



Les maisons de l'emploi

Mission d'évaluation du dispositif

**Rapport intermédiaire de la mission confiée par
Madame le ministre de l'économie, des finances et de l'emploi**

à

Jean-Paul Anciaux

Député de Saône-et-Loire
Président de la commission nationale de labellisation des maisons de l'emploi

10 janvier 2008

Sommaire

1. La lettre de mission	3
2. Avant propos	4
3. Contexte.....	5
3.1 Le projet de loi de réforme du SPE.....	5
3.2 Réflexions sur l'offre de service du nouvel opérateur	6
4. Rappel de la création des maisons de l'emploi.....	7
4.1 Le plan de cohésion sociale	7
4.2 Le cahier des charges des maisons de l'emploi	7
4.3 Les partenaires et les objectifs des maisons de l'Emploi	7
4.4 Les domaines d'intervention des maisons de l'emploi	8
4.5 Typologies d'actions des MdE selon les domaines d'intervention.....	9
5. Eléments de bilan des maisons de l'emploi conventionnées	11
5.1 La cartographie des maisons de l'emploi.....	11
5.2 L'architecture des maisons de l'Emploi.....	12
5.2.1 <i>La constitution des maisons de l'emploi</i>	12
5.2.2 <i>La composition des maisons de l'emploi</i>	13
5.2.3 <i>Les territoires des maisons de l'emploi</i>	13
5.3 L'organisation des maisons de l'Emploi.....	14
5.3.1 <i>Le budget des maisons de l'Emploi sur 4 ans</i>	14
5.4 Les moyens humains et financiers des maisons de l'emploi en 2008	16
5.4.1 <i>Le budget prévisionnel des maisons de l'emploi en 2008</i>	16
5.4.2 <i>Les moyens en personnel des maisons de l'emploi en 2008</i>	16
5.5 Les synergies permises par la mise en place de la maison de l'emploi :	18
5.5.1 <i>Les synergies au sein de la maison de l'emploi</i>	18
5.5.2 <i>Les services supplémentaires et nouveaux de la maison de l'emploi</i>	18
5.5.3 <i>Actions spécifiques en direction de public cible</i>	18
5.6 Les actions des maisons de l'emploi	19
6. Valeur ajoutée des maisons de l'emploi : L'avis des acteurs	21
6.1 Lieu de gouvernance d'un projet de territoire.....	21
6.2 Lieu d'élaboration d'une stratégie territoriale	21
6.3 Lieu de coordination des acteurs.....	21
6.4 Lieu de mise en œuvre d'actions complémentaires, expérimentales, innovantes et de proximité	21
7. Les sujets à approfondir	22
8. L'évaluation du dispositif des maisons de l'emploi.....	24
8.1 Réalisation de six enquêtes monographiques	24
8.2 Formulation des conclusions et des recommandations	25
8.3 La démarche d'autoévaluation des maisons de l'emploi.....	25
9. Annexes	26

1. La lettre de mission



LE MINISTRE

E/2007/72693/C

Paris, le 31 OCT. 2007

Monsieur le Président, *Cher ami*

Lors de nos récents entretiens, vous m'avez interrogé sur la suite à donner au processus de labellisation des Maisons de l'emploi. La Commission Nationale de labellisation des Maisons de l'emploi que vous présidez reçoit en effet chaque semaine de nouvelles candidatures.

Ainsi que j'ai pu vous l'exposer, ce dispositif n'est pas abandonné mais suspendu alors que le Gouvernement engage une réforme profonde du service public de l'emploi national avec la fusion de l'ANPE et le réseau opérationnel de l'UNEDIC. Ce projet permettra d'engager un processus d'amélioration de l'offre de service nationale en liaison avec les réseaux spécialisés (Cap Emploi, APEC) et les acteurs locaux (Missions locales, PLIE, Maisons de l'emploi). Le processus de déploiement des Maisons de l'emploi pourra reprendre lorsque la définition du dispositif territorial et opérationnel du service public national aura pu être précisément fixée par le législateur.

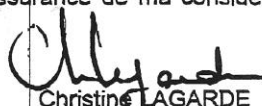
En prévision de ces échéances, il me paraît indispensable de procéder à une évaluation du dispositif constitué par les 180 Maisons de l'emploi qui sont opérationnelles ou qui le seront bientôt.


Je souhaite que vous conduisiez cette évaluation pour laquelle vous pourriez me remettre un rapport d'étape à la fin de cette année, et un rapport définitif en avril 2008. Vous formulerez vos recommandations en particulier sur le futur cahier des charges des Maisons de l'emploi, et sur leur articulation avec le réseau territorial de l'opérateur national et avec les autres réseaux spécialisés et les acteurs locaux. Cette démarche d'évaluation doit s'inscrire dans une perspective de plus grande efficacité tant en faveur des demandeurs d'emploi et des entreprises que du meilleur usage des fonds publics.

En tout état de cause les conventions signées et engagées seront honorées après que soit vérifiée leur conformité au projet labellisé. Pour celles qui sont labellisées mais non encore conventionnées, le processus de conventionnement pourra reprendre sur la base du nouveau cahier des charges issu de vos travaux.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération la meilleure.

Monsieur Jean-Paul ANCIAUX
Président de la Commission de Labellisation
des Maisons de l'Emploi
Député de Saône-et-Loire
Assemblée Nationale
126, rue de l'Université
75355 PARIS 07 SP


Christine LAGARDE


MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE
DES FINANCES ET DE L'EMPLOI

2. Avant propos

Le gouvernement a engagé une réforme profonde du service public de l'emploi. Dans ce contexte, la ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, Madame Christine Lagarde, m'a confié une mission d'évaluation du dispositif des maisons de l'emploi.

La perspective de la fusion des services opérationnels de l'ANPE et des organismes d'assurance chômage modifie fortement le contexte dans lequel s'inscrit l'action des maisons de l'emploi et peut conduire à repenser leur rôle et leur positionnement.

La ministre a donc décidé de suspendre les travaux de la commission nationale de labellisation que je préside dans l'attente de mes conclusions et de mes recommandations sur le futur cahier des charges des maisons de l'emploi qui devront lui être remises en avril 2008.

Le processus de labellisation pourra reprendre lorsque l'articulation des maisons de l'emploi avec, à la fois, le réseau territorial de l'opérateur national, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux aura pu être précisément défini dans une perspective de plus grande efficacité tant en faveur des demandeurs d'emploi et des entreprises que du meilleur usage des fonds publics.

La ministre a rappelé que seront néanmoins conventionnés les projets les plus aboutis en instruction à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, après que soit vérifiée leur conformité au projet labellisé. Il a également été souligné que les paiements des conventions signées et engagées seront honorés.

Aujourd'hui, sur les 227 maisons de l'emploi labellisées, plus de 180 d'entre elles sont conventionnées pour le fonctionnement.

Ce rapport intermédiaire privilégie une approche réaliste et pragmatique de la situation des maisons de l'emploi. Il aborde le sujet sous trois angles :

- *L'état des lieux des projets labellisés et conventionnés,*
- *L'avis des principaux acteurs sur la valeur ajoutée des maisons de l'emploi,*
- *Le cahier des charges de l'évaluation du dispositif.*

Il est le fruit d'un travail collectif que j'ai conduit depuis novembre 2007 avec les membres constitutifs obligatoires des maisons de l'emploi que sont l'État, l'ANPE et l'Unédic ainsi qu'avec Alliance Villes Emploi.

Il sera complété dans le cadre de la démarche d'évaluation nationale par des monographies et par des rencontres avec le plus grand nombre de partenaires, sur le terrain et dans des sites illustrant les situations les plus contrastées en matière de stratégie locale, de territoire, de coordination du partenariat, de qualité et diversité de l'offre de service, de pilotage et d'organisation.

Au terme de ces premiers travaux, je souhaitais remercier toutes celles et tous ceux qui ont collaboré à ce travail et avec lesquels j'ai longuement échangé. Je remercie tout particulièrement la DARES pour son travail sur l'état des lieux des maisons de l'emploi ainsi que l'Unedic et AVE pour leur contribution à l'analyse et leurs propositions.

Jean-Paul Anciaux

3. Contexte

3.1 Le projet de loi de réforme du SPE

L'exposé des motifs du projet de loi relatif à la réforme du service public de l'emploi indique dans les principes de la réforme que :

« Le Gouvernement s'est donné pour objectif de parvenir au plein-emploi d'ici 2012, ce qui, outre la dynamisation de la croissance et l'accélération des créations d'emploi dans le secteur marchand, passe par un service public de l'emploi plus efficace du point de vue des entreprises comme des personnes à la recherche d'un emploi.

Eclaté entre plusieurs réseaux qui ont souvent du mal à coordonner leurs interventions sur le terrain, le service public de l'emploi est aujourd'hui insuffisamment performant, tant en termes de capacité d'orientation des demandeurs d'emploi qu'en terme d'identification et de collecte des offres d'emploi à pourvoir.

Les deux principaux opérateurs du service public de l'emploi que sont l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et l'Unédic ont donc entrepris ces dernières années, notamment dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 puis de la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006, des efforts significatifs de rapprochement, à travers la mise en commun des systèmes d'information et le déploiement progressif de guichets uniques.

Pour amplifier les effets de ces évolutions, le Gouvernement a décidé de mettre en place, à partir des réseaux de l'ANPE et de l'Unédic, un opérateur unique pour l'accueil, le placement, le service des prestations d'indemnisation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Il s'agit ainsi de passer à une nouvelle étape de la réforme du service public d'emploi, en capitalisant sur les acquis de ces dernières années.

Cette réforme, qui ne remet pas en cause l'existence d'un régime paritaire d'assurance chômage, poursuit, conformément aux orientations définies par le Président de la République, un double objectif.

Il s'agit d'abord de faciliter les démarches des usagers – entreprises et personnes à la recherche d'un emploi – qui disposeront désormais en tout point du territoire d'un réseau polyvalent assurant l'ensemble des prestations nécessaires au recrutement et au placement

Plus largement, la réforme permettra de renforcer la palette des prestations offertes à l'ensemble des usagers du service public de l'emploi et d'améliorer le fonctionnement du marché du travail ».

(Extraits de l'exposé des motifs du projet de loi relatif à la réforme du service public de l'emploi).

3.2 Réflexions sur l'offre de service du nouvel opérateur

Les objectifs de l'opérateur unique peuvent se résumer de la façon suivante :

- **Faciliter les démarches des usagers** (entreprises et personnes à la recherche d'un emploi);
- **Disposer en tout point du territoire d'un réseau polyvalent** assurant l'ensemble des prestations nécessaires au recrutement et au placement;
- **Renforcer la palette des prestations** offertes à l'ensemble des usagers du SPE et améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Pour cela, il est jugé nécessaire de :

- Développer la capacité **d'analyse des besoins du marché du travail** et d'identification des offres à pourvoir dans les entreprises;
- Mettre à disposition des **personnes à la recherche d'un emploi**, une offre de services facilitant leur orientation sur le marché du travail et leur donnant accès, à chacune des étapes de leur parcours professionnel, à **l'accompagnement** et, le cas échéant, à la **formation** dont ils peuvent avoir besoin ;
- Resserrer les liens et le maillage opérationnel (en évitant les doublons) avec les maisons de l'emploi et les réseaux spécialisés : APEC, Missions locales, PLIE, Cap Emploi,...;
- Coopérer de manière plus étroite avec l'ensemble des acteurs économiques territoriaux, avec les services et les organismes de formation, notamment l'AFPA.

L'analyse des besoins du marché du travail et de la situation de l'emploi nécessite l'existence d'un **outil d'observation et d'anticipation** permettant, au niveau de chaque bassin d'emploi, d'élaborer un diagnostic partagé et une stratégie territoriale pour répondre aux besoins et aux enjeux par des actions adaptées.

L'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des publics gagneraient en efficacité si les conditions d'une réelle **coordination des acteurs** et **articulation des réseaux** étaient réunies pour optimiser la performance du système et améliorer le service rendu notamment aux personnes les plus en difficulté.

La formation et la qualification professionnelle représentent souvent la première priorité d'un projet de territoire pour répondre au problème de l'emploi. Depuis la loi de décentralisation de 2004, l'élaboration et le financement du programme de formation relève quasi exclusivement de la compétence des conseils régionaux. La mise en place **d'un dialogue et d'une concertation** entre les acteurs locaux et les décideurs régionaux s'avère nécessaire pour que les programmes de formation et de qualification répondent réellement aux besoins des personnes et aux enjeux du territoire.

Le développement et la coordination du service aux entreprises est un besoin de plus en plus clairement exprimé sur les territoires notamment en direction des TPE, PME-PMI qui sont à la fois les plus créatrices d'emploi et les moins structurées pour recruter puisqu'elles ne disposent que très rarement de compétences en la matière. La mise en place d'une **gestion territorialisée des ressources humaines**, en lien avec les entreprises, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les branches professionnelles permettrait de venir en soutien des TPE/PME/PMI pour les accompagner dans leurs recrutements, les sensibiliser à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, favoriser la coopération interentreprises, améliorer la qualité des offres d'emploi, aider à la création et la reprise d'entreprises,...

4. Rappel de la création des maisons de l'emploi

4.1 Le plan de cohésion sociale

Le plan de cohésion sociale spécifiait :

« Le dispositif français d'intervention en faveur des chômeurs est le plus éclaté d'Europe. Ce nombre important d'acteurs ne garantit pas que soit rendu le bon service, au bon moment et à la bonne personne ».

Le constat d'un Service Public de l'Emploi (SPE) extrêmement fragmenté entre différents acteurs a été mis en avant dans de nombreux rapports en particulier le rapport Marimbert (2004) qui soulignait la nécessité de repenser l'organisation du SPE. La mise en œuvre en 2005 dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale, des maisons de l'emploi (MdE) aspire à une simplification du système.

La loi du 18 janvier 2005 (loi n°205-35) de programmation pour la cohésion sociale prévoit la création de 300 maisons de l'emploi dont les missions sont définies dans l'article L 311-10 du Code du Travail. *« Les maisons de l'emploi [...] contribuent à la coordination des actions menées dans le cadre du service public de l'emploi et exercent des actions en matière de prévision des besoins de main d'œuvre et de reconversion des territoires, notamment en cas de restructurations. Elles participent également à l'accueil et à l'orientation des demandeurs d'emploi, à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise »¹.*

4.2 Le cahier des charges des maisons de l'emploi

Le Cahier des Charges des maisons de l'Emploi fixé par l'arrêté du 5 avril 2005 :

- précise les missions et le fonctionnement des MdE. La maison de l'emploi assure la convergence des politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle dans le cadre d'un diagnostic, d'une stratégie et d'un plan d'actions partagés, adaptés au développement économique et social du territoire ». Elle a pour objectifs « d'associer les collectivités territoriales, de fédérer l'action des partenaires publics et privés et d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires ». Elle est fondée sur « l'adhésion de chacun des acteurs concernés qui apportent les moyens appropriés au projet. Elle respecte l'identité de chaque partenaire, reconnaît leur responsabilité commune et les rassemble dans l'action »
- prévoit dans son article 8 une évaluation du dispositif. *« La maison de l'emploi doit satisfaire aux demandes de données quantitatives et qualitatives nécessaires à l'évaluation du dispositif à partir d'indicateurs nationaux dont la liste figure dans la charte. Pour apprécier l'efficacité du projet, la qualité du service rendu et la pertinence des moyens mis en œuvre, la maison de l'emploi met en place une procédure annuelle de suivi et d'autoévaluation conforme à la charte nationale ».*

4.3 Les partenaires et les objectifs des maisons de l'Emploi

Les partenaires de la MdE sont (extrait du Cahier des Charges) :

Les **membres constitutifs obligatoires** qui constituent le socle indispensable des MdE sont :

¹ Le Décret n° 2005-259 du 22 mars 2005 fixe les modalités d'attribution de l'aide de l'Etat aux maisons de l'emploi et complétant le code du travail. La circulaire du 23 mai 2006 fournit les instructions financières complémentaires.

- Les collectivités territoriales ou leurs groupements porteurs de projets : il s'agit le plus souvent des communes ou de l'intercommunalité, mais parfois aussi du département et, pour mémoire de la région;
- L'État : Préfets, DDTEFP ;
- L'ANPE ;
- L'Assédic : le partenariat avec cet acteur est renforcé dans les projets actuels par rapport à son rôle dans les structures qui existaient auparavant ;
- Le conseil régional, le conseil général, les intercommunalités et les communes (en l'absence d'intercommunalités compétentes) concourant au projet peuvent être, à leur demande, membres constitutifs.

Les **partenaires associés** sont les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle :

- L'AFPA en qualité de membre spécifique du SPE,
- Les organismes consulaires,
- Les partenaires sociaux,
- Les réseaux professionnels et les entreprises (coopérations interentreprises, groupements d'employeurs, comités de bassin d'emploi,...),
- L'association pour l'emploi des cadres,
- Les organismes d'observation du marché de l'emploi local et des besoins en formation,
- Les organismes concourant à l'insertion professionnelle du bassin d'emploi : les PLIE, les Missions Locales, les maisons de l'information sur la formation et l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, l'Association pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées, Cap Emploi, le fonds local emploi-solidarité, les associations d'insertion,...etc.,
- Les services et instances de développement économique et d'appui à la création d'activité (conseil de développement, agences de développement économique, comités d'expansion,...),

Le cahier des charges prévoit également que certains partenaires pourront faire évoluer leurs statuts afin de créer une MDE ou pour fusionner avec elle.

L'Objectif des MDE est la mise en synergie et la coordination des moyens pour la conduite opérationnelle de l'action territoriale.

La maison de l'emploi assure la coopération entre partenaires autour **d'un projet de territoire** construit à partir d'un diagnostic, d'objectifs, d'un plan d'actions, d'une programmation et d'une évaluation partagés. Elle est un organe fédérateur ou « unificateur » permettant la mise en commun **des services existants** selon des principes de **complémentarité** et de **mutualisation**.

4.4 Les domaines d'intervention des maisons de l'emploi

La MdE agit obligatoirement dans les trois domaines suivants :

- **Observation, anticipation et adaptation du territoire** : « Il s'agit de développer un diagnostic et une stratégie locale par l'analyse du marché du travail et des potentialités du territoire afin d'anticiper les besoins des entreprises par des formations et des actions adaptées » (Cahier des Charges). La MdE a un rôle de rassemblement des informations disponibles issues de plusieurs sources et de fait contribue au diagnostic emploi formation de son territoire.

- **Accès et retour à l'emploi** : « Il s'agit d'améliorer l'accueil, l'information et l'accompagnement individualisé des personnes sans emploi ou salariées, en optimisant la complémentarité de l'offre de services des partenaires » (Cahier des Charges). La MDE a un rôle d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement vers le service le plus proche et adapté aux besoins de ses bénéficiaires.
- **Développement de l'emploi et création d'entreprise** : « Il s'agit d'anticiper et d'accompagner les mutations économiques et les restructurations des territoires en développant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et en contribuant au maintien et à la création d'activités. La maison de l'Emploi favorise notamment l'accompagnement de la création et la reprise d'entreprise en mettant en œuvre les dispositions de l'article 61 de la loi de programmation pour la cohésion sociale» (Cahier des Charges).

(Extraits du cahier des charges « enquêtes monographiques sur le fonctionnement des maisons de l'emploi – DARES)

4.5 Typologies d'actions des MdE selon les domaines d'intervention

Les maisons de l'Emploi n'ont pas vocation à assurer des services déjà rendus, ou susceptibles de l'être, par des partenaires territoriaux mais à offrir des services complémentaires venant en additionnalité de l'existant ou à répondre à des problèmes non ou insuffisamment résolus.

La liste qui suit est un recensement des actions généralement mises en œuvre par les maisons de l'emploi, totalement ou partiellement.

Axe 1 : Observation, anticipation et adaptation au territoire

La fonction répond à un besoin de partage des connaissances du territoire et est un outil d'aide à la décision. Elle n'a pas vocation à créer un nouvel observatoire mais à produire, sur la base de quelques indicateurs pertinents, les informations et analyses utiles à l'élaboration d'un plan d'action.

- ▶ Commissions de travail partenarial;
- ▶ Élaboration de conventions de « transmissions de données » avec les partenaires;
- ▶ Utilisation des données Corinthe (DARES);
- ▶ Conventions inter MdE;
- ▶ Élaboration de tableaux de bord spécifiques au territoire;
- ▶ Analyse et anticipation des mutations économiques;
- ▶ Conduite d'études prospectives.

Axe 2 : Accès et retour à l'emploi

- ▶ Accueil de proximité pour tout public renforcé par des "antennes" ou des "points relais" dans des quartiers ou sur des territoires isolés facilitant les démarches des personnes peu mobiles ou éloignées des structures du SPE.
- ▶ Information, conseil et orientation "sur mesure" et personnalisé grâce à des "centres de ressources" en libre accès pouvant déboucher sur un accompagnement individualisé. Certaines maisons de l'emploi assurent ces services aux publics avec des heures d'ouverture souples et adaptées aux besoins.
- ▶ Approches sectorielles (groupes de professionnalisation bâtiment, hôtellerie, restauration, plan d'action sanitaire et social,...);

- ▶ Développement d'une offre de services spécifiques aux employeurs (recrutement en nombre, organisation de forums emploi, semaines des métiers, bourse des besoins des entreprises, bourse de l'emploi, médiation,...);
- ▶ Renforcement des partenariats avec les entreprises (conventions avec des organisations professionnelles et avec des entreprises, des fédérations, des groupements d'employeurs, club FACE,...);
- ▶ Partenariats pour enrichir l'offre de service de la MdE en direction de tous les publics : cités des métiers, CNAM, Cyberbase emploi,...);
- ▶ Développement d'actions spécifiques en direction des publics à la recherche d'un emploi ou des salariés (action cadres, jeunes diplômés, VAE,...);
- ▶ Travail sur les problématiques de restructuration et de reconversion avec notamment le portage de conventions de reclassement personnalisés;
- ▶ Développement de la promotion de l'insertion et de l'emploi dans les marchés publics au travers des clauses sociales;
- ▶ Mise en œuvre des groupes solidarité emploi;
- ▶ Développement de l'accès des bénéficiaires aux services de la MdE (espaces d'accueil publics pour une meilleure couverture du territoire, points relais ruraux, système d'accueil sur des horaires plus étendus, développement d'entretiens, Visio conférence;
- ▶ Premier entretien des DE avec le conseiller ANPE puis orientation vers des opérateurs spécialisés.

Axe 3 : Développement de l'emploi et création d'entreprises

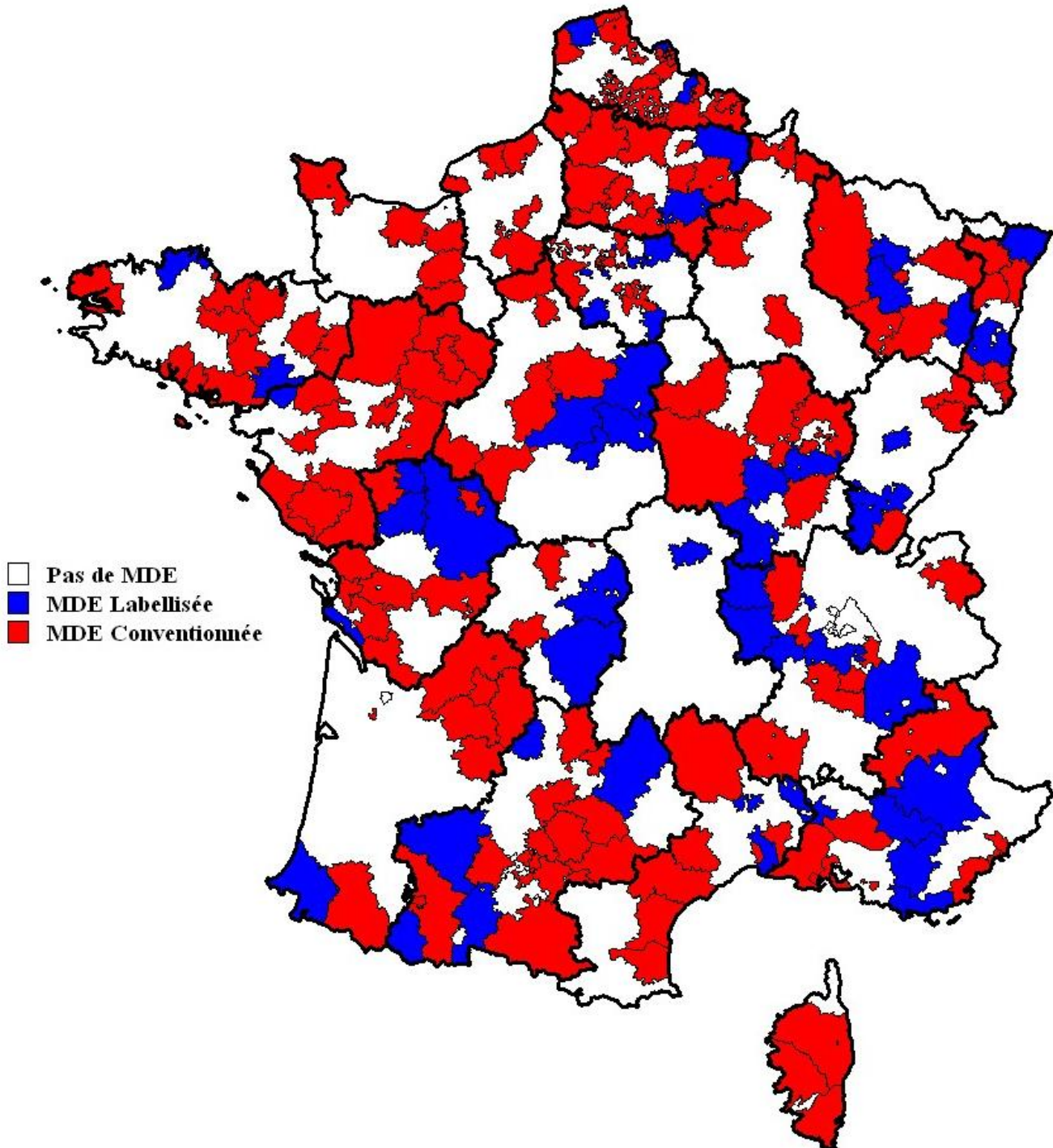
- ▶ Actions de GPEC (par exemple : plateforme de gestion territoriale emplois et compétences dans le secteur automobile, démarche GPEC sur mesure, action GPEC avec Agefos/PME et la CGPME comprenant diagnostic et formation des chefs d'entreprises, GPEC au sein d'une « maison du commerce et de l'artisanat »,...);
- ▶ Actions d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques;
- ▶ Mise en place de comité de « veille information-emploi » par secteur d'activité;
- ▶ Plateforme de reconversion des opérateurs de l'industrie automobile;
- ▶ Actions spécifiques pour l'accompagnement des porteurs de projet ou dans le cadre des transmissions/reprises d'activités (base de données sur la création d'activités, outil Balise).

5. Éléments de bilan des maisons de l'emploi conventionnées

5.1 La cartographie des maisons de l'emploi

Situation au 17 décembre 2007

(Source DGEFP / Traitement DARES)



Les éléments qui suivent sont extraits de la note DARES du 8 janvier 2008 « Eléments de bilan des maisons de l'emploi conventionnées jusqu'en juillet 2007 » - Cf. Annexe 1.

« Les informations issues des grilles d'analyse ont pu être exploitées pour 146 maisons de l'emploi sur 151. Elles sont de qualité variable dans la mesure où certaines questions ne sont pas renseignées par l'ensemble des maisons de l'emploi ».

5.2 L'architecture des maisons de l'Emploi

5.2.1 La constitution des maisons de l'emploi

Le statut des maisons de l'emploi peut être de deux types : groupement d'intérêt public (GIP) ou associations. Fin juillet 2007, seules 19 % des maisons de l'emploi conventionnées avaient choisi le statut de GIP (28 maisons de l'emploi) ; 81% avaient pris le statut d'association (118 maisons de l'emploi).

16% de l'ensemble des maisons de l'emploi (23 maisons de l'emploi) déclarent que le projet de la maison de l'emploi est porté par la communauté d'agglomération. 10% déclarent que le projet est porté par la ville / commune (15 maisons de l'emploi) et 10% par la communauté de communes (15 maisons de l'emploi). Le reste des maisons de l'emploi déclarent que le projet est porté par une association de pays (7% des maisons de l'emploi), un syndicat mixte (5% des maisons de l'emploi), le conseil général (5% des maisons de l'emploi) pour les réponses les plus fréquentes.

L'élaboration de la grille d'analyse a donné l'opportunité de comprendre si certains organismes - en particulier le Plan Local d'Insertion par l'Économie (PLIE), le Comité de Bassin d'Emploi (CBE) ou la mission locale - ont été intégrés à la maison de l'Emploi lors de sa constitution au lieu de faire partie des membres de la maison de l'emploi.

40% des maisons de l'emploi déclarent qu'un de ces organismes a été intégré : environ 14% (20 maisons de l'emploi) ont intégré le PLIE, 3% (4 maisons de l'emploi) le Comité de Bassin d'Emploi et plus de 19% (28 maisons de l'emploi) la mission locale. Une maison de l'emploi déclare avoir intégré à la fois le PLIE et le CBE, une autre le CBE et la mission locale et enfin 3 maisons de l'emploi ont intégré à la fois le PLIE et la mission locale. Au sein des 20 maisons de l'emploi ayant intégré le PLIE, 15 déclarent que ce dernier poursuit son activité. C'est également le cas de 2 maisons de l'emploi sur les 4 ayant déclaré avoir intégré le CBE. Dans les autres cas, la maison de l'Emploi se substitue au PLIE, au CBE ou à la Mission Locale comme le souligne le commentaire issu d'une grille d'analyse : *« Il n'existe plus de CBE ni de PLIE sur le territoire de compétence de la maison de l'emploi. Ainsi on peut avoir la lecture suivante : la maison de l'emploi est une structure qui vaut en partie PLIE et CBE pour l'agglomération (hors compétence ingénierie du PLIE) ».*

Plus largement, sur le bassin d'emploi de la maison de l'emploi, le PLIE exerce une activité dans 42% des cas, le CBE dans 7,5% des maisons de l'emploi et les deux réunis (PLIE+CBE) dans 7,5% des cas.

Plus de 28% des maisons de l'emploi déclarent avoir eu recours à un organisme extérieur pour préparer les dossiers de labellisation et de conventionnement, tandis que plus de 69% n'y ont pas fait appel.

5.2.2 La composition des maisons de l'emploi

Les maisons de l'emploi comprennent des membres constitutifs et des membres associés. L'implication des divers organismes est très variable en termes quantitatif et qualitatif. Les organismes les plus cités en tant que membre de la maison de l'emploi sont les communes et communautés de communes, la mission locale et les organismes consulaires (cités par plus de 85% des maisons de l'emploi ; Cf. Annexe 1 - tableau 1) ; viennent ensuite l'AFPA, le Conseil régional, le Conseil Général (cités par plus de 62% des maisons de l'emploi). (Cf. Annexe I – Tableau 1)

La nature de l'implication de ces différents organismes est hétérogène, se répartissant entre membres constitutifs de droit, partenaires associés ou encore les membres constitutifs à leur demande. Ainsi, au sein des organismes qui sont membres de la maison de l'emploi, 81% des communes et communautés de communes sont membres constitutifs de droit (Cf. Annexe I - tableau 2). Le Conseil Régional et le Conseil Général ont davantage le statut de membre constitutif à leur demande. Les autres membres apparaissent davantage comme des partenaires associés de la maison de l'emploi.

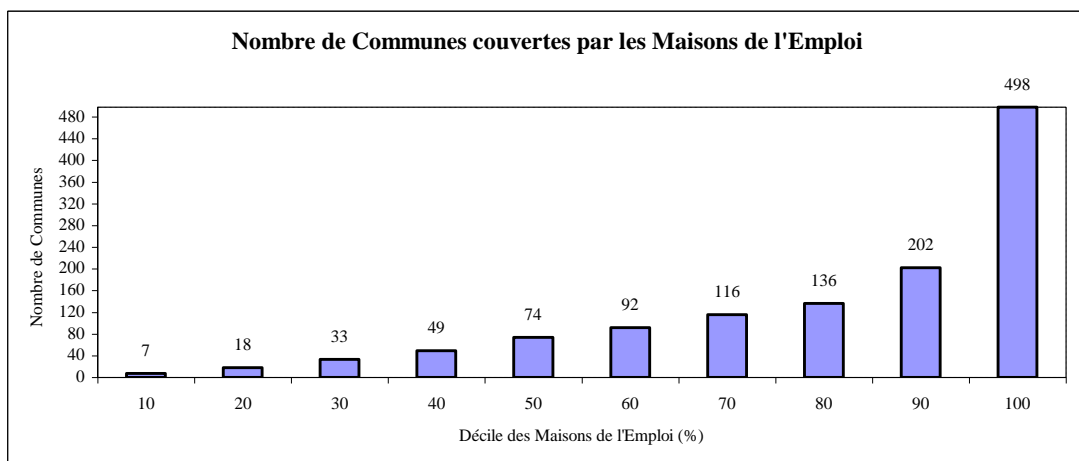
La contribution de chacun des organismes membres aux différents axes est très variable (Cf. Annexe I – p. 13). Ainsi, le Conseil régional et le Comité de Bassin d'Emploi ont une implication plus forte sur l'axe 1 (« Observation, anticipation et adaptation au territoire ») que sur les deux autres axes (« Accès et retour à l'emploi » ; « Développement de l'emploi et création d'entreprise »). L'implication de la mission locale, de l'AFPA, du PLIE, de Cap Emploi, de l'IAE, des autres organismes concourant à l'insertion professionnelle ou des organismes de formation se concentre plutôt nettement sur l'axe 2 (« Accès et retour à l'emploi »).

Le Conseil Général contribue de manière égale aux deux premiers axes alors que les organismes consulaires, les entreprises et les réseaux d'entreprise se concentrent sur les axes 1 (« Observation, anticipation et adaptation au territoires ») et 3 (« Développement de l'emploi et création d'entreprise »). Les communes et communautés de commune se distinguent des autres membres par leur forte implication sur chacun des trois axes. Par opposition, les organisations représentatives des salariés semblent faiblement impliquées.

La nature de la contribution de chacun des organismes membres varie également selon qu'il s'agit d'une mise à disposition d'outils, d'une participation au diagnostic ou les deux (Cf. Annexe I – p. 14). En faisant une analyse transversale sur chacun des axes, il apparaît que le Conseil Régional, le Conseil Général, les Communes et Communautés de Communes, la mission locale et le PLIE interviennent à la fois en mettant à la disposition de la maison de l'emploi des outils et en participant au diagnostic. Par opposition, l'intervention de Cap Emploi, des structures de l'IAE, des Partenaires Sociaux Employeurs, des entreprises et réseaux d'entreprise ou encore des organismes de formation se focalise sur la participation au diagnostic sur chacun des axes.

5.2.3 Les territoires des maisons de l'emploi

Les territoires couverts par les maisons de l'emploi sont assez hétérogènes et varient de 1 à 498 communes. En moyenne, les maisons de l'emploi couvrent 89 communes et 50% des maisons de l'emploi couvrent moins de 74 communes.



5.3 L'organisation des maisons de l'Emploi

Plus de 50% des maisons de l'emploi sont organisées sous la forme d'un site central d'accueil avec mise en réseau d'antennes. Dans un quart des cas, elles exercent une coordination (sans accueil) avec mise en réseau des partenaires et dans 20% des cas, les maisons de l'emploi sont constituées en un site unique d'accueil.

La présence ponctuelle d'agents de l'ANPE ou des Assédic est distinguée de l'intégration dans la maison de l'emploi de l'Agence Locale d'Emploi ou de l'antenne Assédic. 43% des maisons de l'emploi déclarent que l'ANPE met à disposition de manière ponctuelle des agents dans la maison de l'emploi (Cf. Annexe I - tableau 3). La présence ponctuelle d'agents de l'Assédic ne concerne que 32% des maisons de l'emploi. L'intégration d'une ALE au sein de la maison de l'emploi est plus fréquente (28% des maisons de l'emploi) que l'intégration d'une antenne Assédic (12% des maisons de l'emploi).

Dans la moitié des 59 maisons de l'emploi qui déclarent que l'ANPE met à disposition de la maison de l'emploi des agents (soit 30 maisons de l'emploi), des agents de l'Assédic sont également mis à disposition. A contrario, au sein des 77 maisons de l'emploi où l'ANPE ne met pas d'agents à disposition de la maison de l'emploi de manière ponctuelle, 44 maisons de l'emploi déclarent que l'Assédic n'assure pas de présence ponctuelle d'agents. Parmi les 38 maisons de l'emploi déclarant que l'Agence Locale de l'Emploi est directement intégrée dans la maison de l'emploi, 16 déclarent que l'Antenne Assédic y est aussi intégrée. Ces pourcentages doivent toutefois être interprétés avec précaution car certaines maisons de l'emploi ont décrit la situation prévalant dans le site central d'accueil alors que d'autres ont décrit la situation dans leurs antennes.

73% des maisons de l'emploi déclarent ne pas avoir créé de système permettant de repérer nominativement les usagers de la maison de l'emploi (employeurs, demandeurs d'emploi...). Plus d'un quart déclarent avoir mis en place un système d'information, déclaré ou non à la CNIL. Aucune information n'est toutefois disponible, à ce stade, sur le contenu de tels systèmes et sur leur homogénéité au sein des maisons de l'emploi.

5.3.1 Le budget des maisons de l'Emploi sur 4 ans

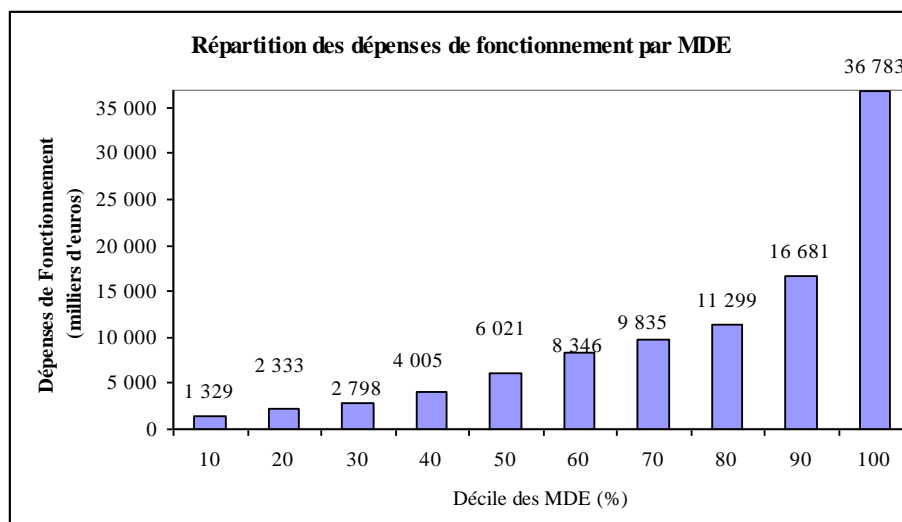
Le budget global pour 4 ans des maisons de l'emploi conventionnées fin juillet 2007 était de 8,2 millions d'euros en moyenne². Ce budget varie toutefois fortement d'une maison de

² Le budget prévisionnel moyen est calculé en rapportant le budget prévisionnel total des maisons de l'emploi conventionnées au nombre de maisons de l'emploi conventionnées (146).

l'emploi à l'autre : la moitié des maisons de l'emploi ont un budget inférieur à 6,7 millions d'euros.

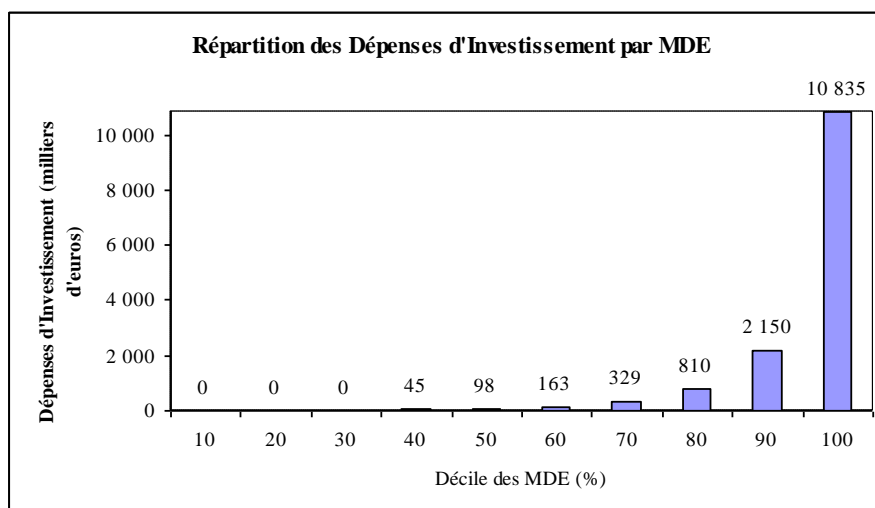
Les dépenses de fonctionnement représentent en moyenne 92% du budget global. 22 % de celles-ci sont financées par la subvention de fonctionnement.

Les dépenses de fonctionnement sont également variables d'une maison de l'emploi à l'autre. La moitié des maisons de l'emploi ont un budget de fonctionnement inférieur à 6 millions d'euros.



Les dépenses d'investissement représentent en moyenne quasiment 8% du budget global. La subvention d'investissement représente plus de 45% des dépenses d'investissement.

Les dépenses d'investissement varient aussi fortement d'une maison de l'emploi à une autre. 30% des maisons de l'emploi n'ont pas inscrit de dépenses d'investissement dans leur budget prévisionnel, 50% ont un budget d'investissement inférieur à 98 000 euros.



Comparativement aux analyses menées en juillet 2007 sur les 82 premières maisons de l'emploi conventionnées fin 2006, le budget total affecté aux maisons de l'emploi semble plus faible en moyenne. Une proportion plus élevée de maisons de l'emploi déclarent notamment ne pas avoir de budget d'investissement et les dépenses de fonctionnement sont en moyenne moins élevées pour les 146 maisons de l'emploi étudiées.

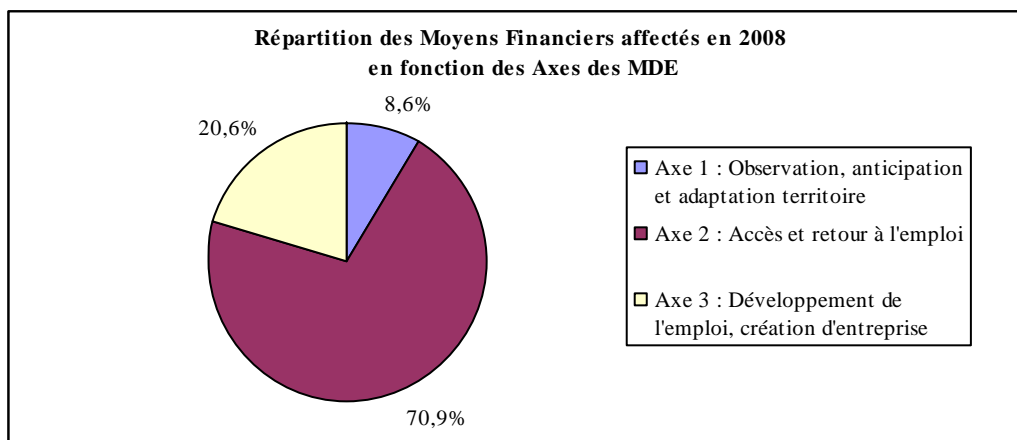
5.4 Les moyens humains et financiers des maisons de l'emploi en 2008

Sur les 146 maisons de l'emploi conventionnées avant juillet 2007, certaines l'ont été en 2006, d'autres en 2007 ; les budgets n'étant en conséquence pas comparables pour les années 2006 et 2007, il a été décidé d'analyser les moyens humains et financiers affectés aux maisons de l'emploi dans les budgets prévisionnels pour 2008. De fait, ces budgets présentent l'avantage d'être évalués en année pleine et évitent de faire des calculs au prorata du nombre de mois d'activité. Cependant, une telle analyse a pour inconvénient de porter sur des budgets prévisionnels et non sur des budgets réalisés. Par ailleurs, elle n'intègre pas le fait que les budgets peuvent varier légèrement d'une année à une autre.

5.4.1 Le budget prévisionnel des maisons de l'emploi en 2008

En 2008, le budget prévisionnel des maisons de l'emploi est de 2,2 millions d'euros en moyenne³ (Cf. Annexe1 - tableau 5). 68% de ce budget était alloué par les partenaires, le reste représentant des moyens nouveaux, propres à la maison de l'emploi. La variabilité de ces moyens est forte. La moitié des maisons de l'emploi ont un budget inférieur à 1,6 millions d'euros en 2008.

En moyenne, 35% des moyens financiers sont affectés à la direction de la maison de l'emploi et à la coordination des équipes. Les autres moyens financiers sont ventilés par axe. Parmi ceux-ci, 71 % des moyens financiers des maisons de l'emploi sont affectés sur l'Axe 2 « Accès et retour à l'emploi », tandis que l'Axe 1 « Observation, anticipation et adaptation du territoire » en reçoit le moins (Cf. Annexe I - tableau 6).



5.4.2 Les moyens en personnel des maisons de l'emploi en 2008

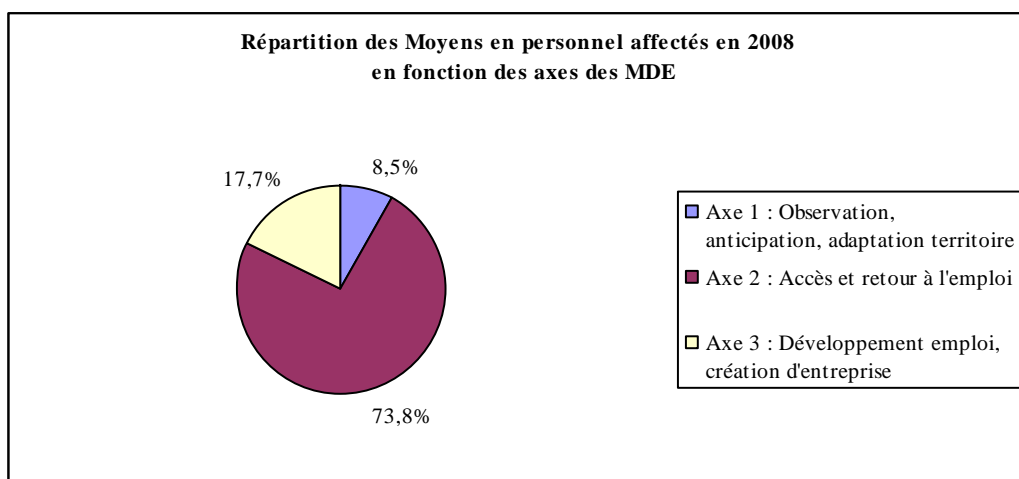
La nomenclature des moyens en personnel utilisée n'est pas toujours cohérente d'une maison de l'emploi à l'autre. Certaines maisons de l'emploi présentent notamment des jours de mise à disposition, alors que l'analyse menée ici se centre sur les moyens en équivalent-temps plein (ETP). L'analyse des moyens en personnel reste donc fragile.

³ Le budget moyen est calculé en rapportant le budget total des maisons de l'emploi conventionnées au nombre de maisons de l'emploi conventionnées (146).

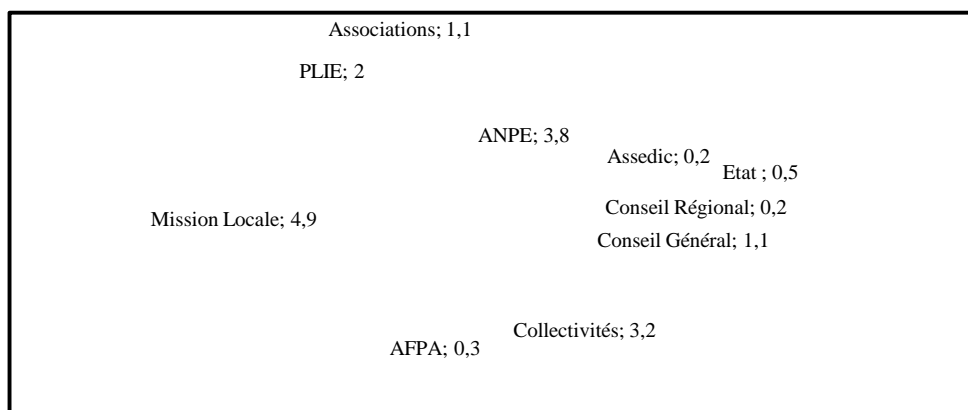
Les maisons de l'emploi conventionnées jusqu'en juillet 2007 ont en moyenne⁴ 29 postes équivalent temps plein en 2008 (CF. Annexe1 - tableau 7). 66% des moyens en personnel des maisons de l'emploi proviennent d'un apport de partenaires. Les moyens en personnel varient fortement d'une maison de l'emploi à une autre. 50% des maisons de l'Emploi ont moins de 19 personnes travaillant à temps plein au sein de leur structure. Certaines maisons de l'emploi n'ayant pas débuté leur activité ne sont dotées d'aucun personnel en 2008.

En moyenne, 15% des moyens en personnel sont affectés à des postes de support et de coordination des maisons de l'emploi (poste de directeur, coordinateur...). Les autres moyens en personnel sont ventilés par axe.

Quasiment 74 % des moyens en personnel des maisons de l'emploi sont affectés sur l'Axe 2 « Accès et retour à l'emploi » (Cf. Annexe I - tableau 8). Cette ventilation est cohérente avec la répartition des moyens financiers qui accordent une large place au financement d'actions en faveur de l'accès et du retour à l'emploi des personnes.



L'apport en personnel de chacun des partenaires de la maison de l'emploi varie fortement d'une maison de l'emploi à une autre et selon les partenaires (Cf. Annexe I - tableau 9). Ainsi, les partenaires qui affectent le plus de personnel en moyenne en 2008 dans les maisons de l'emploi sont les Missions Locales/PAIO (4,9 ETP), l'ANPE (3,8 ETP), les communes et intercommunalités (3.2 ETP) et le PLIE (2 ETP).



⁴ Le nombre moyen d'ETP est calculé en rapportant le nombre total d'ETP des maisons de l'emploi conventionnées au nombre de maisons de l'emploi conventionnées (146).

5.5 Les synergies permises par la mise en place de la maison de l'emploi :

Il apparaît difficile d'identifier, à partir de la grille d'analyse, les conséquences de l'instauration des maisons de l'emploi sur les relations entre acteurs ou sur la mise en place de services complémentaires et/ou innovants par rapport à l'offre de service des principaux acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi. Néanmoins, de premiers constats peuvent être tirés sur les synergies permises par les maisons de l'emploi, les services supplémentaires et nouveaux mis en œuvre par les maisons de l'emploi et les actions spécifiques menées en direction de public cible.

5.5.1 Les synergies au sein de la maison de l'emploi

L'implantation de la maison de l'emploi permet fréquemment un partage des données entre les différents partenaires (80% des cas) et la mise en commun de ressources (65% des maisons de l'emploi). Les trois-quarts des maisons de l'emploi déclarent publier un document en propre à la maison de l'emploi (CF. Annexe I - tableau 10). L'organisation de formations communes pour leur personnel est moins fréquente (46% des maisons de l'emploi).

Les maisons de l'emploi entretiennent de fortes relations entre elles dans le cadre essentiellement de contacts téléphoniques mais aussi dans la mise en œuvre d'actions en commun.

5.5.2 Les services supplémentaires et nouveaux de la maison de l'emploi

Afin d'identifier les actions menées par les maisons de l'emploi grâce aux moyens propres qui leur sont affectés, quatre actions avaient été isolées dans la grille d'analyse (Cf. Annexe I - tableau 11). Un espace avait aussi été ménagé pour recueillir des commentaires ou des informations sur des actions non citées.

Les actions supplémentaires les plus citées concernent les aides au recrutement et l'appui à la mobilité professionnelle (plus d'une maison de l'emploi sur deux, dans chacun des cas). Les commentaires apportés par les DDTEFP sur les actions menées par la maison de l'emploi concernent fréquemment ces deux volets « *mise en réseau des chefs d'entreprise et création de clubs sur le territoire* », « *création cyber base emploi* », « *envoi par la maison de l'emploi d'un questionnaire à 5000 entreprises du territoire, établi par les partenaires, dans le but de connaître leurs besoins en termes d'emploi, de formation* » et de manière récurrente « *clause d'insertion dans les marchés publics* » et « *mise en place d'une plate-forme de services à la personne* ». Certaines maisons de l'emploi précisent cependant que leur budget propre ne permet pas la mise en œuvre de services supplémentaires et n'était pas prévu en ce sens ou encore que le « *décal est trop court pour que toutes les actions ciblées spécifiquement aient été lancées* ».

5.5.3 Actions spécifiques en direction de public cible

Les actions en direction de public cible les plus citées concernent les services centrés sur les bénéficiaires de minima sociaux (quasiment une maison de l'emploi sur deux) et surtout l'insertion des jeunes sur le marché du travail (plus de 60% des maisons de l'emploi).

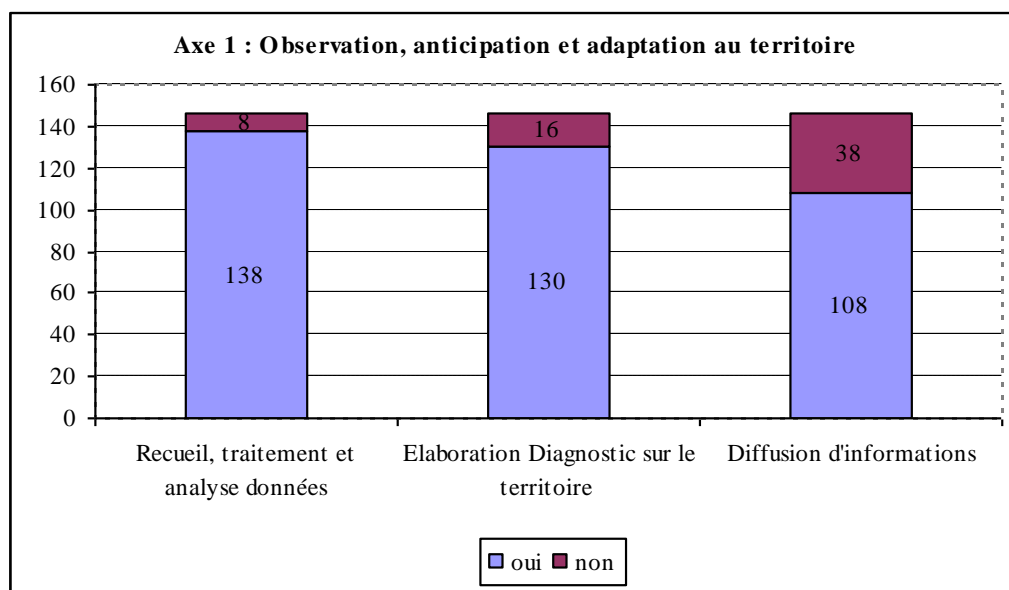
Pour certaines maisons de l'emploi, toutefois, la mise en œuvre de telles actions n'est pas prioritaire : « la réalité du travail de la maison de l'emploi n'est pas de faire « en plus » mais s'articule autour de l'ingénierie et de la coordination des partenaires opérationnels sur le site » ou encore « les services de la maison de l'emploi sont souvent une redite de

l'offre de service existante au sein du SPE local, cela permet d'augmenter la capacité d'accueil mais ne permet pas un élargissement de la palette d'offre de services des partenaires du SPE (accompagnement des jeunes via les missions locales, accompagnement des jeunes diplômés via l'ANPE et le Conseil Général, promotion de travailleurs handicapés via Agefiph et Medef ... Pour les bénéficiaires qui ont déjà du mal à se repérer dans l'offre existante, l'arrivée d'un nouveau partenaire est source de confusion et accentue le problème de clarté dans l'offre de service ».

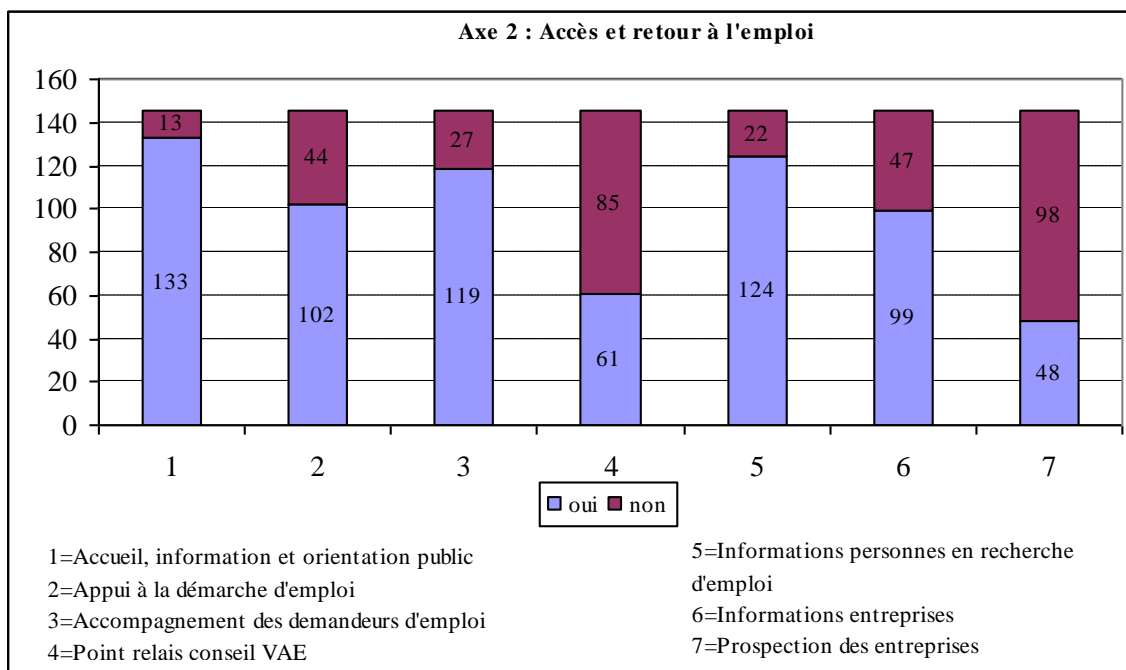
5.6 Les actions des maisons de l'emploi

La grille d'analyse a tenté d'isoler quelques types d'actions des maisons de l'emploi sur chacun des axes. Plus précisément, trois types d'action ont été identifiés dans l'axe 1 « Observation, anticipation et adaptation au territoire », sept actions dans l'axe 2 « Accès et retour à l'emploi » et 4 dans l'axe 3 « Développement de l'emploi et création d'entreprise ». Cette grille a été établie à partir des plans d'action puis validée par les directions départementales de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

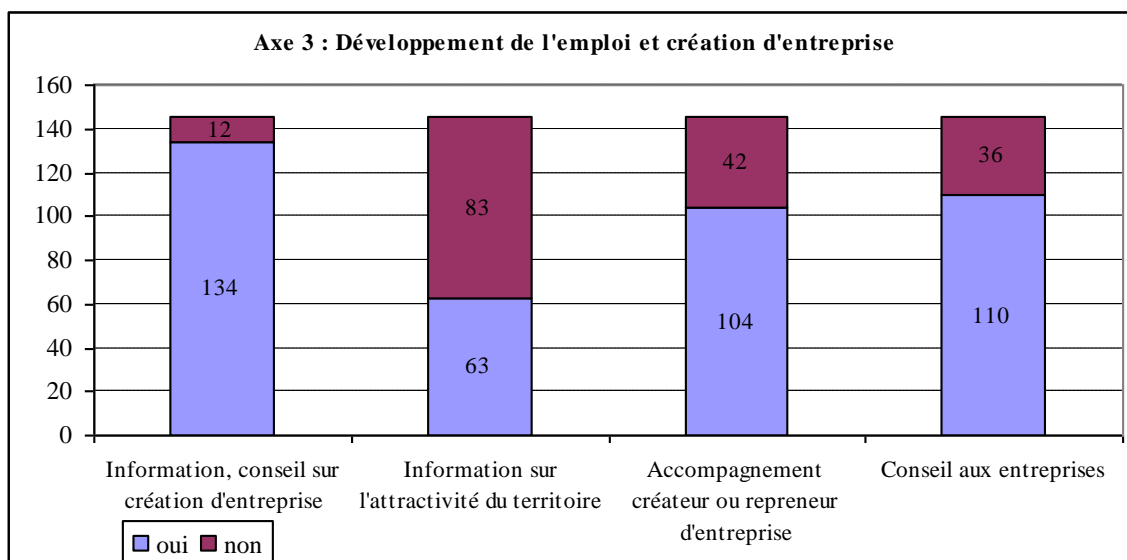
Pour 95% des maisons de l'emploi, les plans d'action relatifs à l'axe 1 mentionnent « le recueil, le traitement et l'analyse des données » comme objectif. L'action « élaboration du diagnostic sur le territoire » est affichée par 89% des maisons de l'emploi alors que la « diffusion d'informations » est évoquée dans 75% des cas.



L'axe 2, qui recueille les moyens financiers et humains les plus importants, est aussi l'axe le plus détaillé des plans d'actions. Sept actions type ont été retenues sur cet axe. L'action la plus citée est « l'accueil, information et d'orientation du public » (citée à 91%). Viennent ensuite « l'accompagnement des demandeurs d'emploi » (81%) et « la diffusion d'informations aux personnes en recherche d'emploi » (84%). Des actions en direction des entreprises sont citées dans plus de 67% des cas pour « l'information en direction des entreprises » ; et 32% pour « la prospection ». La mise en place d'un point relais conseil VAE n'est mentionnée que dans 40% des cas.



Plus de 90% des plans d'action relatifs à l'Axe 3 « Développement de l'emploi et création d'entreprise » mentionnent « l'information et le conseil sur la création d'entreprise ». 70% des plans mentionnent des « actions d'accompagnement aux créateurs ou repreneur d'entreprise » et des actions de « conseil aux entreprises ». Seuls 40% des plans d'action prévoient de mener des « actions d'information sur l'attractivité du territoire ».



6. Valeur ajoutée des maisons de l'emploi : L'avis des acteurs

Les acteurs ayant contribué à la réalisation de ce rapport intermédiaire (État, ANPE, Unédic, Alliance Villes Emploi) s'accordent sur l'importance du rôle moteur des élus à l'initiative et porteurs de l'ambition du projet et sur la mobilisation des membres constitutifs dans la valeur ajoutée des maisons de l'emploi sur les territoires.

Les quatre valeurs ajoutées qui font généralement consensus sont :

- **Lieu de gouvernance d'un projet de territoire ;**
- **Lieu d'élaboration d'une stratégie territoriale ;**
- **Lieu de coordination des acteurs ;**
- **Lieu de mise en œuvre d'actions complémentaires, innovantes, expérimentales et de proximité.**

6.1 Lieu de gouvernance d'un projet de territoire

La maison de l'emploi est un projet collectif à l'initiative des élus locaux et du service public de l'emploi. Elle regroupe tous les partenaires qui agissent en faveur de l'emploi sur le territoire dont obligatoirement l'État, l'ANPE et l'Assédict (et prochainement le futur opérateur issu de la fusion de ces deux organismes). Ces partenaires décident collectivement de construire une réponse adaptée aux problèmes ou aux enjeux du territoire en matière d'emploi, de formation ou d'insertion. Ils assurent la gouvernance c'est-à-dire la responsabilité de la réussite du projet de territoire.

Il s'agit d'une valeur ajoutée d'utilité.

6.2 Lieu d'élaboration d'une stratégie territoriale

Les élus locaux présidant une maison de l'emploi organisent le débat avec l'ensemble des acteurs sur les stratégies territoriales de l'emploi : définition des priorités d'actions appuyée sur un diagnostic des problématiques et une évaluation de l'impact des actions envisagées. La formulation d'une stratégie aboutit à sélectionner les objectifs, à fixer leur niveau d'ambition et à les hiérarchiser.

Il s'agit d'une valeur ajoutée de pertinence

6.3 Lieu de coordination des acteurs

L'identification des acteurs du territoire est difficile et l'offre de services est souvent imbriquée voire concurrentielle dans certains cas. Les acteurs locaux font face à un « mille-feuille » de dispositifs et de mesures : offres de formation, mesures en faveur de l'emploi, mesures économiques, pôles de compétitivité, politique de la ville, politique de développement durable, ..., avec pour mission complexe d'organiser la cohérence et la performance de ces outils.

Le besoin au niveau du bassin d'emploi, d'un lieu de convergence des politiques publiques, de fédération de l'action des partenaires publics et privés et de mutualisation des moyens s'impose. Les maisons de l'emploi tiennent ce rôle de coordination des acteurs au bénéfice de l'ensemble des citoyens et des acteurs économiques du territoire.

Il s'agit d'une valeur ajoutée de cohérence

6.4 Lieu de mise en œuvre d'actions complémentaires, expérimentales, innovantes et de proximité

La maison de l'Emploi n'a pas vocation à assurer des services déjà rendus, ou susceptibles de l'être. En revanche, son devoir est d'innover et d'expérimenter pour trouver collectivement des solutions à des problèmes non ou insuffisamment résolus. Elle peut également contribuer à compléter et améliorer le service rendu aux personnes et aux entreprises dans les domaines de l'accueil, l'information, l'accompagnement vers la

formation et l'emploi, l'ingénierie de projets, la veille informative, l'accompagnement des mutations économiques et le développement socio-économique du territoire.

Il s'agit d'une valeur ajoutée de performance

7. Les sujets à approfondir

Les sujets suivants font débat parmi les acteurs rencontrés. Ils nécessiteront d'être approfondis dans l'évaluation du dispositif et clarifiés dans le nouveau cahier des charges des maisons de l'emploi.

La notion de bassin d'emploi

« Le bassin d'emploi est le périmètre de référence de la maison de l'emploi » (cahier des charges).

La notion de bassin d'emploi est entendue au sens d'un regroupement d'agences locales pour l'emploi. Cette description ne semble pas suffisamment pertinente et précise. De plus, elle risque d'être modifiée ou ajustée dans le cadre de l'organisation infra régionale du nouvel opérateur. Aujourd'hui, les territoires couverts par les maisons de l'emploi sont hétérogènes et ne se rattachent pas tous à une définition partagée de la notion de bassin d'emploi dans la mesure où plusieurs définitions existent. Ce travail de précision devra être entrepris dans le cadre de l'élaboration du nouveau cahier des charges des maisons de l'emploi afin d'atteindre progressivement la couverture de la totalité du territoire national.

MdE : Outil de fusion des missions locales et des PLIE

Les PLIE sont l'expression de la politique d'insertion d'une maison de l'Emploi et les missions locales, celle de la politique en direction des jeunes lorsque les structures ont un périmètre territorial identique ou proche.

Le nécessaire rapprochement de ces outils territoriaux avec les maisons de l'emploi doit être réaffirmé dans le futur cahier des charges tout en veillant à ce que la spécificité de leurs missions soit respectée.

MdE : Organisme intermédiaire

Il serait souhaitable que l'autorité de gestion du programme opérationnel national du fonds social européen (FSE) représenté par la délégation générale à la formation professionnelle (DGEFP) confie aux maisons de l'emploi la délégation d'organisme intermédiaire leur permettant de gérer une subvention globale et d'assumer la responsabilité du cofinancement communautaire d'actions de proximité.

Labellisation nationale et déconcentration du conventionnement

La procédure de labellisation garantit la conformité des dossiers de candidature au cahier des charges et à la charte des maisons de l'emploi et s'assure de la qualité et de la cohérence des projets. Elle ne peut être assurée que par une instance nationale.

En revanche, il importe de s'interroger sur la procédure de conventionnement, aujourd'hui assurée par un bureau unique de la délégation Générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP), et sur ses effets quant aux délais d'instruction des projets.

La DGEFP envisage de procéder en 2009 à une déconcentration du conventionnement au niveau des DRTEFP.

L'animation du réseau des maisons de l'emploi

Il est important que les maisons de l'emploi bénéficient d'une animation nationale afin de leur permettre de progresser et de bénéficier d'une aide pour :

- la construction des projets ;

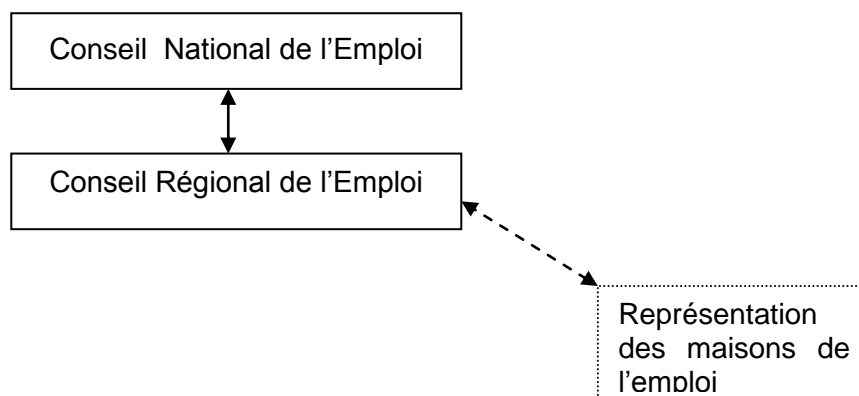
- l'échange et la capitalisation des pratiques ;
- la professionnalisation des acteurs ;
- le développement d'une culture commune ;
- l'amélioration des projets, des plans d'action et des pratiques individuelles ;

L'État doit rechercher l'appui d'une structure capable d'animer le réseau des maisons de l'emploi et de les accompagner dans un processus permanent d'amélioration de la qualité du partenariat et du management du projet.

L'organisation des politiques de l'emploi

Le projet de Loi de réforme du SPE prévoit la création d'un conseil national de l'emploi et d'un conseil de l'emploi dans chaque région rassemblant les partenaires sociaux, des collectivités territoriales, et le nouvel opérateur.

Dans chaque région, une représentation régionale des maisons de l'Emploi pourrait être associée à ce conseil régional de l'emploi de façon à ce qu'une articulation stratégique et opérationnelle puisse s'établir entre le niveau régional et le niveau local du bassin d'emploi selon le schéma :



8. L'évaluation du dispositif des maisons de l'emploi

8.1 Réalisation de six enquêtes monographiques

(Cf. en annexe : Cahier des charges des monographies – DARES-)

Les enquêtes monographiques doivent contribuer à l'évaluation nationale des maisons de l'emploi en apportant des éléments d'analyse, de diagnostic et de préconisations sur les trois questions suivantes :

1- Le fonctionnement local de la maison de l'emploi

Il s'agira d'analyser, de façon détaillée, sur chacun des territoires, les conditions effectives de la mise en place des maisons de l'Emploi et d'apprécier si leur implantation constitue un élément de simplification dans le panorama des acteurs locaux de l'emploi. Plus précisément, il s'agira d'identifier en quoi la mise en œuvre des MDE conduit ou non à fédérer les acteurs et à mettre en cohérence leurs actions au regard de l'emploi, au niveau local. Il conviendra également d'analyser les raisons qui ont sous-tendu le choix de la structure partenariale des MDE et les actions privilégiées au moment de la constitution du projet. L'apport et le rôle de chacun des partenaires devront être mis en évidence précisément ainsi que la répartition des moyens selon chacun des axes depuis le lancement du projet.

A cette fin, les monographies devront notamment recueillir des informations sur :

- l'émergence du projet et son ancrage territorial (quel acteur est à l'initiative du projet ? quel acteur porte le projet ?...);
- le partage des responsabilités entre les partenaires, leur niveau d'implication et les tâches qu'ils assurent ;
- le fonctionnement de la gouvernance locale ;
- le pilotage de la MDE et l'organisation de la MDE ;
- la coordination des actions des MDE avec celles des autres partenaires (en particulier le SPE, le Conseil Régional, le Conseil Général) et les éventuels points de tensions/conflits ;
- la prise en compte des divers usagers dans la stratégie mise en œuvre au moment du lancement du projet ainsi que dans sa réalisation ;

2- L'apport spécifique de l'offre de service des MDE en direction de ses usagers (personnes en recherche d'emploi, salariés, entreprises)

L'apport spécifique de l'offre de service de la maison de l'emploi par rapport à celle des autres acteurs locaux, en termes de pertinence, de cohérence et d'efficacité, sera analysée en profondeur. Les monographies chercheront notamment à identifier si la mise en place d'une MDE a permis de mieux mettre en évidence les problématiques du territoire et de mieux coordonner les offres de services des divers acteurs locaux. Le diagnostic s'appuiera notamment sur une analyse précise des actions mises en place dans les domaines suivants :

- veille, observation, anticipation et adaptation du territoire ;
- accueil, information et orientation des usagers ;
- mise en place de services de proximité ;
- accès et retour à l'emploi ;
- développement de l'emploi, création et reprise d'entreprises ;

3- La place des maisons de l'emploi au sein du SPE réformé

Il s'agira de réfléchir à la manière dont l'offre de service des MDE pourra être amenée à évoluer dans le contexte de la fusion opérationnelle des services de l'ANPE et des organismes d'assurance chômage (question de la cohérence, de la complémentarité et de l'éventuelle redondance des offres de service). Les monographies décriront l'état actuel des réflexions, au niveau local, sur les enjeux que représente la nouvelle configuration du SPE en terme de positionnement de la maison de l'emploi (coordination des acteurs territoriaux, évolution de l'offre de service...) et en tireront des éléments de diagnostic susceptibles d'aider à concevoir l'évolution éventuelle du rôle des maisons de l'emploi dans ce nouveau contexte.

Sur chacun des thèmes, les monographies s'attacheront à distinguer si les diverses actions analysées constituent :

- des actions nouvelles ou complémentaires de celles des partenaires de la MDE,
- des actions innovantes, issues en particulier du partenariat
- des actions susceptibles de « doubler », à court ou moyen terme, l'offre de service existante.

8.2 Formulation des conclusions et des recommandations

A partir du rapport intermédiaire et de la synthèse des enquêtes monographiques, le rapport final formulera des conclusions relatives à l'évaluation du dispositif des maisons de l'emploi (Mi mai 2008).

Les recommandations seront formulées sous la forme d'une proposition de cahier des charges des maisons de l'emploi rénové et adapté au contexte de réforme du service public de l'emploi engagé par le gouvernement. Il sera présenté à la commission nationale de labellisation des maisons de l'emploi qui sera réunie à cette occasion en mai 2008.

8.3 La démarche d'autoévaluation des maisons de l'emploi

Le cahier des charges et la charte des maisons de l'emploi précisent :

« Pour apprécier l'efficacité du projet, la qualité du service rendu et la pertinence des moyens mis en œuvre, la maison de l'emploi met en place une procédure annuelle de suivi et d'autoévaluation conforme à la charte nationale ».

Article 8 – Cahier des charges des maisons de l'emploi (avril 2005).

« Les partenaires s'engagent à mettre en œuvre les outils et indicateurs utiles au suivi et à l'autoévaluation annuelle de la maison de l'emploi »

Article 3 – Charte nationale des maisons de l'emploi (avril 2005).

Un guide d'autoévaluation des maisons de l'emploi a été élaboré par Alliance Villes Emploi à la demande du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi.

Il s'agit d'un outil au service des maisons de l'emploi pour les accompagner dans leur démarche d'autoévaluation. Il décrit chaque étape du processus et présente de façon concrète la conduite de l'autoévaluation.

La DGEFP a prévu l'organisation de six réunions interrégionales en janvier et février 2008 afin de présenter la démarche d'autoévaluation aux acteurs locaux.

La démarche d'autoévaluation des maisons de l'emploi devrait se généraliser au cours de l'année 2008.

9. Annexes

- **Annexe I** : « Eléments de bilan des maisons de l'emploi conventionnées jusqu'en juillet 2007 » - DARES – 8 janvier 2008.
- **Annexe II** : « Cahier des charges des enquêtes monographiques sur le fonctionnement des maisons de l'emploi » - DARES – janvier 2008