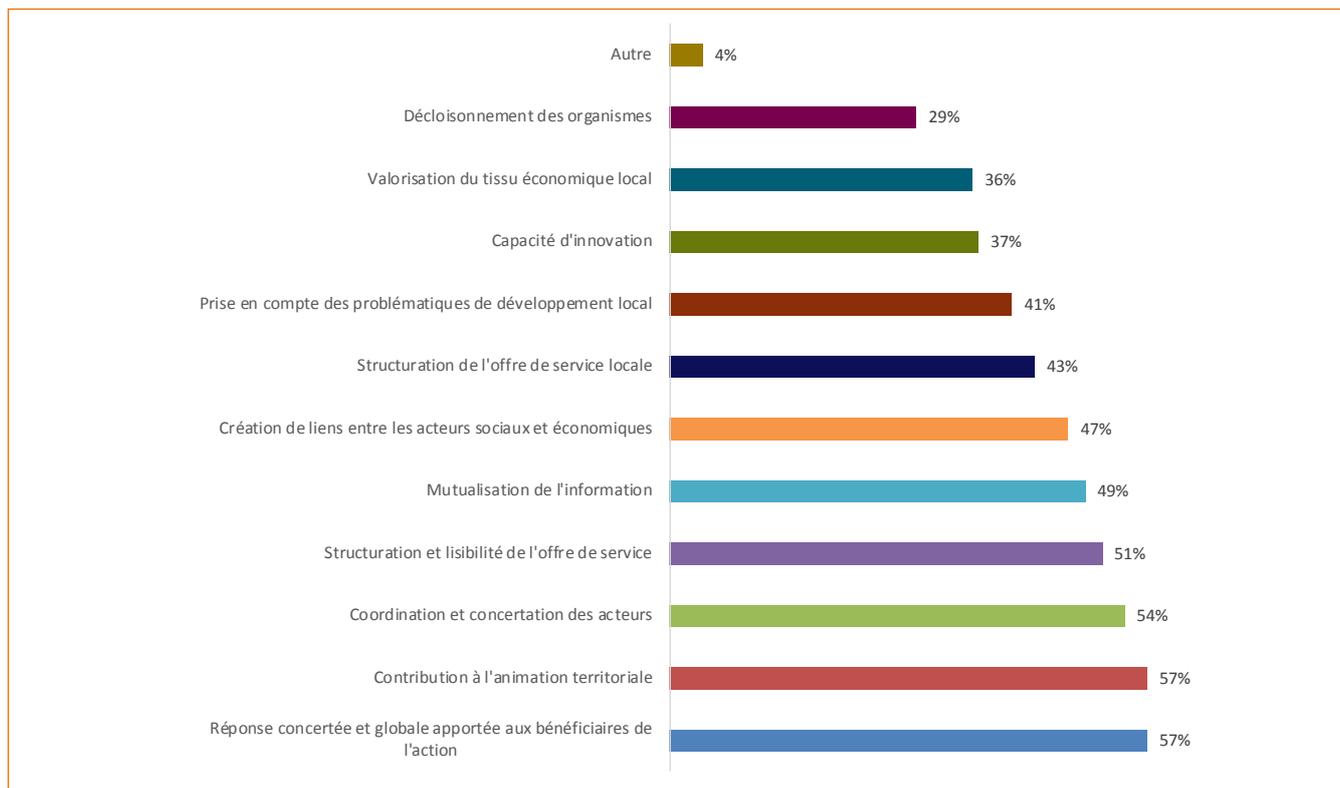
Résultats qualitatifs - Hors Axe



Les plus-values

Les principales plus-values des actions citées sont :

Plus-values - Hors Axe



Animation du territoire et information des publics pour lever les freins d'accès à l'emploi

1. Les enjeux et problématiques

La crise financière, économique et sociale traversée a profondément touché les territoires, et les conséquences de quatre années de destructions continues d'emplois sont loin d'être résorbées : jamais le chômage n'a touché autant de personnes, et jamais les trajectoires professionnelles des individus n'ont été aussi fragiles et incertaines.

Dans ce contexte, la méconnaissance des dispositifs et des mesures facilitant l'accès à l'emploi ainsi que le manque de visibilité sur les métiers et les opportunités d'emploi, sont des obstacles auxquels se heurtent les demandeurs d'emploi – en particulier ceux qui sont les moins autonomes dans leurs recherches.

C'est pourquoi de nombreuses Maisons de l'Emploi, pour contribuer à lever ces obstacles, assurent une mission d'animation et de coordination territoriale, mènent des actions d'information et organisent des « événements emploi ».

Il s'agit de faire connaître les actions réalisées par les MDE et les différents partenaires associés auprès du grand public et de montrer leur complémentarité :

- Pour une meilleure mobilisation de l'offre de service existant sur le territoire par les bénéficiaires ;
- Pour une meilleure connaissance et mise en synergie de l'action des professionnels de l'emploi et de l'insertion.

2. La description des initiatives développées

Les MDE développent 5 types d'initiatives :

- **La coordination des réseaux d'acteurs, la mise en synergie de leurs actions, et le développement d'actions spécifiques autour de la levée des freins sociaux et culturels à l'emploi : les MDE conduisent des actions qui apportent une meilleure lisibilité des services du territoire, facilitent le dialogue entre les différents acteurs de l'emploi ou encore développent une culture partagée qui favorise le décloisonnement des interventions en faveur des publics**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Val de Lorraine mène une action visant à sensibiliser les personnes en recherche d'emploi sur la sécurité au travail et de sensibiliser les acteurs des ressources humaines sur le Bassin de Pompey à l'intégration de préconisations « santé » dans leur politique d'accueil des travailleurs de courte durée.

Un diagnostic des freins à l'emploi a été conduit par **la MDE d'Ajaccio et du Pays Ajaccien**. Plus de 800 demandeurs d'emploi du territoire ont répondu à un questionnaire portant sur leurs profils personnels et professionnels ainsi que sur leurs freins à l'accès à l'emploi. Cette enquête a été complétée par un recensement des actions déjà en place pour « lever les freins périphériques à l'emploi sur le territoire » et par un recueil des avis des professionnels sur les problématiques rencontrées. Plusieurs pistes de travail ont été retenues par les partenaires concernés, à l'issue de ce diagnostic.

La MEF de l'Agglomération Caennaise a signé une convention sur le handicap avec la ville de Chambly et la MDPH pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés. Il s'agit de trouver des solutions pour lever des freins empêchant l'embauche des demandes d'emploi.

La MEDEFI de Redon et Vilaine a développé un carrefour social (plateforme territoriale RSA). Il s'agit d'assurer une offre de service homogène sur l'ensemble du territoire aux personnes en insertion : appui à la mise en place d'une plateforme interdépartementale RSA et coordination d'un plan d'action territorial visant à favoriser l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi : diffusion et partage d'information, création d'outils mutualisés, animation de rencontres techniques...

La MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée propose des ateliers théâtre sur le thème de la santé. Il s'agit de faire prendre conscience aux participants que prendre du temps pour soi et sa santé est une démarche positive pouvant rejaillir sur la vie personnelle, familiale et professionnelle... Le partenariat développé entre la MDE, le PLIE et l'IREPS a permis une aide montage du projet et a suscité un travail complémentaire pour faire émerger des messages positifs de santé à travers le support théâtre.

La MDE de la Petite Camargue Héraultaise développe, coordonne et anime un projet de centre numérique qui vise à faciliter l'accès aux services en ligne et à lutter contre la fracture numérique.

La MDE de Valenciennes Métropole a réalisé un outil pédagogique autour de l'entretien d'embauche, vise à aider les publics à se préparer aux entretiens physiques ou téléphoniques en visionnant des vidéos. Un animateur s'aide du guide pédagogique pour répondre aux questions soulevées par les participants.

- **L'amélioration de la connaissance et de la compréhension de nombreux dispositifs d'accès à l'emploi et à la formation. Rendre lisible l'offre de formation, élaborer des plans d'action territoriaux de promotion et de développement de l'alternance, informer les publics, les entreprises et les acteurs contribuent à la mise en lumière des dispositifs en faveur de l'emploi**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Des journées de découverte des aides à l'emploi sont organisées par **la MDE Pévèle Mélantois Carembault** au rythme d'une ou deux par an, avec une rotation sur les 5 antennes de la MDE. Elles se déroulent en deux temps : le matin, « forum » ouvert aux demandeurs d'emploi ; l'après-midi, table-ronde avec les acteurs de l'emploi, les élus et des entreprises.

La MDE du Pays de Montbéliard organise les « rendez-vous de la Maison de l'Emploi » avec pour objectif de promouvoir les dispositifs de droit commun auprès de tous les publics en recherche d'emploi.

Pour contribuer à la promotion de l'apprentissage **la MDE du Cambrésis** a mené une action qui a permis à 18 jeunes repérés à l'issue d'une réunion d'information collective et d'entretiens individuels de rencontrer des employeurs et de visiter un CFA. 7 contrats d'apprentissage ont été signés à l'issue de l'action.

Le contrat de professionnalisation étant peu mobilisé dans leur territoire, **les 4 MDE du Gard** ont organisé avec la DIRECCTE et Pôle emploi une journée à destination des structures en lien avec les demandeurs d'emploi d'une part et des organisations en lien avec les entreprises (centres de gestion, organisations professionnelles, ordre des experts comptables, ordre des avocats, ...) d'autre part. Objectif : permettre à ces « intermédiaires » de mieux connaître les dispositifs de financement et d'accompagnement des contrats de professionnalisation.

La MDE du Blaisois a mis en place un ZUP Emploi, bulletin d'information pour les habitants avec une communication renforcée sur l'actualité des projets et des actions emploi-formation et des services favorisant l'accès et le maintien dans l'emploi à destination des habitants des quartiers CUCS de Blois.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine anime un centre de ressources : espace de travail ouvert à tous pour se renseigner sur les métiers, formations, concours et effectuer des recherches documentaires. Ce centre offre un accueil personnalisé et une assistance dans les démarches personnelles. Les services complètent ceux proposés par les partenaires et principalement ceux de Pôle emploi. On y trouve entre autres : des classeurs thématiques (métiers, formations, actualités sociales...), des annuaires d'entreprises, des revues et journaux, des offres d'emploi locales...

La MDEE du bassin d'emploi de Perpignan a travaillé avec des jeunes diplômés des quartiers ZUS pour renforcer leurs connaissances des services d'accompagnement à l'emploi et établir une relation de confiance avec l'institution en organisant des collectifs de 10 personnes environ à entrées et sorties permanentes bénéficiant d'un accompagnement et accédant à l'emploi via les emplois d'avenir ou les emplois francs.

La MDE de Nîmes Métropole a réalisé la promotion du contrat de génération auprès des acteurs du territoire et des entreprises.

La MDE du Grand Sud de la Réunion a développé un outil de communication afin d'informer le grand public sur les contrats d'avenir et les contrats de génération.

Cet outil repose sur la mise à disposition dans les collectivités de vidéos (et d'un site internet) diffusant les informations en boucle sur ces 2 nouveaux contrats.

- **L'Organisation d'événements ou de forums pour l'emploi, pour faire connaître, valoriser les métiers qui recrutent et l'offre de service des acteurs de l'emploi, mais aussi pour faciliter la rencontre entre les chercheurs d'emploi et les entreprises au plus près des territoires**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Valenciennois met en place « paroles de pro », séquences visant à expliquer les contraintes et les attentes rencontrées par les entreprises dans leur processus de recrutement, en s'appuyant sur la

réalité des entreprises du territoire, présenter les secteurs d'activités du territoire, aider à la préparation de l'entretien en démystifiant la rencontre et en expliquant les attentes des employeurs et les enjeux pour les entreprises.

La MDE du bassin d'emploi de Rennes met en place des tables rondes associant des jeunes diplômés habitant les quartiers situés en politique de la ville et des entreprises ayant des besoins en recrutement afin de permettre à des employeurs de repérer des profils et élargir leur champ habituel de recrutement, de proposer des modalités de recrutement différentes, de favoriser la connaissance mutuelle afin de lever des préjugés réciproques (discriminations).

Des ateliers spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi dits « prioritaires » (seniors, DELD, jeunes diplômés) ont été mis en place par **la MDE de Valenciennes Métropole**. Ils ont pour objectif d'identifier et de lever les freins à l'accès à l'emploi.

La MEF Drôme des Collines Royans Vercors a créé le dispositif **ARIANE** visant à apporter aux personnes très éloignées de l'emploi, résidant en ZUS ou en zones rurales, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de longue durée sans qualification, un accompagnement sur des problématiques pouvant faire obstacle à leur insertion professionnelle : santé / dépendance, image de soi, charge familiale, logement, etc. L'accompagnement de 4 mois est individualisé, mais comporte aussi des temps collectifs afin de faciliter le lien social.

La MIE du Roubaisis a mis en place une prestation « Réussir son intégration dans l'entreprise ». La finalité de l'action est de permettre à chaque participant d'améliorer sa communication en entretien et au sein de l'entreprise, d'être opérationnel dès son arrivée, d'apprendre à décrypter la culture d'une entreprise, de travailler sa capacité d'adaptation, d'être sensibilisé aux gestes et postures liés à la sécurité, de garantir le maintien en période d'essai. La prestation se déroule en 4 modules collectifs et est en partenariat avec le PLIE de Roubaix. Un 1er groupe de 9 personnes a suivi la prestation.

Les « Forums de l'emploi » organisés chaque année par **la MEF du Pays de Saint-Louis Trois Frontières et du Pays de Sundgau** sont transfrontaliers. En 2011, 51 entreprises y ont participé et 1 200 visiteurs ont été accueillis.

Le Forum des métiers du commerce organisé par **la MEF d'Alençon** avait pour objectif de répondre à la problématique de recrutement dans ce secteur du commerce. Il a combiné bourse aux emplois, conseils, découverte des métiers et conférence sur des domaines d'activité spécifiques. Plus de 700 visiteurs ont été accueillis.

La troisième édition de la « Journée pour l'emploi du Pays d'Arles », organisée le 23 février 2012 par **la MDE du Pays d'Arles**, a réuni 70 employeurs et des organismes de conseil. Plus de 700 offres d'emploi étaient proposées. Des ateliers (CV, lettre de motivation, relooking, entretien d'embauche) étaient animés. Environ 2 000 personnes ont participé à cette journée.

En 2011 a eu lieu la quatrième édition des « Rencontres des métiers et des compétences de Château du Loir » organisée par **la MDE Sarthe Sud**. Lors de ces rencontres sont proposées aux participants : des tables-rondes sur les secteurs d'activités importants localement et en tension, des ateliers « création d'entreprise », des « espaces métiers », des animations ludiques, un « café des professionnels » où employeurs et demandeurs d'emploi se côtoient ainsi que des stands orientation/formation/emploi tenus par des acteurs de l'emploi et de la formation. Le nombre de visites est passé de 350 lors de la première édition en 2008 à 800 en 2011.

La première « Journée open business emploi » organisée avec ses partenaires par **la MDE du Drouais** a permis aux demandeurs d'emploi de rencontrer des entreprises en recherche de personnel, et des organismes de formation. Trois thématiques prioritaires avaient été retenues : « apprentissage/alternance », « création/reprise d'entreprise », « Boostemploi ». Un millier de visiteurs ont été accueillis. 54 entreprises étaient présentes.

La MDE de Midi-Quercy organise les « Rencontres Métiers Emploi et Territoire ». Lors de cette journée plus de 80 exposants (entreprises, collectivités locales, administrations, organismes de formation, organismes d'accompagnement à l'emploi, agences d'intérim...) sont présents. Dans ce cadre, sont animés des ateliers débats autour des métiers qui recrutent, des tables rondes autour de l'aide à la recherche d'emploi, la formation professionnelle, la création d'entreprise et les métiers.

La MEIF du Bassin d'Emploi de Rennes a organisé le forum « Aide-soignante » visant à présenter le métier à travers les témoignages de salariés, les opportunités d'emploi et les voies d'accès (formation initiale, apprentissage, VAE, places passerelles).

La MDE de Sarthe Sud organise des rencontres « *Handi Conseils* » pour apporter des conseils aux demandeurs d'emploi sur la manière d'aborder leur handicap dans leur recherche d'emploi et pour mobiliser les entreprises du bassin d'emploi dans un espace de rendez-vous individuels.

La MDE du Pays d'Argentan a organisé les premières rencontres emploi : une journée destinée à tous (scolaires, demandeurs d'emploi, salariés, publics en recherche de job d'été) pour échanger avec les partenaires de l'orientation, de la formation et de l'emploi.

- **La réalisation de lettres d'information à destination du grand public permettant d'améliorer la mobilisation des publics et d'informer sur les caractéristiques de l'emploi local**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Rives de Seine réalise et diffuse une newsletter interactive comprenant des dossiers thématiques fonction de l'actualité et des enjeux du territoire, des retours d'expériences, de l'information sur les résultats des actions territoriales engagées ainsi que l'annonce des grands événements emploi territoriaux et nationaux à venir.

La MEF du Bassin Dijonnais publie une lettre d'information trimestrielle « *B.D emploi* » permettant d'informer le public sur l'actualité de la Maison de l'Emploi et de ses partenaires, sur les actions développées, les résultats obtenus mais aussi sur les dates des diverses manifestations emploi à venir sur le territoire.

- **La réalisation d'outils à destination des acteurs de l'emploi et du grand public permettant une meilleure lisibilité de l'offre de service emploi-formation-insertion délivrée sur le territoire**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Pays d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs a produit un document de synthèse présentant l'ensemble des dispositifs d'accompagnement existants en faveur des demandeurs d'emploi, diffusé à 650 exemplaires, auprès des prescripteurs.

La MDE du Pays Clermontois - Plateau Picard a réalisé un guide spécifique à destination du grand public sur la « *Formation Tout au Long de la Vie* » présentant les différents dispositifs développés sur son territoire et les contacts utiles.

Les Maisons de l'Emploi et de la Formation de Bourgogne partagent une même ingénierie web et coproduisent, en partenariat avec le C2R (CARIF Bourgogne) différents types de services en ligne destinés au public ou aux professionnels.

La MDE d'Angers produit une note de conjoncture trimestrielle visant à nourrir la réflexion des élus, représentants d'institution et acteurs de l'emploi du territoire.

La MDE de l'Agglomération Périgourdine a développé un portail pour l'information et l'orientation du public, présentant tous les événements liés à l'emploi et mettant en place de nombreux liens vers des sites partenaires.

Afin de faciliter la mise en place de formations sur tout son territoire en lien avec les besoins des entreprises et des publics, **la MDEF de la Provence Verte et du Haut Var** a créé une plateforme de gestion de salles permettant aux OF d'intervenir dans la proximité.

La MDE d'Ajaccio et du Pays Ajaccien, en accord et avec l'appui de ses partenaires a créé « *Vi@job* », rassemblant à l'image de la carte vitale, toutes les informations sur le parcours de la personne, permettant ainsi le suivi du parcours par chacun des partenaires amenés à rencontrer la personne.

La MDF d'Argentan Pays d'Auge Ornaïs diffuse « *la lettre des entrées en formation* », permettant d'offrir aux prescripteurs une visibilité de l'offre à venir, précisant pour chaque formation, les coordonnées de l'organisme, les dates de début et de fin, les dates d'informations collectives avec un lien hypertexte vers le site de chaque organisme pour plus de détails.

3. Les partenaires de l'action

Ces actions mobilisent la grande diversité des partenaires des MDE, avec en premier lieu l'Etat (DIRECCTE et parfois la politique de la ville), Pôle emploi, des Collectivités territoriales et des EPCI ainsi que les Missions locales, les PLIE (quand ils sont présents sur le territoire), les organisations professionnelles et, dans certains cas, l'Education Nationale, les partenaires sociaux, les SIAE et des CCAS.

4. Les plus-values apportées par la Maison de l'Emploi

- Mobilisation des acteurs du territoire ;
- Mutualisation des compétences ;
- Animation du territoire.

5. Les facteurs de réussite

- L'implication des élus locaux ;
- La qualité du partenariat local ;
- Le repérage, en amont, des publics visés par l'action et de leurs attentes ;
- La bonne couverture médiatique des actions et événements organisés ;
- L'engagement de tous les partenaires – y compris des employeurs et de leurs organisations ;
- La coordination des acteurs engagés dans l'action ;
- L'attrait des services proposés pour les usagers.

6. Les points de vigilance - les marges d'amélioration

- L'identification d'un seul « chef de file » pour l'organisation des événements ;
- La dimension « opérationnelle » des services proposés et des échanges animés ;
- L'évaluation et le suivi post-action (notamment lorsqu'il y a eu des recrutements).

1. Les enjeux et problématiques

Parce qu'elle recoupe des enjeux écologiques, sociaux, économiques, la mobilité devient progressivement une priorité des politiques publiques. Si la notion de mobilité ne peut se limiter aujourd'hui à la seule mobilité géographique et inclut, plus largement, les questions de mobilité psychologique et de mobilité professionnelle, la mobilité géographique est néanmoins un véritable enjeu dans un contexte où les difficultés de déplacement sont un frein important à l'accès à un emploi ou à une formation.

Ainsi, il convient de penser ensemble et de façon conjointe les enjeux de mobilité, de formation et d'emploi. L'absence de voiture et de permis de conduire sont considérés comme des freins importants à la recherche d'emploi alors que l'éloignement des entreprises des lieux d'habitation, les horaires atypiques et découpés imposent aux salariés d'être mobiles.

Plateforme ou Pôle mobilité, location de véhicules ou aide au permis de conduire, toutes ces actions apportent une réponse locale à la mobilité des publics.

2. La description des initiatives développées

Trois types d'initiatives sont développés par les MDE sur cette thématique :

■ Le développement de formations à la mobilité

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE Cité des Métiers du Bassin de La Rochelle anime un dispositif baptisé "Une nouvelle mobilité – quartier Yélo" dont l'objectif est de lever les freins à la mobilité dans les quartiers. Des ateliers pédagogiques "mobilité" ont été mis en place. Les habitants concernés apprennent à prendre le bus et à se servir du vélo libre-service. Des guides et des fiches pratiques "se déplacer à La Rochelle" ont été produits.

Une "auto-école sociale" a été créée et fonctionne en Vendée, avec l'appui de la MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée. L'association qui gère cette auto-école forme et accompagne jusqu'à l'obtention du permis les demandeurs d'emploi dont l'absence de mobilité est un frein essentiel à l'accès à l'emploi.

Dans le cadre de la plateforme de mobilité solidaire la MEF du Pays de Thur Doller propose 2 modules de formation pédagogique à la mobilité.

La MDEE du Drouais facilite le financement du permis de conduire en aidant un public SIAE dans son parcours d'insertion. Après avoir sollicité la fondation ORANGE pour financer une formation de PRE APPRENTISSAGE au code de la route à destination des salariés de SIAE, la MDEE a sollicité la fondation de la FFB pour financer 11 permis de conduire aux personnes qui avaient suivi le préapprentissage du code. Ce sont donc 11 personnes qui avaient des difficultés relevant de l'alphabétisation, du FLE ou de l'illettrisme qui ont pu passer leur permis de conduire.

■ Le pilotage et l'animation de dispositifs contribuant à la mobilité

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Marseille anime une "Centrale de mobilité" dédiée à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi. Avec l'aide d'un intranet accessible aux prescripteurs les bénéficiaires sont suivis tout au long de leur parcours. Un diagnostic de mobilité des bénéficiaires est réalisé par les opérateurs emploi du territoire (PLIE, Missions locales, Pôle emploi, etc.) suivi d'un entretien approfondi en mobilité. Ces deux phases permettent de préconiser aux bénéficiaires une "formation en mobilité" ou de les orienter vers les aides matérielles mobilisables.

La MDE du Saint-Quentinois et du Vermandois anime une plateforme mobilité sur le territoire du Pays du Vermandois (55 communes, 35 000 habitants, 400 km²) où la problématique "mobilité physique" est très importante. Cette plateforme combine un ensemble de services : transport à la demande par mini-bus, location de vélomoteurs et de vélos électriques, accès au permis de conduire (en partenariat avec une auto-école solidaire), centrale d'information sur les transports locaux, organisation de covoiturages, etc.

La MDE de Lons-le-Saulnier Champagnole a créé un pôle « mobilité pour l'emploi ». Il s'agit de mettre à disposition des véhicules de location sur une période déterminée pour les personnes dépourvues de moyens de transport personnel et d'étudier l'acquisition de deux minibus pour des SIAE visant à permettre le déplacement des personnes en insertion entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail.

La MEF du Pays de Thur Doller porte une plateforme de Mobilité Solidaire. Ce dispositif vise à favoriser l'accès à l'autonomie et à la mobilité des personnes en insertion sociale et professionnelle en proposant des solutions individuelles et en sécurisant les parcours. Sur les 2 mois d'expérimentation en 2012, 20 personnes ont été accueillies, 20 diagnostics réalisés. La constitution des partenariats permet de développer l'offre suivante : location de véhicules, accès au microcrédit, pré-code en ateliers pédagogiques personnalisés, soutien au code de la route, accès facilité à la conduite supervisée...

La création du « Pôle social de mobilité » de **la MEDEFI du Pays de Redon et Vilaine**, est finalisée. Il a pour objectif de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes « en difficulté » en levant les freins de la mobilité. Construit à partir d'un diagnostic et d'un inventaire des actions existantes ou à initier sur le territoire, l'objectif est d'initier et d'accompagner un changement de culture et de pratique sur les mobilités, auprès des élus, des habitants, des entreprises du territoire. Pour cela, un certain nombre d'initiatives (ex : Semaine européenne de la mobilité, création d'une page Facebook dédiée pour faire réagir sur différents sujets au travers de photos), création d'un jeu « Bougeons mieux ! » sont organisées, considérant que l'enjeu des mobilités est certes l'accès à l'emploi mais aussi le développement économique, au travers du développement de nouveaux usages comme par exemple l'électromobilité, qui peut constituer un marché pour des entreprises locales (infrastructures), ou encore le transport combiné personnes/marchandises.

La MDE de Lys Tourcoing met en œuvre une innovation collective autour de la mobilité internationale des jeunes demandeurs d'emploi qualifiés ou non. « Move to Work » s'inscrit dans le programme européen « jeunesse en mouvement », bénéficie du soutien du Conseil régional et développe une ingénierie séquencée en 3 temps : avant le départ, pendant le séjour à l'étranger et au retour des jeunes. Ce programme provoque une véritable accélération dans le parcours du demandeur d'emploi : dans leur expérience à l'international, les demandeurs d'emploi sont indépendants financièrement et administrativement. Ils sont mobiles et intégrés dans un environnement économique, social et culturel différent et obtiennent une expérience professionnelle à l'étranger.

■ La réalisation d'études et la mise en œuvre de plans d'actions « mobilité »

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MEF du Boulonnais coordonne un plan d'actions local "mobilité" qui associe l'ensemble des partenaires et anime un groupe "mobilité – emploi et territoires".

Un plan départemental d'aide à la mobilité est mis en œuvre avec **la MDE de la Vendée**. Dans ce plan figurent des mesures comme l'attribution de bons de carburant, la mobilisation de taxis, l'aide à la garde d'enfants, et la réparation ou le financement d'un véhicule.

La MDEE du bassin d'Evreux a réalisé une étude sur les déplacements domicile travail à l'échelle du territoire du Grand Evreux Agglomération ainsi qu'une monographie de l'offre de transports collectifs et son adéquation avec les zones d'activités du territoire. Elle a aussi effectué un recensement des aides à la mobilité existantes. Ces travaux sont des préalables à la mise en œuvre d'un plan d'actions visant l'information des prescripteurs sur la thématique (élaboration d'un Guide de la mobilité, etc.).

La Maison de l'Emploi de la Déodatie anime un groupe de travail partenarial sur l'enjeu mobilité afin d'établir un diagnostic territorial sur la thématique et de mobiliser ses partenaires dans l'élaboration d'un projet commun de plateforme.

La MDE de l'arrondissement d'Aubusson a réalisé un « guide Mobilité » à destination des professionnels de l'accompagnement des publics. Il rassemble l'ensemble des dispositifs d'aide matérielle et financière ainsi que les solutions pratiques de mobilité sur l'ensemble du département de la Creuse. L'outil a été intégré au Pacte Territorial d'Insertion du Conseil Général et diffusé à l'ensemble des acteurs sociaux.

La MDE de Saumur Loire Vallées d'Anjou, en partenariat avec les acteurs locaux, a mis en place une étude pour repérer les besoins du territoire en terme de mobilité afin de contribuer à la mise en place d'une plateforme partenariale territoriale « Mobil Infos ». Ce dispositif a permis d'améliorer la cohérence et la lisibilité de l'offre de services territoriale « mobilité » et de proposer un 1er niveau d'information et d'orienter vers les services adaptés.

La MDE du Pays Sancerre Sologne a coproduit un guide mobilité qui analyse et met à jour les dispositifs existants en matière de mobilité. Cette plaquette a été remise aux acteurs institutionnels et aux Mairies.

3. Les partenaires de l'action

Les principaux partenaires sont l'Etat (politique de la ville, DIRECCTE), les Conseils régionaux et départementaux, les Autorités Organisatrices de Transports, les communes et EPCI, les Missions locales et les PLIE, Pôle emploi, ainsi que dans certains cas l'ACSE, des CCAS, les partenaires sociaux, des entreprises, des organismes de formation, des associations spécialisées, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

- L'innovation dans les réponses apportées sur les territoires et aux publics ;
- L'approche globale et transversale de la problématique emploi au service des besoins des publics salariés et demandeurs d'emploi ;
- La capacité d'ingénierie, de mobilisation d'un large partenariat, d'animation territoriale de la Maison de l'Emploi.

5. Les facteurs de réussite

- La disponibilité des partenaires « prescripteurs » ;
- L'implication des dirigeants des organismes partenaires ;
- Le professionnalisme du prestataire ;
- La création d'outils de suivi des parcours des bénéficiaires.

6. Les points de vigilance – Les marges d'amélioration

- La mobilisation nécessaire des partenaires en amont de la démarche pour permettre leur adhésion ;
- L'évaluation en continu des besoins des prescripteurs et des bénéficiaires pour assurer la pertinence des réponses construites ;
- La mise en place de modes de communication interne efficaces ainsi que de procédures permettant le suivi et l'évaluation de l'action par l'ensemble des parties prenantes.

1. Les enjeux et problématiques

L'illettrisme¹⁴ est un facteur majeur d'exclusion économique et sociale. Il peut toucher, à des niveaux divers, un nombre relativement important de personnes reçues par les Maisons de l'Emploi. L'accès à l'emploi nécessite la maîtrise des savoirs de base : lire et écrire de façon à être compris, s'exprimer, parler, comprendre et se faire comprendre.

Pour répondre à la diversité des situations des personnes confrontées à l'illettrisme, pour prévenir et lutter contre cette difficulté sur le terrain, les Maisons de l'Emploi et leurs partenaires s'attachent à mettre en œuvre les solutions les plus adaptées. La complexité du problème à résoudre nécessite le développement de méthodes et d'outils à destination des professionnels de l'emploi et de l'insertion professionnelle qui doivent être le plus efficaces possible. L'animation des réseaux d'acteurs par les Maisons de l'Emploi sur les territoires leur permet de s'organiser pour chercher ensemble les solutions les plus appropriées, et faire connaître ce qui marche pour que les pratiques soient disponibles et accessibles à tous.

2. Description des initiatives développées

Les MDE développent deux types d'initiatives sur ce champ :

- **La création de dispositifs spécifiques à destination des publics en situation d'illettrisme**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du Bassin Dieppois organise sur son territoire la mise en œuvre du dispositif « 1001 lettres » proposé par OPCALIA. Il s'agit d'une pédagogie s'appuyant sur des situations professionnelles, avec des parcours sur mesure permettant à chaque participant d'avancer à son rythme, tout en bénéficiant d'une émulation de groupe. La confiance et l'appétence à se former sont favorisées. Les objectifs sont doubles : renforcer la maîtrise des savoirs fondamentaux (communiquer par écrit, traiter des données chiffrées, utiliser l'informatique) et développer les capacités de raisonnement et de logique.

Avec Objectif 58, la MDEF de la Nièvre s'efforce de faciliter l'accès de tous les Nivernais aux savoirs et aux compétences de base. Cette organisation est co-construite avec l'ensemble des prescripteurs, formateurs et financeurs des dispositifs situés en amont de la qualification, à l'échelle du département. La coopération instaurée avec la plateforme locale de lutte contre l'illettrisme permet un repérage plus systématique de ce handicap à l'accès à la formation et à l'emploi. Le partenariat mis en place avec les collectivités locales et les associations garantit l'ancrage des dispositifs concernés en proximité.

La MDE d'Angers créé un dispositif de repérage et de mobilisation de personnes en situation d'illettrisme. Après un état des lieux soulignant la difficulté à repérer les personnes en situation d'illettrisme, un groupe projet est formé. Suite aux rencontres avec les OPCA et acteurs de terrain SIAE, proposition d'une action de repérage auprès des salariés en insertion, communication en direction des entreprises et action de sensibilisation au repérage auprès des conseillers professionnels. Une fois l'action de repérage réalisée via l'outil d'aide au repérage, des ateliers de savoir de base sont mis en place sur les sites. Ainsi sur 76 salariés en SIAE, 21 ont été repérés, 7 ont intégré l'atelier, et 6 les compétences clés.

- **Le développement et l'animation de réseaux d'acteurs intervenant sur le champ de l'illettrisme :**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE de Marseille anime une « plateforme savoirs de base et apprentissage de la langue française ». L'objectif est de décloisonner les dispositifs et de créer de la transversalité, notamment pour avoir une connaissance plus fine de l'offre de service, pour fluidifier les orientations des publics, et pour partager les diagnostics et les propositions d'amélioration des dispositifs.

Un « centre de ressources illettrisme et analphabétisme » a été mis en place sous l'égide de la MDE de Bonneville, avec quatre objectifs : sensibiliser et contribuer à la professionnalisation des acteurs dans le domaine de l'illettrisme, accompagner les projets et les initiatives locales, s'impliquer au sein des réseaux

14- Pour les personnes qui ont été scolarisées en France et qui n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul des compétences de base pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante, on parle d'illettrisme. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, et avec les formations de base dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme.

de lutte contre l'illettrisme, et faciliter l'accès à l'information.

La MEF du Saint Quentinnois est en charge de l'animation territoriale pour le développement des compétences clés. A ce jour, la plateforme compte 710 acteurs relais et plus d'une cinquantaine de chartes signées. Ce dispositif vise à organiser des réunions de sensibilisation au repérage et à la lutte contre l'illettrisme, organiser des matinées d'échanges et de professionnalisation en direction des partenaires et acteurs relais, mettre en place un outil de suivi des publics en situation d'illettrisme et un suivi qualitatif des parcours de formation, sensibiliser les entreprises sur la situation d'illettrisme en entreprise.

La MEF de l'Agglomération Caennaise a développé un partenariat avec les acteurs du territoire visant à sensibiliser et se former au repérage de l'illettrisme, un soutien technique auprès des entreprises souhaitant traiter la problématique, mis en place et développé l'animation d'un réseau de bénévoles sur la prise en charge de l'illettrisme.

La MEF de l'Est du Val d'Oise lance le dispositif CAP AILES (Apprentissage, Initiation, Lecture, Ecriture, Soutien). Ce réseau va permettre d'apporter des solutions concrètes aux situations d'illettrisme. Ce travail offre la possibilité à toute personne n'ayant pas acquis les savoirs de base d'être orientée et aidée. Les différents partenaires de l'action ainsi que les médiateurs prescripteurs ont pu rencontrer et échanger avec les aidants – bénévoles « formateurs » qui ont bénéficié d'une formation dispensée par l'Union Régionale de la Lutte contre l'Illettrisme en Picardie.

La MEF du Bassin Dijonnais mobilise 21 partenaires et créé la « plateforme dynamique d'accès à l'emploi » qui vise à dynamiser le participant dans son parcours vers l'emploi en rendant plus intense sa participation. En partant des besoins des entreprises et des compétences attendues en situation de travail, l'approche consiste à développer les compétences transversales et transférables des participants, et les amener sur les emplois cibles repérés dans le secteur économique en tension ou sur le marché caché. Un diagnostic des compétences transversales est réalisé en observant le participant en situation de travail. Les manques et freins sont repérés, les écarts sont identifiés et les dispositifs existants pour les réduire sont mis en œuvre.

La MDE de Bonneville met en place des demi-journées d'information en direction des prescripteurs pour leur faire connaître l'offre des organismes de formation agréés dans le marché des compétences clés.

3. Les partenaires de l'action

On retrouve dans ces actions les principaux partenaires des MDE, institutionnels, opérateurs de l'emploi et de l'insertion professionnels, Collectivités territoriales, organismes de formation. S'y ajoutent l'ACSÉ, L'ANLCI, OPCALIA, et des organismes et associations spécialisés dans la lutte contre l'illettrisme.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'intervention des MDE sur cette thématique permet :

- L'amélioration de la qualité et de l'efficacité de l'offre de formation ;
- L'adaptation de l'offre de formation aux besoins des publics / des professionnels de l'emploi et de l'insertion professionnelle ;
- La mutualisation et le partage de connaissances sur les caractéristiques des publics en situation d'illettrisme ;
- La connaissance partagée des dispositifs mobilisables sur les territoires et leur appropriation par les professionnels ;
- La valorisation des dispositifs existants auprès des publics.

5. Les facteurs de réussite

- La mobilisation des financeurs et des acteurs autour d'un projet commun, cohérent et pérenne en faveur des publics en situation d'illettrisme ;
- Le repérage efficace des publics et de ses besoins et la prise en compte de la complexité des situations à gérer ;
- La création d'outils au service des professionnels de l'emploi et de l'insertion professionnelle permettant de détecter les publics en situation d'illettrisme ;

6. Les points de vigilance – Les marges d'amélioration

- L'amélioration du repérage des publics en situation d'illettrisme ;
- La sensibilisation des entreprises à la lutte contre l'illettrisme reste à développer.

1. Les enjeux et problématiques

Certains publics sont peu mobiles, résident loin des lieux d'accueil institutionnels classiques, ont besoin de trouver des réponses à des questions qui ne relèvent pas seulement de l'emploi, requièrent une attention particulière avec une disponibilité et du temps d'accueil et d'information qui excède les normes habituelles.

C'est pour tout ou partie de ces publics que certaines Maisons de l'Emploi mettent en place des dispositifs d'accueil, d'information et d'orientation qui assurent des services de proximité.

2. La description d'initiatives développées

Les MDE développent deux types d'initiatives :

- **L'accueil des publics, l'information et l'orientation sur les dispositifs emploi, formation, création d'activités, etc. selon leurs caractéristiques et besoins**

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Avec sa plateforme multi partenarial labellisée en Cité des Métiers, la MDEF du Saint Quentinois s'est fixée pour missions de :

- *Constituer une plateforme d'informations sur les métiers, l'emploi, la reconversion, la formation et la création d'activités pour l'ensemble du territoire ;*
- *Rassembler une plateforme d'expertise pluridisciplinaire pour aider le public ;*
- *Structurer un espace multimédia de consultation susceptible de toucher le plus grand nombre ;*
- *Susciter un espace de dialogue avec les entreprises pour construire de nouvelles réponses en termes d'anticipation et de réponse aux besoins qui sont les leurs.*

C'est un espace intégré de conseils et de ressources au service du public en recherche d'information sur les métiers et les formations, sur la vie professionnelle répondant à des principes fondamentaux : multi publics, multi thématiques, multi usages , multi partenarial, centré sur les besoins des usagers : prise en compte des préoccupations et des demandes des publics de manière privilégiée.

L'accueil, l'information de "premier niveau" et l'orientation des publics vers les services adéquats sont assurés dans le "hall" de la MDE du Pays Rochefortais depuis janvier 2011. Deux "agents d'accueil" assurent ces missions. De plus, le "centre de ressources" de la Maison de l'Emploi du Pays Rochefortais permet aux salariés de ce territoire d'avoir accès à une information "lisible et de proximité".

La MEF du Cotentin, la MDE de Valenciennes Métropole ont identifié des lieux d'accueil de proximité dans des communes de leurs territoires. Ces lieux ont été mis en réseau, avec une animation assurée par un salarié de la MEF ou de la MDE.

Sur un territoire éloigné de la ville centre, la MDE Artois Emploi Entreprises, en lien avec Pôle emploi et la Communauté de communes concernée, a contribué à la création d'un lieu d'accueil décentralisé où tout demandeur d'emploi est reçu et conseillé, sans rendez-vous, par un conseiller Pôle emploi. Environ 500 personnes y sont accueillies chaque mois.

La MDE du Sud Mosellan, à partir d'une convention de partenariat local avec Pôle Emploi, regroupe et accueille ses partenaires sur des points d'accueil mutualisés, pour répondre à des demandes ponctuelles des demandeurs d'emploi, des salariés et des employeurs.

Sur le territoire du Saint-Quentinois-Vermandois, des permanences en milieu rural permettent d'offrir un accueil de proximité aux publics ayant des difficultés pour se déplacer. Ces permanences sont assurées par le référent PLIE de Pôle emploi. De plus, une "Cité des métiers" a été mise en place et est animée par la MDE du Saint-Quentinois, avec un "centre associé" en milieu rural (à Bohain pour le Vermandois). Elle assure notamment une double fonction de promotion des "métiers porteurs" et d'aide à l'orientation.

Une émission radiophonique mensuelle est animée par la MDE du Bassin d'Emploi Dijonnais et les informations sur les actions menées tout au long de l'année par les antennes de la MDEE du Pays Vidourle et Camargue sont diffusées par les radios associatives locales.

Un réseau d'entreprises citoyennes créé et animé par **la MDE de Valenciennes Métropole** intensifie le lien entre le demandeur d'emploi d'une part et l'entreprise d'autre part, et favorise l'accès à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion.

Les jeunes diplômés (Niveau IV à II) des quartiers ZUS bénéficient d'un accompagnement spécifique par **la MDEE du Bassin d'Emploi de Perpignan** pour leur favoriser leur insertion. Après un repérage de ces jeunes diplômés sur les secteurs ZUS, il est noué un dialogue avec eux afin d'établir une relation de confiance avec l'institution, de renforcer leur connaissance des services d'accompagnement à l'emploi et de les accompagner en développant leur assurance et leur confiance en eux et mettant en place un accompagnement ciblé pour la recherche d'emploi.

■ L'information des publics dans des contextes spécifiques

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

La MDE du bassin d'emploi de Rennes met en place des « jobs dating spécifiques SIAE » pour permettre à des salarié(e)s de structures d'insertion de se faire repérer comme candidat pour des postes à pourvoir dans des entreprises du secteur marchand « classiques » et permettre aux employeurs d'identifier des personnes répondant à leurs attentes sur ces postes.

La MDE Ouest Provence anime avec le PLIE un « point accueil » sur le chantier du terminal méthanier Fos Cavaou, ceci à la demande de Gaz de France qui finance ce dispositif. Les entreprises intervenant sur le chantier peuvent y trouver des réponses à leurs besoins de recrutement. L'information est facilitée, pour les employeurs, pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi. Pôle emploi et la Mission locale interviennent notamment pour la mise en relation sur les offres d'emploi.

Pour répondre aux problématiques spécifiques, plusieurs types d'initiatives sont initiés. Ainsi pour les saisonniers, **la MDE de l'arrondissement de Bonneville** a créé des « Espaces » qui leur sont ouverts, ainsi qu'à leurs employeurs, sur Chamonix et Megève – ceci durant tout l'hiver. Toutes les informations relatives à la saisonnalité y sont réunies. Pour les services à la personne, la MDE du Bassin d'Emploi Dijonnais organise des informations collectives destinées aux demandeurs d'emploi en présence de partenaires dont Pôle Emploi et d'employeurs qui viennent témoigner et décrire le travail dans ce secteur.

Un « relais d'information et d'échange » sur le statut transfrontalier est animé par **la MDE de Valenciennes Métropole**.

Les rencontres Métier Emploi et Territoire, pilotées par **la MDE Midi Quercy** ont pour objet d'informer et sensibiliser les publics sur le marché de l'emploi local par des mises en relation sur un territoire rural entre les acteurs de la politique de l'emploi et les organisations, en favorisant l'expression des entreprises en direct sur les questions liées au recrutement.

L'Espace Métiers pour les publics salariés, expérimenté en 2012 dans le cadre du « Conseil en évolution professionnelle », s'est déployé en 2013 sur le territoire de **la MDE d'Epernay et sa région**. La coordinatrice de l'Espace métiers apporte au public le meilleur conseil sur les thématiques telles que changer de métier ou évoluer au sein de son entreprise, connaître les outils et/ou prestations à disposition pour atteindre ses objectifs et réaliser son projet, mieux comprendre et connaître le marché du travail local, s'informer sur les financements, l'offre de formation, accéder à la VAE...

3. Les partenaires

Les acteurs de l'emploi sont parties prenantes de ces initiatives. Sont également associés dans certaines d'entre-elles des OPCA, des acteurs du logement et des acteurs de la santé, les CIO des communes et des EPCI, des CCAS, des chambres consulaires, etc.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l'Emploi

L'action des MDE sur cette thématique permet :

- Une meilleure information et une meilleure orientation des publics, avec des services plus « lisibles » ;
- Une utilisation optimum des moyens mutualisés par les acteurs de l'emploi du territoire ;
- Une plus grande « égalité des chances » ;
- Le développement des services de proximité pour les entreprises, pour les salariés et pour les demandeurs d'emploi ;
- Un accès plus pertinent à l'offre de services de Pôle emploi.

5. Les facteurs de réussite

- La nécessité d'un investissement fort et durable de tous les acteurs ;
- L'adhésion forte des élus et de Pôle emploi ;
- L'attractivité des offres de services pour les usagers ;
- L'adaptation des services aux besoins des différentes catégories d'utilisateurs.

6. Les points de vigilance - les marges d'amélioration

- La lisibilité de la communication externe ;
- La connaissance exhaustive des dispositifs existants ;
- Le respect du rôle de chaque partenaire et de ses champs de compétences ;
- L'adaptation régulière aux opportunités.

Les Maisons de l'Emploi et la labellisation Orientation Pour Tous¹⁵

Depuis la parution le 4 mai 2011 des textes d'application (décret et arrêté) de la loi du 24 novembre 2009, le label « Orientation Pour Tous » peut être accordé aux services d'orientation qui s'organisent sur un territoire pour offrir informations et conseils sur les formations et les métiers à toute personne qui les sollicite.

La finalité de la démarche de labellisation est double puisqu'elle vise aussi à renforcer l'efficacité des professionnels de l'orientation par des échanges d'expériences et de pratiques, par la confrontation des situations des personnes qui les sollicitent, par l'ouverture aux enjeux locaux de l'emploi et du développement.

A la mi-juillet 2012, selon l'enquête en cours de réalisation par l'Alliance Villes Emploi, 11 Maisons de l'Emploi¹⁵ sont parties prenantes de groupements ou de plateformes labellisées "Orientation Pour Tous". Certaines coordonnent les groupements, d'autres font partie des réseaux de partenaires coordonnés par des CIO, par Pôle emploi ou par des Missions locales, et certaines assurent une coordination tournante avec les autres membres des plateformes.

13 Maisons de l'Emploi supplémentaires sont engagées dans un processus de labellisation qui a abouti fin 2012.

La Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne accompagnée de ses partenaires (Académie de Strasbourg et CIO de Saverne, Pôle emploi, Mission locale du Pays de Saverne, FONGECIF Alsace, et la Chambre des Métiers d'Alsace) a ainsi créé le « Pôle d'Information et d'Orientation sur les formations et les métiers de Saverne » et propose à toute personne et en un lieu unique, un ensemble d'informations et de conseils personnalisés sur la formation initiale et professionnelle continue, l'emploi, le marché du travail, l'insertion socioprofessionnelle, la création d'activité. La présence in situ des différentes structures facilite à la fois le relais et la prise en compte spécifique des besoins des usagers.

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin assure l'animation du groupement labellisé « Orientation Pour Tous en Cotentin » composé de la Mission locale du Cotentin, du CIO de Cherbourg, de Pôle emploi, du FONGECIF Basse-Normandie et du Point d'information Jeunesse de la MJC. Elle permet à toute personne habitant le territoire couvert par le Comité Local Emploi Formation du Cotentin, d'être informée et de bénéficier de conseils personnalisés lui permettant de choisir « en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adaptée à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire ».

La valeur ajoutée du dispositif réside dans la constitution de réseaux d'acteurs locaux dont les interventions coordonnées permettent à l'utilisateur de mieux s'y retrouver, de développer une plus grande autonomie grâce à un service de conseil de qualité. Mais elle réside aussi dans le renforcement des partenariats entre les professionnels de l'emploi, de la formation et de l'orientation, la mise en cohérence de l'offre de service délivrée sur le territoire, aux professionnels de l'emploi, et dans la mutualisation des moyens des structures au service des usagers. Enfin, elle permet de renforcer l'expertise des acteurs de l'orientation.

15 - Maisons de l'Emploi labellisées "Orientation pour tous" : Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne (Alsace), Maison de l'Emploi de Saverne (Alsace), Maison de l'Emploi du Chinonais (Centre), Maison Départementale de l'Emploi et de la Formation du Territoire de Belfort (Franche Comté), Maison de l'Emploi du Bassin de Lens Liévin - Hénin Carvin (Nord-Pas-de-Calais), Maison de l'Emploi de la région dunkerquoise « Entreprendre Ensemble » (Nord-Pas-de-Calais), Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin (Basse-Normandie), Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Grand Beauvaisis (Picardie), Maison de l'Emploi et de la Formation du Saint-Quentinoise (Picardie), Maison de l'Emploi - Cité des Métiers du Bassin d'Emploi de La Rochelle (Poitou-Charentes), Maison de l'Entreprise, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais (Poitou-Charentes)

Animation de cyber-bases emploi et de dispositifs d'information des publics¹⁴

1. Les enjeux et problématiques

En créant des cyber-bases emploi sur leurs territoire et/ou en mettant en place des dispositifs spécifiques d'information des publics, les Maisons de l'Emploi ont pour objectifs de :

- Rapprocher les services emploi de la population ;
- Permettre à l'ensemble des publics de devenir autonomes dans l'utilisation de l'outil informatique et multimédia pour mener à bien leurs projets professionnels ;
- Rendre accessible l'accès à une base d'information unifiée en utilisant les outils informatiques ;
- Lutter contre la fracture numérique ;
- Favoriser la mise en réseau des partenaires ;
- Favoriser l'accès à la formation des publics géographiquement éloignés.

2. La description des initiatives développées

Les Maisons de l'Emploi développent 2 types d'initiatives :

■ La mise en place des cyber-bases emploi

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

Depuis 2010 **la MDE de la Déodatie** a progressivement déployé dans son territoire essentiellement rural, un réseau de cyber-bases : au total 9 sites étaient équipés fin 2011. Chaque cyber-base est composée au minimum d'une salle multimédia et d'un bureau de réception. Tous les sites sont labellisés "Relais services publics" (RSP). Certains partenaires mobilisent la Visio conférence, c'est notamment le cas de Pôle emploi, de la CPAM, de la CAF et du CNAM. D'autres comme les Missions locales et Cap emploi y tiennent des permanences et forment les animateurs à l'accueil de premier niveau.

Dans un contexte très différent, **la MEF de Lyon** a mis en place 4 "espaces cyber-base emploi". Chacun dispose d'un animateur. Le plus important de ces 4 espaces, l'Atrium, est équipé de 18 postes consultation rapide, 13 postes consultation approfondie et 7 portables pour les ateliers. Les 3 autres, implantés dans des "Pôles de services territoriaux", sont équipés chacun de 2 postes en consultation rapide, 3 postes en consultation approfondie et 4 portables pour les ateliers. Chaque année entre 8 000 et 9 000 utilisations sont comptabilisées.

Espace public numérique intégré à **la MDE du Nord de la Réunion**, la cyber-base emploi est ouverte aux demandeurs d'emploi, aux salariés, créateurs/repreneurs d'entreprises qui souhaitent s'initier aux outils internet et Multimédia. De plus, la MDE a déployé sur ses guichets de proximité un environnement Wifi à destination de ses usagers qui pourront se connecter directement à l'Internet via leur ordinateur portable, téléphone ou tablette.

La MDEE du Drouais a créé un dispositif "cyber-emploi" qui permet d'accueillir jusqu'à 6 personnes simultanément sans rendez-vous avec un temps d'accès non limité. Une chargée de mission à temps plein anime ce dispositif dont environ 400 personnes bénéficient annuellement.

La Cyber-base Emploi de **la MEF en Pays Beaujolais** offre un accompagnement individuel et/ou collectif, prioritairement au public non initié aux technologies de l'information et de la communication. Elle propose un parcours personnalisé pour l'utilisation des outils multimédia dans le cadre de la recherche d'emploi, de la formation, de l'orientation et de la création d'activité. L'objectif est de rendre les usagers autonomes dans leur utilisation de ces outils, mais aussi de leur offrir un accès libre et gratuit aux équipements informatiques.

Avec ses partenaires et des financements du FEDER, **la MDE de Nîmes Métropole** a implanté 8 espaces Cyber-Base emploi autour d'une plateforme centrale de plus de 400 m² située à la MDE. L'année 2013 a été marquée par une forte affluence avec 31 332 visites.

■ La création d'autres dispositifs d'information pour les habitants des territoires

En 2011 – 2012 – 2013 – 2014

“L’exploratoire” de la MEIF du bassin d’emploi de Rennes est un dispositif qui permet de découvrir des métiers dans un esprit ludique et innovant. Il propose notamment des rencontres thématiques, des parcours « découverte des métiers », des ateliers, et des animations avec des entreprises. Des forums y sont organisés. L’exploratoire a accueilli 5 720 visiteurs sur l’année.

La MEF du bassin de Louviers a mis en place un “centre de ressources”, relais d’informations sur les offres des partenaires, en lien direct avec l’emploi sur le territoire. Les informations sont disponibles sur des bornes informatiques avec des liens vers les sites des partenaires.

La MDE du Pays Cœur d’Hérault a développé un centre de ressources virtuel pour faciliter l’accès des publics à une information territorialisée, lisible et actualisée. Guichet unique d’information en milieu rural, 43 000 visiteurs uniques ont effectué des recherches via le site Internet. Outre les publics demandeurs d’emploi du territoire, ce centre de ressources constitue un outil pour les professionnels de l’emploi qui bénéficient d’une information mise à jour et de fiches méthodologiques thématiques leur permettant d’appréhender au mieux certains dispositifs peu connus.

3. Les partenaires de l’action

Les cyber-bases emploi fédèrent, autour de la MDE, l’ensemble des “acteurs de l’emploi” des territoires. S’y ajoutent parfois des clubs d’entreprises, des chambres consulaires et des organismes de prévoyance.

4. Les plus-values apportées par les Maisons de l’Emploi

En mettant en place des cyber-bases emploi et des dispositifs d’information des publics, les MDE font pleinement apparaître certaines des plus-values qu’elles apportent à leurs territoires :

- L’affirmation de leur rôle de “plateformes” réunissant toutes les “parties prenantes” de l’emploi, de la formation et de l’insertion du territoire ;
- La qualité de l’accueil réalisé dans un lieu “d’informations partagées” pour tous publics concernés par l’emploi et la formation (scolaires, jeunes, adultes – salariés et demandeurs d’emploi) ;
- La création de liens et de synergies entre les acteurs du territoire.

5. Les facteurs de réussite

- La mise en place régulière de nouvelles actions (ateliers, animations, etc.) pour assurer la pérennité des dispositifs ;
- L’articulation avec l’ensemble des parties prenantes concernées ;
- L’association de tous les acteurs à l’animation du dispositif.

6. Points de vigilance

- L’inscription des dispositifs en complémentarité des actions des partenaires ;
- La mise en valeur des contributions des partenaires.

CONCLUSION

La Consolidation 2014 des Maisons de l'Emploi souligne, comme celles de 2011, 2012 et 2013, toute la richesse, la diversité et la qualité des actions développées sur les territoires. Au-delà des actions développées dans ce document, ce sont plus de 1 000 actions qui sont développées sur les territoires. Ces actions sont consultables dans l'espace « Bonnes pratiques » du site Internet de l'Alliance Villes Emploi (www.ville-emploi.asso.fr).

L'édition 2014 met en évidence la mobilisation importante de moyens financiers et humains sur les axes 1 et 2 du cahier des charges national des MDE. Désormais les MDE et leurs partenaires sont engagés de façon très volontariste sur la Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences afin de mieux prévenir les conséquences des mutations économiques qui s'opèrent sur les territoires et de favoriser le développement de l'emploi.

Chaque Maison de l'Emploi est unique dans sa réponse à des besoins et opportunités définis sur la base d'un diagnostic précis et d'un projet partagé par l'ensemble des acteurs politiques, institutionnels, sociaux et économiques concernés par l'emploi sur son territoire. Leurs objectifs stratégiques et opérationnels sont donc différents, tout comme les résultats attendus et les plus-values recherchées de leurs projets. Mais toutes ont en commun la mobilisation et la coordination des acteurs de l'emploi afin de répondre aux besoins des entreprises et des publics du territoire et l'ingénierie de projets et l'engagement des équipes opérationnelles des Maisons de l'Emploi pour développer des actions innovantes, structurantes et adaptées aux problématiques identifiées validées par la gouvernance.

Les Maisons de l'Emploi sont des outils d'animation du territoire, de mobilisation partenariale, d'ingénierie de projet. Les politiques nationales de l'emploi ne peuvent désormais plus être construites sans cette mobilisation territoriale forte que seul un outil de territoire piloté par les Collectivités territoriales peut porter.

L'arrêté du 18 décembre 2013 venu compléter le cahier des charges de 2009 a ancré les Maisons de l'Emploi sur le champ des mutations économiques et de la GPTEC.

La capitalisation des travaux menés par les Maisons de l'Emploi engagées dans le projet de professionnalisation sur la GPTEC (septembre 2012 – août 2014) montre d'ores et déjà la qualité et l'impact des actions réalisées sur les différents territoires.

« Le bilan partagé des Maisons de l'Emploi » mené en 2014 sous la conduite de Patricia Bouillaguet, Personnalité qualifiée au Conseil National de l'Emploi, Présidente du groupe de travail « Bilan partagé », s'est appuyé sur les données des consolidations 2011, 2012 et 2013, seules références chiffrées disponibles sur l'action des Maisons de l'Emploi, et a démontré toute leur pertinence sur les territoires, permettant de mettre un terme à leur remise en cause.

ANNEXE 1 - Arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des Maisons de l'Emploi

30 décembre 2009

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 14 sur 182

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'EMPLOI

Arrêté du 21 décembre 2009
portant cahier des charges des maisons de l'emploi

NOR : ECED0927694A

Le secrétaire d'Etat chargé de l'emploi,
Vu le code du travail, notamment l'article L. 5313-1 ;
Vu le décret n° 2009-1593 du 18 décembre 2009 fixant les modalités d'attribution de l'aide de l'Etat aux maisons de l'emploi,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le cahier des charges des maisons de l'emploi mentionné à l'article R. 5313-3 du code du travail est annexé au présent arrêté.

Art. 2. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 décembre 2009.

LAURENT WAUQUIEZ

ANNEXE

CAHIER DES CHARGES DES MAISONS DE L'EMPLOI

Le rôle des maisons de l'emploi au sein du service public de l'emploi, créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, a été réaffirmé par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi. Parallèlement, les premières maisons de l'emploi arrivent au terme de leur conventionnement initial par l'Etat. Dans ce contexte, il est donc nécessaire d'adapter le premier cahier des charges des maisons de l'emploi du 7 avril 2005.

L'article L. 5313-1 du code du travail précise les missions des maisons de l'emploi en affirmant le rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Les maisons de l'emploi s'inscrivent ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires. Un accent tout particulier est mis sur les problématiques de diagnostic partagé, d'observation du marché de l'emploi et d'anticipation des mutations économiques.

La maison de l'emploi est fondée sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action. A ce titre, les maisons de l'emploi n'ont pas vocation à devenir des opérateurs de placement mais à inscrire leurs interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire et à développer une fonction de coordination.

Ce cahier des charges a pour but de définir les missions, le fonctionnement des maisons de l'emploi ainsi que les conditions d'évaluation de leur activité. Il permet de déterminer le cadre du conventionnement des structures et les missions qui feront l'objet d'un financement par l'Etat.

I. – La gouvernance des maisons de l'emploi

1.1. Les membres de la gouvernance

La gouvernance des maisons de l'emploi est structurée autour de membres constitutifs obligatoires, de membres constitutifs à leur demande et de partenaires associés :

- les membres constitutifs obligatoires sont au nombre de trois : les collectivités territoriales ou leur groupement porteurs de projet, l'Etat et Pôle emploi ;
- le conseil régional, le conseil général, les intercommunalités et les communes distinctes de la collectivité territoriale fondatrice, concourant au projet, sont, à leur demande, membres constitutifs ;
- tous les autres acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, parmi lesquels les partenaires sociaux, peuvent devenir des membres associés à la maison de l'emploi dès lors que leur admission a reçu l'accord préalable des membres constitutifs obligatoires.

1.2. *Les modalités de représentation*

Les membres constitutifs obligatoires de la maison de l'emploi doivent disposer de la majorité des voix au sein du conseil d'administration et du bureau. Cette condition est respectée lorsqu'ils disposent à eux seuls de la majorité des voix plus une.

1.3. *Mise en place de conseils d'orientation*

Les maisons de l'emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Il est, dès lors, indispensable qu'elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, elles seront également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

Par conséquent, afin d'associer les entreprises et les partenaires sociaux (représentants patronaux et salariaux) à la définition des grandes orientations et au suivi des projets, il est souhaitable, quoique nullement obligatoire, que les maisons de l'emploi créent un conseil d'orientation ou toute structure aux missions équivalentes. Ils seront composés notamment des représentants des partenaires sociaux, des entreprises et de toutes autres personnalités qualifiées.

II. – *Organisation des relations entre, d'une part, les maisons de l'emploi et, d'autre part, les comités de bassin d'emploi, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi et les missions locales*

2.1. *Les maisons de l'emploi et les comités de bassin d'emploi*

Dans les cas particuliers où coexistent, sur un même territoire ou un territoire proche, une maison de l'emploi et un comité de bassin d'emploi, les deux structures doivent être pleinement intégrées. L'absence d'intégration entraînera soit une minoration, soit une absence de financement de la part de l'Etat. Il sera donc nécessaire de produire un calendrier d'intégration des deux structures dans le cadre du processus de conventionnement.

Ce rapprochement pourra être accompagné de la mise en place d'un comité d'orientation ou d'une structure similaire, tels que présentés ci-dessus, afin d'intégrer les entreprises et les partenaires sociaux au sein de la gouvernance de la maison de l'emploi.

2.2. *Les maisons de l'emploi et les plans locaux pour l'insertion et l'emploi*

Le rapprochement des maisons de l'emploi et des plans locaux d'insertion dans l'emploi (PLIE) est fortement encouragé lorsque les périmètres territoriaux sont identiques ou proches. Dans le cadre du calcul du montant du financement de l'Etat à la maison de l'emploi, ces rapprochements seront pris en considération.

Pour autant, ce rapprochement devra respecter un principe d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité notamment des crédits du FSE.

2.3. *Les maisons de l'emploi et les missions locales*

Les coopérations opérationnelles entre les maisons de l'emploi et les missions locales pourront s'organiser en fonction des réalités locales et, le cas échéant, donner lieu à des rapprochements. Tout rapprochement décidé localement devra respecter les règles d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité des financements correspondant aux missions confiées par les financeurs, Etat et collectivités territoriales.

III. – *Les axes d'intervention des maisons de l'emploi s'inscrivent dans la volonté de favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi*

L'intervention des maisons de l'emploi est structurée autour de quatre axes obligatoires, pour lesquels les maisons de l'emploi devront conduire au moins une action par axe. Le calcul du montant de la participation de l'Etat s'appuiera sur le projet de la structure ainsi déterminé en collaboration avec le représentant de l'Etat en région.

Ces axes d'intervention des maisons de l'emploi visent à privilégier la coordination et la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi. Cela implique donc que les maisons n'ont pas vocation à développer une offre de service déjà existante.

Se pose par ailleurs la question des actions d'accueil, d'information et d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi.

3.1. Les axes d'intervention obligatoire des maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi devront s'engager dans quatre axes obligatoires. Le premier axe, impliquant notamment la mise en œuvre d'un diagnostic partagé, constitue un préalable à la détermination d'un plan d'actions qui s'appuiera notamment sur les actions rattachées aux trois autres axes.

3.1.1. Axe 1 : développer une stratégie territoriale partagée : du diagnostic au plan d'actions

Dans le cadre de ce premier axe, les maisons de l'emploi devront élaborer un diagnostic territorial sur la base d'une analyse du marché du travail et les potentialités du territoire en matière d'offres et de demandes d'emploi. Pour cela, les maisons de l'emploi s'appuieront sur les outils et travaux déjà existants aux niveaux local et régional, en particulier sur ceux de Pôle emploi, de la DARES, de l'INSEE et des services d'études régionaux du réseau territorial de l'Etat en matière d'emploi (actuels SEPES, services d'études, de prospective, d'évaluation et de statistiques).

Ce diagnostic, qui pourra être largement diffusé aux acteurs locaux dans un souci d'appropriation des réalités locales, constituera la base nécessaire à la détermination d'une stratégie partagée en matière d'emploi et, *in fine*, d'un plan d'actions que les différents partenaires mettent en œuvre.

Ce premier axe est structurant, puisque les actions rattachées aux trois autres axes à caractère obligatoire devront s'inscrire dans ce plan d'actions de la maison de l'emploi.

3.1.2. Axe 2 : participer à l'anticipation des mutations économiques

Sur la base du diagnostic précité, les maisons de l'emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné.

En particulier, les maisons de l'emploi participent à l'animation et à la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, avec les autres acteurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial.

Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, les maisons de l'emploi peuvent contribuer, dans une logique de facilitation des parcours de mobilité professionnelle et de reconversion des territoires, à la coordination des parcours individuels ou développer le rôle de pivot d'une plate-forme de reconversion.

3.1.3. Axe 3 : contribuer au développement de l'emploi local

Sur la base du diagnostic initial, et dans le cadre de la stratégie locale, les maisons de l'emploi ont vocation à contribuer au développement local. Elles doivent de ce fait coordonner, animer et produire une information spécifique déjà existante au niveau local, mais éclatée entre les différents acteurs territoriaux intervenant dans le champ de la politique de l'emploi. L'objectif est de fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire, et non de créer une nouvelle offre de services propre. En effet, il a été souvent constaté que les acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emploi...) ne disposent pas d'une information suffisamment exhaustive sur les différentes problématiques relatives au développement local qui peuvent être traitées par plusieurs acteurs, sans nécessaire coordination.

Ainsi, une telle action d'information, d'animation et de coordination, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut-elle intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création d'entreprise, développement des services à la personne, responsabilité sociale des entreprises et intermédiation entre Pôle emploi et les très petites entreprises pour encourager ces dernières à déposer leurs offres d'emploi auprès de l'opérateur national.

3.1.4. Axe 4 : réduire les obstacles culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi

Le développement local n'est possible qu'avec une réduction des freins culturels ou sociaux à l'accès à l'emploi. C'est pourquoi, parallèlement aux axes précédemment présentés, les maisons de l'emploi doivent participer à la coordination et à l'animation des acteurs agissant dans le champ de la mobilité sociale et professionnelle, notamment en développant les informations spécialisées et en diffusant les bonnes pratiques.

Dans ce cadre, il s'agit notamment d'intervenir dans le champ de la lutte contre les discriminations à l'embauche, de la lutte contre l'illettrisme, de la mobilité géographique...

3.2. Les actions en matière d'accueil, d'orientation ou d'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi

Pôle emploi a la responsabilité générale de l'accueil, de l'orientation et de l'accompagnement des personnes à la recherche d'un emploi. Dans ce cadre, le positionnement des maisons de l'emploi doit s'inscrire en cohérence avec l'offre de service et l'organisation territoriale de Pôle emploi.

En conséquence, les maisons de l'emploi peuvent développer des actions d'accueil et d'information pour répondre à des besoins locaux, tout particulièrement lorsqu'elles accueillent des sites mixtes ou des permanences assurées par Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où une maison de l'emploi, compte tenu des spécificités territoriales, souhaiterait développer sur la base d'une initiative locale des actions d'accompagnement sans le financement de l'Etat prévu par le décret n° 2009-1593 du 18 décembre 2009, elle devra respecter les conditions cumulatives suivantes :

- respect du schéma territorial de Pôle emploi tel que validé en CRE, dans le sens où l'intervention d'une maison de l'emploi en matière d'accueil, d'orientation et d'accompagnement de personnes à la recherche d'emploi doit répondre à un souci de présence des services publics en milieu rural, et en aucun cas doubler la présence de Pôle emploi au niveau local ;
- validation du projet, formalisé dans le cadre d'une convention spécifique conclue entre la maison de l'emploi, Pôle emploi et l'Etat, par le conseil régional de l'emploi.

Si ces conditions sont respectées, le préfet de région pourra statuer sur l'aide financière accordée au titre des actions des axes obligatoires.

IV. – Les moyens

Il appartient à l'Etat et aux collectivités locales et leurs groupements, membres obligatoires, d'apporter les moyens appropriés en matière de ressources humaines et de fonctionnement à l'accomplissement des missions confiées à la maison de l'emploi. Les autres partenaires, membres de la gouvernance de la structure, peuvent participer au financement du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi.

Concernant le financement de l'Etat, celui-ci ne peut excéder 70 % du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi, dans les limites des crédits ouverts en loi de finances initiale. En conséquence, contrairement au schéma financier retenu dans le cadre de la première génération de conventions, la valorisation globale de l'offre de services des partenaires n'entre plus dans le calcul de la participation financière de l'Etat. Pour autant, cette information devra continuer d'être fournie, à titre d'indicateur permettant d'approcher l'importance de l'effet levier de l'aide de l'Etat et des collectivités territoriales et leurs groupements. La contribution financière de l'Etat en fonctionnement sera précisée par le ministre chargé de l'emploi, par voie de circulaire.

La contribution financière des collectivités territoriales et de leurs groupements est ainsi portée, au minimum, à hauteur de 30 % du budget propre de la maison de l'emploi.

Le financement de l'Etat est composé d'un socle de financement garanti fonction de la population couverte, permettant d'assurer aux maisons de l'emploi un financement minimum des dépenses de fonctionnement de la structure et d'une part variable qui sera fonction de la nature des projets et des résultats atteints. La totalité du financement de l'Etat ne peut être supérieure à 1 million d'euros. Ces modalités de financement peuvent faire l'objet de deux aménagements :

- dans le cas où le budget de la maison de l'emploi implique un financement inférieur au socle garanti, la part de l'aide de l'Etat restera de 70 % du budget total ;
- le plafond du financement de l'Etat à hauteur de 1 million d'euros pourra être réexaminé dans les situations où des maisons de l'emploi viendraient à se regrouper.

Enfin, conformément aux circulaires du Premier ministre du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration et du 16 janvier 2007 relative aux subventions de l'Etat aux associations, la maison de l'emploi devra produire les documents suivants :

- un budget annuel prévisionnel ;
- un compte rendu financier annuel assorti d'un bilan d'activité qui sera remis au préfet de région, dans les six mois suivant la fin de l'exercice concerné, afin que la maison de l'emploi puisse justifier annuellement auprès de l'ensemble des contributeurs de la conformité à leur objet des dépenses effectuées.

V. – Le périmètre territorial

Le périmètre territorial principal des maisons de l'emploi doit s'adapter aux territoires dans lesquels s'inscrivent les partenariats les plus pertinents, tout en intégrant les conséquences du schéma territorial de Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où un territoire économiquement cohérent comprend plusieurs maisons de l'emploi, les mutualisations entre structures sont largement préconisées.

Quelle que soit l'organisation territoriale retenue, celle-ci devra être analysée par le conseil régional de l'emploi.

VI. – *Le statut juridique*

Deux statuts juridiques distincts peuvent être choisis par les maisons de l'emploi :

- soit celui des associations relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou du droit local alsacien et mosellan ;
- soit celui du groupement d'intérêt public (GIP).

VII. – *Les modalités de reconventionnement des maisons de l'emploi*

Il appartient au préfet de région de porter à la connaissance des présidents de maison de l'emploi le nouveau cahier des charges.

L'organe délibérant transmet son projet au préfet de région. Ce dossier comporte le descriptif du projet, le projet de convention, le budget initial, le plan d'actions envisagé et les statuts. Les engagements des partenaires doivent impérativement y figurer.

Après information du conseil régional de l'emploi, le préfet de région prend la décision d'attribuer une aide financière à la maison de l'emploi en fonction de la pertinence de chacune des actions arrêtées dans le cadre de la convention.

VIII. – *Evaluation*

Les maisons de l'emploi font l'objet d'une double évaluation chaque année :

- au niveau national, une évaluation globale du dispositif est effectuée par le ministre en charge de l'emploi et sera présentée et débattue au sein du Conseil national de l'emploi. Son objectif est d'analyser la performance des maisons de l'emploi, leur complémentarité avec les autres acteurs du SPE et de favoriser la diffusion au niveau national des bonnes pratiques ;
- au niveau régional, le préfet de région procède à l'évaluation des actions prévues par les conventions Etat/maisons de l'emploi. La détermination du niveau futur de financement dépendra des résultats constatés selon des modalités qui seront précisées dans la circulaire relative aux modalités de financement des maisons de l'emploi. Les résultats de cette évaluation sont portés à la connaissance du conseil régional de l'emploi.

IX. – *Auto-évaluation*

Pour apprécier la valeur ajoutée de son action et améliorer le management de projet, la maison de l'emploi peut procéder à une démarche permanente d'auto-évaluation. Cette démarche, qui permet par une analyse partagée de mieux fédérer et valoriser les complémentarités entre les partenaires, constitue une aide pertinente aux décideurs afin d'améliorer l'efficacité des actions menées. A ce titre, elle est encouragée.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, l'Emploi, de la
Formation Professionnelle et du
Dialogue Social

NOR : ETSD1331113 A

ARRÊTÉ du 18 DEC. 2013

portant avenant au cahier des charges des maisons de l'emploi

Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social

Vu le code du travail, notamment les articles L.5313-1, R.3513-3 et suivants ;

Vu le décret n°2009-1593 du 18 décembre 2009 fixant les modalités d'attribution de l'aide de l'Etat aux maisons de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2009 portant cahier des charges des maisons de l'emploi ;

ARRÊTE :

Article 1er

L'avenant portant modification du cahier des charges des maisons de l'emploi visé à l'article R.5313-4 du code du travail est annexé au présent arrêté.

Article 2

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 3

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le **18 DEC. 2013**

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour le ministre et par délégation :

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Emmanuelle WARGON



ANNEXE : AVENANT MODIFICATIF DU CAHIER DES CHARGES DES MAISONS DE L'EMPLOI

Le rôle des maisons de l'emploi, créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et réaffirmées par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, évolue, dans le cadre du recentrage des missions financées par l'Etat.

L'article L. 5313-1 du code du travail précise leur rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Les maisons de l'emploi s'inscrivent ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires et de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

A compter de 2014, l'intervention financière de l'Etat vise à recentrer l'intervention des maisons de l'emploi sur les champs ciblés comme prioritaires par l'Etat : l'anticipation et accompagnement des mutations économiques, l'appui aux actions de développement local de l'emploi, tout en veillant à la qualité des actions mises en œuvre et à la recherche de complémentarité avec d'autres acteurs du territoire.

Dans ce cadre, l'Etat souhaite encourager la réalisation d'actions en propre des maisons de l'emploi en limitant le recours aux prestataires privés.

Les maisons de l'emploi pourront continuer à mettre en place d'autres actions financées par les collectivités territoriales ou d'autres financeurs. Pour celles assurant l'accueil et l'accompagnement pour le compte d'un autre financeur, il conviendra de maintenir la coordination avec Pôle emploi par la conclusion d'une convention bilatérale spécifique.

La maison de l'emploi reste fondée sur l'adhésion de chacun des acteurs concernés. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action. A ce titre, les maisons de l'emploi ont vocation à inscrire leurs interventions en complémentarité des actions menées par les autres acteurs locaux de l'emploi sur le territoire et à développer une fonction de coordination.

Ce cahier des charges a pour but de définir les missions, le fonctionnement des maisons de l'emploi, ainsi que les conditions d'évaluation de leur activité. Il permet de déterminer le cadre du conventionnement des structures et les missions qui feront l'objet d'un financement par l'Etat.

I/ LA GOUVERNANCE DES MAISONS DE L'EMPLOI

1.1/ Les membres de la gouvernance.

La gouvernance des maisons de l'emploi est structurée autour de membres constitutifs obligatoires, de membres constitutifs à leur demande et de partenaires associés :

- *les membres constitutifs obligatoires sont au nombre de trois : les collectivités territoriales ou leur groupement porteurs de projet, l'Etat et Pôle emploi.*
- *le conseil régional, le conseil général, les intercommunalités et les communes distinctes de la collectivité territoriale fondatrice, concourant au projet, sont, à leur demande, membres constitutifs ;*
- *tous les autres acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, parmi lesquels les partenaires sociaux, peuvent devenir des membres associés à la maison de*

l'emploi dès lors que leur admission a reçu l'accord préalable des membres constitutifs obligatoires.

1.2/ Les modalités de représentation.

Les membres constitutifs obligatoires de la maison de l'emploi doivent disposer de la majorité des voix au sein du conseil d'administration et du bureau. Cette condition est respectée lorsqu'ils disposent à eux seuls de la majorité des voix plus une.

1.3/ Mise en place de conseils d'orientation

Les maisons de l'emploi disposent d'une réelle connaissance de l'activité et de l'emploi au niveau local. Il est dès lors indispensable, qu'elles associent les acteurs économiques que sont les entreprises et les partenaires sociaux. Dans ce cadre, elles seront également amenées à développer des actions dans le champ de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territorialisées.

Par conséquent, afin d'associer les entreprises et les partenaires sociaux (représentants patronaux et salariaux) au suivi des projets, il est souhaitable, quoique nullement obligatoire, que les maisons de l'emploi créent un conseil d'orientation, ou toute structure aux missions équivalentes. Ils seront composés notamment des représentants des partenaires sociaux, des entreprises et de toutes autres personnalités qualifiées.

II/ ORGANISATION DES RELATIONS ENTRE, D'UNE PART, LES MAISONS DE L'EMPLOI ET, D'AUTRE PART, LES COMITES DE BASSIN D'EMPLOI, LES PLANS LOCAUX POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI ET LES MISSIONS LOCALES.

2.1 / Les maisons de l'emploi et les comités de bassin d'emploi.

Dans les cas particuliers où coexistent, sur un même territoire ou un territoire proche, une maison de l'emploi et un comité de bassin d'emploi, les deux structures doivent être pleinement intégrées. L'absence d'intégration entraînera soit une minoration soit une absence de financement de la part de l'Etat. Il sera donc nécessaire de produire un calendrier d'intégration des deux structures dans le cadre du processus de conventionnement.

Ce rapprochement pourra être accompagné de la mise en place d'un comité d'orientation ou d'une structure similaire, tels que présentés ci-dessus afin d'intégrer les entreprises et les partenaires sociaux au sein de la gouvernance de la maison de l'emploi.

2.2/ Les maisons de l'emploi et les plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

Le rapprochement des maisons de l'emploi et des plans locaux d'insertion dans l'emploi (PLIE) est fortement encouragé lorsque les périmètres territoriaux sont identiques ou proches. Dans le cadre du calcul du montant du financement de l'Etat à la maison de l'emploi, ces rapprochements seront pris en considération.

Pour autant, ce rapprochement devra respecter un principe d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité notamment des crédits du FSE.

2.3/ Les maisons de l'emploi et les missions locales.

Les coopérations opérationnelles entre les maisons de l'emploi et les missions locales pourront s'organiser en fonction des réalités locales et, le cas échéant, donner lieu à des rapprochements. Tout rapprochement décidé localement devra respecter les règles d'individualisation budgétaire et comptable, grâce au développement d'une comptabilité analytique afin d'assurer la traçabilité des financements correspondant aux missions confiées par les financeurs, Etat et collectivités territoriales ;

3/ LES AXES D'INTERVENTION DES MAISONS DE L'EMPLOI S'INSCRIVENT DANS LA VOLONTE DE FAVORISER LA COORDINATION ET LA COMPLEMENTARITE DES ACTEURS LOCAUX EN MATIERE DE POLITIQUE DE L'EMPLOI.

L'activité des maisons de l'emploi, subventionnée par l'Etat, devra être concentrée sur deux axes, en veillant à leur qualité et en complémentarité avec d'autres acteurs sur le territoire : anticipation et accompagnement des mutations économiques, appui aux actions de développement local de l'emploi.

Ces axes d'intervention des maisons de l'emploi visent à privilégier la coordination, la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi et la mise en œuvre des actions. Cela implique donc que les maisons n'ont pas vocation à développer une offre de service déjà existante.

3.1.1 - Axe 1 : participer au développement de l'anticipation des mutations économiques.

Sur la base d'un diagnostic territorial partagé, lié à la mise en œuvre d'une action de GPEC territoriale, les maisons de l'emploi mènent des actions de coordination et d'informations spécialisées à destination des acteurs locaux, institutionnels et économiques, afin de leur permettre de mieux anticiper les mutations économiques sur le territoire concerné.

En particulier, les maisons de l'emploi peuvent assurer l'animation, la coordination et la mise en œuvre des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. Elles favorisent également, en coordination avec les autres opérateurs du service public de l'emploi, le travail en commun avec les branches professionnelles sur leur ressort territorial. L'ensemble de ces actions font l'objet d'échanges approfondis avec la DIRECCTE et l'ensemble des partenaires territoriaux concernés.

Enfin, pour les bassins d'emploi non outillés, en accord avec l'ensemble des acteurs territoriaux impliqués, les maisons de l'emploi peuvent développer le rôle de pilotage et d'animation d'une plate forme de reconversion.

3.1.2 - Axe 2 : contribuer au développement local de l'emploi.

Dans le cadre de la stratégie définie, les maisons de l'emploi ont vocation à contribuer au développement local. Elles doivent de ce fait coordonner et fluidifier la transmission d'informations et les relations entre les acteurs sur le territoire, et non créer une nouvelle offre de services propre.

Cette action de coordination et de mise en œuvre, dans le respect des compétences de chacun des acteurs, peut intervenir dans des champs extrêmement divers en matière de développement local : aide à la création et reprise d'entreprises, appui à la création de commerces et de services de proximité, responsabilité sociale des entreprises, promotion et facilitation de la clause sociale.

IV/ LES MOYENS

Il appartient à l'Etat et aux collectivités locales et leurs groupements, membres obligatoires, d'apporter les moyens appropriés en matière de ressources humaines et de fonctionnement à l'accomplissement des missions confiées à la maison de l'emploi. Les autres partenaires, membres de la

gouvernance de la structure, peuvent participer au financement du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi.

Concernant le financement de l'Etat, celui-ci ne peut excéder 60 % du budget de fonctionnement de la maison de l'emploi, dans les limites des crédits ouverts en loi de finances initiale. Le niveau de participation financière de l'Etat s'apprécie sur l'ensemble des actions conduites, et non action par action.

La contribution financière des collectivités territoriales, de leurs groupements et des autres financeurs est ainsi portée, au minimum, à hauteur de 40 % du budget propre de la maison de l'emploi.

A titre exceptionnel, une dérogation portant le taux d'intervention de l'Etat à 70 % pourra être ouverte pour les maisons de l'emploi qui s'engagent dans une démarche de rapprochement avec une autre maison de l'emploi qui sera effective avant le 31 décembre 2014, dans un cadre fixé par une convention avec l'Etat.

La totalité du financement de l'Etat ne peut être supérieure à 1 million d'euros. Cette modalité de financement peut faire l'objet d'un aménagement : le plafond du financement de l'Etat à hauteur de 1 million d'euros pourra être réexaminé dans les situations où des maisons de l'emploi viendraient à se regrouper.

Enfin, conformément aux circulaires du Premier ministre du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration et du 16 janvier 2007 relative aux subventions de l'Etat aux associations, la maison de l'emploi devra produire les documents suivants :

- un budget annuel prévisionnel ;
- un compte rendu financier annuel assorti d'un bilan d'activité qui sera remis au Préfet de région, dans les six mois suivants la fin de l'exercice concerné, afin que la maison de l'emploi puisse justifier annuellement auprès de l'ensemble des contributeurs de la conformité à leur objet des dépenses effectuées.

V/ LE PERIMETRE TERRITORIAL

Le périmètre territorial principal des maisons de l'emploi doit s'adapter aux spécificités des territoires dans lesquels s'inscrivent les partenariats les plus pertinents, tout en intégrant les conséquences du schéma territorial de Pôle emploi.

Dans l'hypothèse où un territoire économiquement cohérent comprend plusieurs maisons de l'emploi, les mutualisations et/ou fusions entre structures sont largement préconisées.

Quelle que soit l'organisation territoriale retenue, celle-ci devra être analysée par l'instance régionale compétente en matière d'emploi.

VI/ LE STATUT JURIDIQUE

Deux statuts juridiques distincts peuvent être choisis par la maison de l'emploi :

- soit celui du groupement d'intérêt public (GIP) ;
- soit celui des associations relevant de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou du droit local alsacien et mosellan.

VII/ LES MODALITES DE CONVENTIONNEMENT DES MAISONS DE L'EMPLOI

Il appartient au préfet de région de porter à la connaissance des présidents de maison de l'emploi le cahier des charges.

L'organe délibérant transmet son projet au préfet de région. Ce dossier comporte le descriptif du projet, le projet de convention, le budget initial, le plan d'actions envisagé et les statuts. Les engagements des partenaires doivent impérativement y figurer.

Après information de l'instance régionale compétente en matière d'emploi, le préfet de région prend la décision d'attribuer une aide financière à la maison de l'emploi en fonction de la pertinence de chacune des actions arrêtées dans le cadre de la convention.

VIII/ EVALUATION

Les maisons de l'emploi font l'objet d'une double évaluation partagée chaque année :

- **au niveau national** – une évaluation globale du dispositif est effectuée par le ministre en charge de l'emploi et sera présentée et débattue au sein de l'instance nationale compétente en matière d'emploi. Son objectif est de présenter un bilan des actions conduites par les maisons de l'emploi, leur complémentarité avec les autres acteurs du SPE et de favoriser la diffusion au niveau national des bonnes pratiques. Les travaux portant sur les critères, les indicateurs et les modalités d'évaluation seront conduits de façon partenariale avec l'ensemble des acteurs concernés, et plus particulièrement avec l'Alliance Villes Emploi, avant la fin de l'année 2014.
- **au niveau régional** – le préfet de région procède à l'évaluation des actions prévues par les conventions Etat / maisons de l'emploi. La détermination du niveau futur de financement de l'Etat dépendra des résultats constatés. Les résultats de cette évaluation sont portés à la connaissance de l'instance régionale compétente en matière d'emploi et de chaque maison de l'emploi concernée.



LES MAISONS DE L'EMPLOI AGISSENT POUR L'EMPLOI DANS LES TERRITOIRES

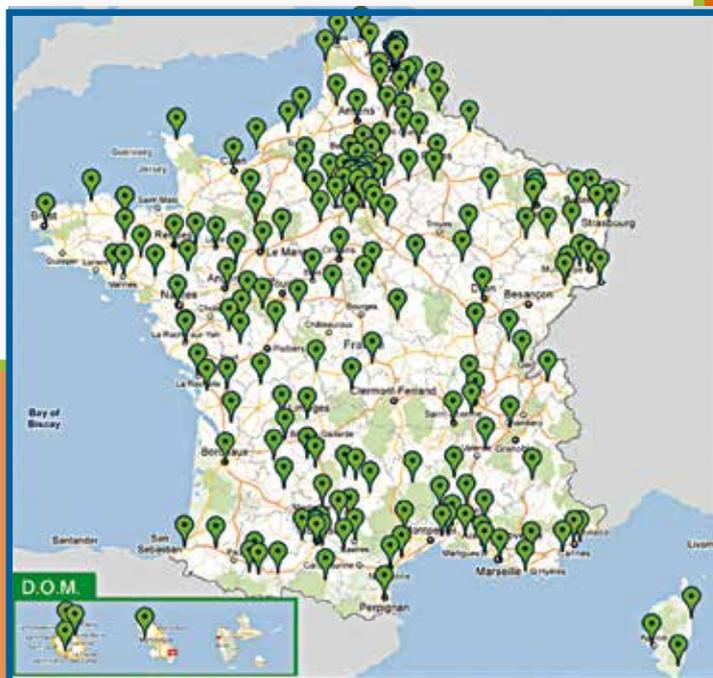
Points de repères

Dates clés :

- ▶ 18 janvier 2005 : loi de programmation pour la cohésion sociale
- ▶ 13 février 2008 : loi relative à la réforme de l'organisation du Service Public de l'Emploi
- ▶ 21 décembre 2009 : Arrêté fixant les 5 axes d'intervention des Maisons de l'Emploi
- ▶ 18 Décembre 2013 : Avenant au cahier des charges des Maisons de l'Emploi

Les Chiffres clés au 1^{er} janvier 2014 :

- ▶ 185 Maisons de l'Emploi
- ▶ 10 354 Communes
- ▶ 20,7 millions d'habitants
- ▶ 1,6 million d'entreprises
- ▶ 56 384 partenaires impliqués dans l'activité des Maisons de l'Emploi
- ▶ 98 036 entreprises ayant bénéficié des actions
- ▶ 1700 salariés des Maisons de l'Emploi



Répartition des Maisons de l'Emploi conventionnées en France en 2014



Au service du dynamisme économique

Les Maisons de l'Emploi :

- ▶ Participent à l'anticipation des restructurations et reconversions économiques
- ▶ Développent de nouvelles filières avec les partenaires économiques locaux
- ▶ Accompagnent les entreprises dans la gestion des emplois et des compétences
- ▶ Contribuent au développement de l'emploi local et à la création d'activités
- ▶ Développent le dispositif de la clause sociale dans les marchés publics
- ▶ Mettent en réseau les entreprises et les acteurs de l'emploi

Au service du partenariat local de l'emploi

Les Maisons de l'Emploi :

- ▶ Mettent en œuvre **une organisation novatrice**, une gouvernance partagée entre l'Etat (Préfet de Région, DIRECCTE), Pôle emploi et les Collectivités Territoriales
- ▶ **Rassemblent les partenaires dans l'action et favorisent le dialogue social** ⁽¹⁾
- ▶ **Contribuent à faire travailler ensemble tous les acteurs, de façon coordonnée et cohérente, pour construire les réponses adaptées aux besoins identifiés**
- ▶ **Observent pour agir** et développent **une stratégie territoriale partagée** avec les acteurs du développement économique, de la formation, de l'insertion, de l'emploi et du développement local.
- ▶ Se **fixent des objectifs de résultats**, évaluent la pertinence et l'efficacité des actions menées et communiquent afin de rendre lisibles les réalisations.

(1) les branches professionnelles, les entreprises, les organisations patronales, les syndicats de salariés, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers, les chambres d'agriculture, les OPCA, les structures de l'insertion par l'activité économique, les associations d'insertion, les associations de quartiers, les organismes de formation, les collectivités territoriales, les PLIE, les Missions Locales,...

Au service des projets professionnels

Les Maisons de l'Emploi :

- ▶ Mettent à disposition les ressources et l'information relatives à la formation et aux opportunités d'emploi dans les territoires
- ▶ Accueillent, informent et orientent les salariés, les demandeurs d'emploi, les créateurs et dirigeants d'entreprise, sur l'emploi et la formation
- ▶ Optimisent et sécurisent les parcours professionnels et la mobilité des personnes
- ▶ Développent des dispositifs de lutte contre la discrimination et l'illettrisme
- ▶ Favorisent la rencontre directe entre les employeurs et les chercheurs d'emplois
- ▶ Assurent le relais et la promotion de l'offre de service des politiques publiques de l'emploi, notamment des contrats aidés

AXES D'INTERVENTION PHARES DES MAISONS DE L'EMPLOI

GPTEC, Clause Sociale, Développement Durable Bâtiment et 8 autres filières

GPTEC, Gestion Prévisionnelle Territorialisée des Emplois et des Compétences

185 Maisons de l'Emploi :

- ▶ Mènent des diagnostics permettant d'anticiper l'impact des mutations économiques sur le volet emploi formation
- ▶ Mettent en place des plans d'actions et des outils pour accompagner les entreprises dans l'anticipation de la gestion de leurs ressources humaines
- ▶ Concourent à l'adaptation et à la montée en compétences de la main d'œuvre du territoire, en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises locales
- ▶ Facilitent le maintien et/ou le retour à l'emploi des salariés en reconversion

Promotion et développement des clauses sociales dans les marchés publics

320 postes de facilitateurs :

- ▶ Conseillent et accompagnent les donneurs d'ordre publics et privés,
- ▶ Animent et coordonnent les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion, dans la construction d'une offre d'insertion proposée aux entreprises,
- ▶ Accompagnent les entreprises dans la mise en œuvre de la clause sociale,
- ▶ Contribuent au retour à l'emploi des publics en difficulté,
- ▶ Capitalisent et évaluent les résultats par marché.

Accompagnement de l'évolution du secteur Bâtiment avec l'ADEME et l'Alliance Villes Emploi (Pilotes Nationaux)

43 Maisons de l'Emploi :

- ▶ Contribuent et accélèrent la mise en œuvre du plan Bâtiment sur leurs territoires par l'accompagnement de l'évolution des emplois et des compétences dans la filière
- ▶ Coordonnent un diagnostic territorial complet sur la filière du bâtiment ainsi que sur 8 autres filières selon les territoires, pour construire un plan d'actions partagé, par l'ensemble des partenaires,
- ▶ Mènent 500 actions avec plus de 1400 partenaires, acteurs de la filière du Bâtiment (professionnels du bâtiment, organismes de formation, SPE, Pôle emploi, OPCA, fédérations professionnelles, chambres consulaires...)

ANNEXE 3 - LISTE DES MDE AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE DE CONSOLIDATION

ALSACE	Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne
	Maison de l'Emploi de Strasbourg
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de Thur Doller
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la Région Mulhousienne
AQUITAINE	Maison de l'Emploi de l'Agglomération Périgourdine
	Maison de l'Emploi, de l'insertion économique et de l'entreprise de Bordeaux
	Maison de l'Emploi du Périgord Noir
	Maison de l'Emploi du Périgord Nord
	Maison de l'Emploi Sud Périgord
BOURGOGNE	Maison de l'Emploi et de la Formation du bassin dijonnais
	Maison de l'Emploi et de la Formation de la Nièvre
BRETAGNE	Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation du bassin d'emploi de Rennes
	Maison de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Pays d'Auray
	Maison de l'Emploi, du Développement, de la Formation et de l'Insertion du Pays de Redon et Vilaine
	Maison de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Pays de Brest
	Maison de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion du Pays de Saint-Brieuc
CENTRE	Maison de l'Emploi de l'arrondissement de Romorantin-Lanthenay
	Maison de l'Emploi du Blaisois
	Maison de l'Emploi et de l'Entreprise du Drouais
	Maison de l'Emploi du Chinonais
	Maison de l'Emploi et des entreprises Touraine Coté Sud
	Maison de l'Emploi de l'Est du Loiret
CHAMPAGNE-ARDENNES	Maison de l'Emploi et des Métiers d'Épernay et sa Région
	Maison de l'Emploi, de l'Agglomération et du Bassin d'Emploi de Charleville Mézières
DOM-REUNION	Maison de l'Emploi du Grand Sud Réunion
	Maison de l'Emploi du Nord de la Réunion
FRANCHE COMTE	Maison de l'Emploi de Montbéliard
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Territoire de Belfort
	Maison de l'Emploi de Lons-le-Saunier Champagnole
ILE-DE-FRANCE	Maison de l'Emploi de l'Est du Val d'Oise
	Maison de l'Emploi et des Entreprises des Bords de Marne
	Maison de l'Emploi du territoire de Plaine Commune

ILE-DE-FRANCE	Maison de l'Emploi de Corbeil-Essonnes / Evry
	Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Quentin-en-Yvelines
	Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Quentin-en-Yvelines
	Maison de l'Emploi et de la Formation Nord Ouest Seine et Marne
	Maison de l'Emploi, de l'Insertion, de la Formation et des Entreprises d'Aulnay sous-bois
	Maison de l'Emploi de Paris
	Maison de l'Emploi Rives de Seine
	Maison de l'Entreprise et de l'Emploi Mantois Seine Aval
	Seine Ouest Entreprise et Emploi
LANGUEDOC-ROUSSILLON	Maison de l'Emploi du Grand Biterrois
	Maison de l'Emploi du Gard Rhodanien
	Maison de l'Emploi du Grand Alès en Cévennes
	Maison de l'Emploi du Pays Cœur d'Hérault
	Maison de l'Emploi et de la Cohésion Sociale de la Lozère
	Maison de l'Emploi de la Petite Camargue Héraultaise
LIMOUSIN	Maison de l'Emploi d'Aubusson
LORRAINE	Maison de l'Emploi du Grand Nancy
	Maison de l'Emploi Meusienne
	Maison de l'Emploi de la Déodatie
	Maison de l'Entreprise, de l'Emploi et de la Formation Terres de Lorraine
	Maison de l'Emploi du Sud Mosellan
	Maison Territoriale pour l'Emploi et la Formation du Val de lorraine
MIDI-PYRENEES	Toulouse Métropole Emploi
	Maison de l'Emploi Midi Quercy
NORD-PAS-DE-CALAIS	Maison de l'Emploi de l'Artois
	Maison de l'Emploi en Cambrésis
	Entreprendre Ensemble Maison de l'Emploi de la région dunkerquoise
	Maison de l'Emploi de Lille Lomme Hellemmes
	Maison de l'Emploi de Valenciennes Métropole
	Maison de l'Emploi de Lys-Tourcoing
	Maison de l'Emploi de Lens Liévin Henin Carvin
	Maison de l'Emploi Métropole Nord-ouest
	Maison de l'Initiative et de l'Emploi du Roubaisis
	Maison de l'Initiative, de l'Emploi et de la Formation de l'Avesnois
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Boulonnais
	Maison de l'Emploi du Val de Marque
BASSE -NORMANDIE	Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
	Maison de l'Emploi de l'Agglomération Caennaise
HAUTE-NORMANDIE	Maison de l'Entreprise et de l'Emploi du Bassin d'Evreux

PACA	Maison de l'Emploi de Marseille
	Maison de l'Emploi de la Communauté d'Agglomération de Sophia Antipolis
	Maison de l'Emploi du Pays d'Arles
	Maison de l'Emploi et de la Formation de la Provence Verte et du Haut Var
	Maison de l'Emploi Ouest-Provence
	Maison de l'Emploi de l'Est Var
	Maison de l'Emploi Toulon Provence Méditerranée
PAYS-DE-LA-LOIRE	Maison de l'Emploi d'Angers
	Maison de l'Emploi du Pays de Chateaubriand
	Maison de l'Emploi de la Métropole Nantaise
	Maison de l'Emploi Saumur Loire Vallée d'Anjou
PICARDIE	Maison de l'Emploi du Pays Clermontois - Plateau Picard
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Charnois
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Grand Laonnais
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays du Grand Beauvaisis
POITOU-CHARENTES	Maison de l'Emploi de Haute-Saintonge
	Maison de l'Emploi, de l'économie, de la formation et de l'insertion professionnelle du Pays Rochefortais
	Maison de l'Emploi du Bocage Bressuirais
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Thouarsais
	Maison de l'Emploi et des Entreprises de Parthenay et Gâtine
	Maison de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais
RHONE-ALPES	Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Ardèche Méridionale
	Maison de l'Emploi et de la Formation des Pays Virois et Sud Grésivaudan
	Maison de l'Emploi et de la Formation Loire Sud
	Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon
	Maison de l'Emploi du Pays beaujolais Elargi
	Maison de l'Emploi et de la Formation Drôme des Collines Royans Vercors

Notes



ALLIANCE VILLES EMPLOI

28, rue du Quatre Septembre – 75002 Paris

Tél. : 01.43.12.30.40 – Fax : 01.43.12.32.46

www.ville-emploi.asso.fr

ave@ville-emploi.asso.fr