

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
I.- UN DISPOSITIF JEUNE A L'EFFICACITE CERTAINE	9
A. DES PARTENARIATS POUR ATTENUER L'ECLATEMENT DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI	10
1. Une lente mais progressive mise en place	10
<i>a) La labellisation</i>	10
<i>b) Le conventionnement</i>	11
<i>c) La gouvernance des maisons de l'emploi</i>	13
<i>d) Le fonctionnement des maisons de l'emploi</i>	14
2. Des partenariats novateurs	16
<i>a) La participation des membres fondateurs</i>	16
<i>b) La participation des collectivités territoriales et celle des acteurs institutionnels du service public de l'emploi</i>	17
<i>c) Les partenariats avec les acteurs du développement économique</i>	18
<i>d) Les partenariats spécifiques</i>	20
B. DES PLANS D' ACTIONS CONCERTÉES QUI APPORTENT DE REELLES PLUS VALUES AUX TERRITOIRES	21
1. La méthode d'investigation de la mission : une sélection non exhaustive mais probante de 18 maisons de l'emploi.....	21
2. Des exemples d'actions innovantes sur leurs trois axes d'intervention	24
<i>a) L'observation, l'anticipation et l'adaptation au territoire (axe 1)</i>	24
<i>b) L'accès et le retour à l'emploi (axe 2)</i>	26
<i>c) Le développement de l'emploi et la création d'entreprise (axe 3)</i>	30
II. QUELLES SUITES ET QUEL AVENIR ?	33
A. DES FAIBLESSES APPARENTES	33
1. Au-delà des alternances politiques.....	33
2. L'absence d'un réseau régional	35
3. Le financement quadriennal de l'État	35
<i>a) Des inquiétudes clairement exprimées</i>	35

<i>b) Des craintes qui peuvent être facilement levées</i>	36
4. La création d'un nouvel opérateur public national.....	37
<i>a) Des interrogations légitimes</i>	37
<i>b) Des textes clairs, pérennisant le rôle des maisons de l'emploi au sein du nouveau service public de l'emploi</i>	37
<i>c) Une collaboration nécessaire avec le nouvel opérateur</i>	38
B. PROPOSITIONS POUR UNE PERENNISATION DU RESEAU DES MAISONS DE L'EMPLOI.....	40
1. Une labellisation réformée.....	40
2. Une meilleure coordination territoriale.....	41
<i>a) L'intégration des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)</i>	41
<i>b) L'insertion des comités de bassins d'emploi (CBE)</i>	42
3. Une participation financière de l'État plus équilibrée	43
<i>a) Une assiette de calcul inéquitable</i>	43
<i>b) La détermination d'un nouveau mode de calcul des subventions de fonctionnement</i>	45
4. Un réseau plus structuré.....	46
<i>a) L'absence de toute instance de coordination</i>	46
<i>b) Une évaluation défaillante du dispositif</i>	47
<i>c) La création d'un comité national de suivi</i>	48
ANNEXE 1 : COMPOSITION DE LA MISSION	53
ANNEXE 2 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LA MISSION	55
ANNEXE 3 : GLOSSAIRE	59
ANNEXE 4 : PRESENTATION SOMMAIRE DES MAISONS DE L'EMPLOI VISITEES OU AUDITIONNEES PAR LA MISSION	61

INTRODUCTION

Instituées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, les maisons de l'emploi sont des instruments mis à la disposition des collectivités territoriales afin de leur permettre de remédier aux différentes carences du service public de l'emploi répertoriées par le plan de cohésion sociale (programme 1) du 30 juin 2004 :

– l'insuffisance des prévisions de besoins en ressources humaines au niveau des bassins d'emploi et l'inadaptation de l'offre de formation qui en résulte ;

– l'absence de poste d'orientation unique de la politique de l'emploi dans chacun de ces territoires ;

– l'éparpillement des acteurs et l'insuffisance du suivi individualisé des demandeurs d'emploi.

De 2005 à 2007, différentes collectivités territoriales se sont investies dans cette nouvelle politique et ont contribué à la création de 227 maisons de l'emploi.

Or, le 2 octobre 2007, au cours de sa présentation à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, des orientations de son avant-projet de réforme de l'organisation du service public de l'emploi, Mme Christine Lagarde, ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, indiquait que la question de la place des maisons de l'emploi au sein de la nouvelle architecture qui en découlerait, devait être posée et qu'il convenait, par conséquent, de geler tout nouveau projet **en cours de constitution**. Elle précisait, par ailleurs qu'il n'existait aucune raison *« pour que les maisons qui sont déjà constituées, approuvées et dotées s'arrêtent de fonctionner »* et qu'il y avait *« tout intérêt à garder celles qui fonctionnent bien car elles participent au service public de l'emploi »*.

Un mois plus tard, afin de déterminer les conditions dans lesquelles le redéploiement des maisons de l'emploi pourrait reprendre après l'adoption du projet de fusion de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et du réseau opérationnel de l'assurance chômage (les Assédict), la ministre confiait à M. Jean-Paul Anciaux, député de Saône-et-Loire et président de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi, une mission d'évaluation des 180 maisons de l'emploi alors conventionnées (sur les 227 créées), et elle le chargeait de

formuler des recommandations pour la rédaction d'un nouveau cahier des charges de ces maisons « *dans une perspective de plus grande efficacité tant en faveur des demandeurs d'emploi et des entreprises que du meilleur usage des fonds publics* ».

Parallèlement, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales décidait, le 20 novembre 2007, de créer une mission d'information sur les maisons de l'emploi. Composée de 11 membres, dont quatre sont présidents d'une maison de l'emploi⁽¹⁾, la mission constatait, lors de sa réunion constitutive du 28 novembre 2007, que le projet de loi relatif à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi ne mentionnait pas une seule fois les maisons de l'emploi. Elle décidait, en conséquence, de tout d'abord centrer ses travaux sur les moyens d'inscrire ces dernières au sein du dispositif du projet de loi et confiait à sa présidente-rapporteuse, le soin de rédiger les amendements nécessaires à cette inscription, en collaboration avec M. Dominique Tian, rapporteur du texte et membre de la mission.

Après dix huit auditions menées en sept semaines par la mission (observateurs⁽²⁾, responsables administratifs⁽³⁾, représentants du service public de l'emploi⁽⁴⁾ et principaux partenaires des maisons de l'emploi⁽⁵⁾) et après avoir rencontré, en compagnie de M. Jean-Paul Anciaux, Mme Christine Lagarde qui se montrait très ouverte sur la présence des maisons de l'emploi au sein du service public de l'emploi (SPE), votre rapporteure déposait huit amendements au projet de loi. Sur les six amendements adoptés par la commission, les quatre finalement retenus par notre Assemblée puis adoptés par la commission mixte paritaire imposent au nouvel opérateur d'agir en collaboration avec les maisons de l'emploi et assurent la représentation de ces dernières au sein du Conseil national de l'emploi.

Cette première avancée ayant été obtenue, les membres de la mission ont décidé de passer à une seconde étape en tentant d'évaluer l'impact des maisons de l'emploi sur le SPE et de déterminer les moyens par lesquels leur réseau pourrait éventuellement être amélioré et pérennisé. Dans ce but, ils ont souhaité poursuivre les auditions de différents partenaires de ces institutions et entendre les

(1) Mme Marie-Christine Dalloz (Maison de l'emploi du Haut-Jura), M. Gérard Gaudron (Maison de l'entreprise et de l'emploi d'Aulnay-sous-Bois), Mme Monique Iborra (Maison communale de l'emploi et de la formation de Toulouse Bellefontaine), et M. Francis Vercamer (Maison de l'emploi du Val de Marques).

(2) Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), Centre d'études pour l'emploi (CEE), Comité de suivi de la loi de cohésion sociale et Cabinet de consultants Brunhes-BPI.

(3) Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), mission chargée de la gestion du dossier unique du demandeur d'emploi (DUDE) et Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires (DIACT).

(4) ANPE, Unédic, Missions locales, Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

(5) Association des régions de France (ARF), Association des départements de France (ADF), Association des maires de France (AMF), chambres consulaires (à l'exception des chambres d'agriculture qui n'avaient aucun renseignement à apporter sur le sujet) et grandes associations d'information et d'accompagnement des structures de l'emploi (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des adultes - AGEFIPH – et InterMife).

témoignages d'une vingtaine de présidents et de directeurs de maisons de l'emploi, choisies notamment en fonction des critères suivants :

* leur organisation : maison de l'emploi dite « virtuelle » (c'est-à-dire ne recevant aucun public et coordonnant par une mise en réseau les partenariats qu'elle organise avec d'autres structures) ou site d'accueil ;

* leur spécialisation sur un ou plusieurs axes ;

* leurs membres constitutifs et leurs partenariats ;

* l'intégration d'un organisme préexistant : plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), comité de bassin de l'emploi (CBE), missions locales...;

* la géographie de leurs bassins d'emploi : métropolitain, urbain, rural, montagnard, portuaire, frontalier... ;

Au terme de dix-huit nouvelles auditions, d'une table ronde avec les syndicats et de quatre déplacements, la mission a pu constater qu'en dépit de leur constitution récente et de certaines fragilités, nombre de maisons de l'emploi ont su répondre aux objectifs que leur assignait la loi qui les a créées : **féderer en un même lieu tous les acteurs locaux d'un espace géographique cohérent sur des projets adaptés aux différents usagers du SPE et aux besoins locaux** qui, présents ou à venir, sont le plus souvent identifiés grâce à la mise en place d'une observation fine du territoire.

Dès lors, convaincue de la nécessité d'une pérennisation du réseau des maisons de l'emploi mais consciente que, pour ce faire, des modifications doivent être apportées à leur dispositif, la mission a adopté diverses recommandations tendant à maintenir et à développer le rôle important que tiennent ces institutions dans la mise en oeuvre des **politiques territoriales de l'emploi**.

I.- UN DISPOSITIF JEUNE A L'EFFICACITE CERTAINE

Le modèle des maisons de l'emploi provient de diverses expériences menées dans les années 1990 par quelques municipalités (Aulnay-sous-Bois, Chanteloup-les-Vignes, Cherbourg, Épinay-sur-Seine, Rueil-Malmaison...) qui avaient regroupé diverses structures dédiées à l'emploi, afin de mener une politique commune dans ce domaine.

Aux termes du premier programme du plan de cohésion sociale « Fédérer les acteurs pour un nouveau contrat avec les demandeurs d'emploi », les maisons de l'emploi doivent avoir pour objet de :

- recenser les ressources humaines et prévoir les besoins locaux en emplois (en articulant l'anticipation des besoins et le déclenchement des formations) ;
- veiller au traitement particulier des chômeurs en difficulté, après leur orientation par les grands réseaux, notamment celui de l'ANPE ;
- regrouper tous les services susceptibles d'être offerts en matière d'aide à la création de leur propre emploi par les chômeurs ;
- associer et fédérer au sein d'une structure juridique tous les partenaires de la politique de l'emploi et de la formation.

Conçues dès leur origine comme des institutions à géométrie variable, les maisons de l'emploi peuvent :

- être portées par une commune (dans la majorité des cas), un établissement public de coopération intercommunale (EPCI), un arrondissement, un pays (7 %), un département (5 %) ou une région ;
- être instituées sous la forme d'une association (81 %) ou d'un groupement d'intérêt public (19 %) ;
- recouvrir un bassin d'emploi plus ou moins large (10 % comptent de une à 7 communes, 40 % comptent moins de 50 communes et 10 % comptent entre 202 et 498 communes) ;
- choisir de s'organiser sous une forme dite virtuelle c'est-à-dire sans accueil de public (moins de 30 %) ou sous la forme d'un site d'accueil, qu'il soit unique (20 %) ou qu'il comprenne des antennes (plus de 50 %)⁽¹⁾.

Par ailleurs, elles doivent mettre en synergie et coordonner les acteurs locaux de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement

(1) Les statistiques précitées émanent du rapport intermédiaire de la mission d'évaluation du dispositif des maisons de l'emploi, présenté le 10 janvier 2008 par M. Jean-Paul Anciaux, député de Saône-et-Loire et président de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi – pages 13 et suivantes (librement consultable sur le site Internet : http://ddata.over-blog.com/xxxxyy/0/01/04/01Mission_JP_Anciaux_Rapport_intermediaire_Valide_par_JP_Anciaux_150/08.pdf)

économique autour d'un plan d'actions construit sur le socle commun des trois axes qui leur sont fixés par leur cahier des charges tel qu'il est défini par l'arrêté du 5 avril 2005 : l'observation, l'anticipation et l'adaptation au territoire (axe 1), l'accès et le retour à l'emploi (axe 2), le développement de l'emploi et la création d'entreprise (axe 3).

A. DES PARTENARIATS POUR ATTENUER L'ECLATEMENT DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI

À la suite du constat de M. Jean Marimbert ⁽¹⁾ selon lequel « *la France a le dispositif d'intervention sur le marché du travail le plus éclaté d'Europe* », les maisons de l'emploi, aux termes de leur cahier des charges, ont 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 le territoire* » au terme d'un processus de création qui peut être assez long.

1. Une lente mais progressive mise en place

La procédure qui court depuis la décision prise par une collectivité territoriale de créer une maison de l'emploi jusqu'à son ouverture, comprend plusieurs phases : la labellisation, les conventionnements, la nomination des organes dirigeants et le recrutement de ceux qui vont mettre en oeuvre son plan d'actions.

a) La labellisation

Un projet conforme au cahier des charges doit tout d'abord être élaboré en commun par les membres constitutifs obligatoires de la future maison de l'emploi : l'État, l'ANPE, les Assédic et la ou les collectivité(s) territoriale(s) à l'initiative de la création.

Il doit comporter les engagements pris par ces membres et présenter la nouvelle structure. Il en définit les partenariats, le territoire d'intervention (bassin(s) d'emploi), les orientations stratégiques et les actions prévues dans le cadre des trois axes d'intervention précités. Il prévoit, en outre, l'organisation, les moyens et les procédures d'une évaluation de la future maison de l'emploi ainsi que les modalités d'une appréciation d'ensemble de sa valeur ajoutée.

Instruit par le préfet, ce projet est ensuite soumis à la Commission de labellisation des maisons de l'emploi, instituée par l'article R. 5313-9 du code du travail (ancien article R. 311-7-1). De juin 2005 à février 2007, cette commission a examiné un grand nombre de dossiers, pour certains desquels l'Unédic, membre de la commission, a, de fait, joué un rôle de « gendarme » à la place de l'État, en veillant au respect de certaines règles (relatives aux conditions de gouvernance, à la rédaction des statuts ou à la certification de la comptabilité des groupements

(1) *Rapport au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur le rapprochement des services de l'emploi (Janvier 2004).*

d'intérêt public) comme l'ont rappelé Mme Annie Thomas, vice-présidente de l'Unédic ⁽¹⁾ et M. Thierry Lemerle, directeur adjoint ⁽²⁾.

Toutefois, cette vigilance ne semble pas avoir été suffisante puisque, dans son rapport annuel 2008 ⁽³⁾, la Cour des comptes relève que de « *de l'aveu même de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) l'administration a examiné avec bienveillance les demandes de labellisation, afin de donner une plus grande lisibilité au lancement du dispositif* ». Constatant, par ailleurs, l'existence de difficultés tenant « *aux rivalités politiques qui se manifestent notamment dans l'organisation territoriale de la maison de l'emploi* » elle regrette qu'une position plus ferme de l'État n'ait pas permis « *d'éviter la concurrence fréquemment rencontrée de plusieurs maisons sur un même bassin ou l'éloignement du terrain dont souffrent les maisons départementales* » ⁽⁴⁾.

Il est vrai que la définition d'un « bassin d'emploi » - qui doit constituer le ressort territorial des maisons de l'emploi - n'a jamais été précisée et que, comme le soulignait Mme Marie-Pierre Establie, déléguée générale de l'association Alliance Ville Emploi ⁽⁵⁾, les différents projets de labellisation ont largement démontré le flou de cette notion.

La Commission de labellisation des maisons de l'emploi émet un avis motivé fondé sur un rapport précédemment établi par le préfet (article R. 5313-4 du code du travail). Du 1^{er} juin 2005 au 20 février 2007 (moment où elle a arrêté ses travaux), elle a labellisé 227 maisons de l'emploi au cours de douze réunions. Cette labellisation conditionne l'attribution des aides de l'État.

b) Le conventionnement

L'attribution d'aides financières par le ministre chargé de l'emploi s'effectue par la voie d'un conventionnement. Cette procédure exige non seulement que le dépôt des statuts constitutifs de la maison de l'emploi (qui peut choisir la forme associative ou celle d'un groupement d'intérêt public) ait été accompli mais également, qu'ait été effectué un travail concerté entre tous ses membres constitutifs sur le plan d'actions, les engagements financiers et la valorisation des apports. Cette procédure, plus difficile à mettre en œuvre que la labellisation, est donc bien plus lente.

Ainsi, seules avaient obtenu leur conventionnement, 19 maisons de l'emploi en décembre 2005 et 46, en septembre 2006. Ce dernier chiffre ayant été considéré comme insuffisant par M. Jean-Louis Borloo, alors ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, des instructions ont été données aux préfets afin d'accélérer le processus. Les maisons de l'emploi conventionnées sont dès

(1) *Propos tenus au cours de la table ronde organisée par la mission.*

(2) *Au cours de son audition par la mission.*

(3) « *L'évolution des structures et des services aux demandeurs d'emploi* » - p. 212.

(4) *Ibidem* - p. 214.

(5) *Au cours de son audition par la mission.*

lors passées de 86, fin 2006 à 130, au changement de législature puis de 181, fin 2007 à 186, aujourd'hui (mai 2008) ⁽¹⁾.

Le conventionnement permet aux maisons de l'emploi de bénéficier d'une participation de l'Etat à leurs dépenses de fonctionnement et à leurs dépenses d'investissement.

En 2007, l'Etat a versé un montant total de 100 millions d'euros aux maisons de l'emploi. Pour 2008, il a inscrit 89,297 millions d'euros d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement (dont 2,5 millions d'euros sont prévus au titre d'actions contractualisées dans le cadre des contrats de projets État-Régions).

- La subvention de fonctionnement est calculée en fonction des projets présentés par les maisons de l'emploi, des parts de financement des autres partenaires, des personnels salariés et non pas en fonction de critères quantitatifs liés aux caractéristiques de leur bassin d'emploi (tel le nombre de demandeurs d'emploi, d'allocataires de minima sociaux, d'habitants...).

L'État prend en charge 80 % des moyens nouveaux spécifiques et supplémentaires nécessaires à la mise en oeuvre de leur plan d'actions et les collectivités territoriales, les 20 % restants, car les deux autres membres fondateurs (l'ANPE et l'Unédic) ne participent pas au financement. Toutefois, la prise en charge de l'État est soumise à la condition que le financement des charges nouvelles ne dépasse pas 30 % du budget total de fonctionnement soit l'ensemble des dépenses nouvelles et des valorisations des contributions en nature et en personnels ⁽²⁾.

La loi de finances pour 2008 a prévu 77,97 millions d'euros en autorisations d'engagement et en crédits de paiement compte tenu d'un coût moyen unitaire annuel de 430 773 euros par maison de l'emploi. Ces crédits permettront ainsi de financer 181 maisons de l'emploi (18 conventionnées en 2005, 64 conventionnées en 2006 et 99 conventionnées en 2007).

- Les dépenses d'investissement sont partagées en deux parts égales entre l'État et les collectivités territoriales. Alors qu'en application du décret n° 99-1060 du 16 décembre 1999 relatif aux subventions de l'État pour des projets d'investissement, le montant des aides publiques ne peut pas dépasser 80 % du montant prévisionnel d'une dépense, le décret n° 2006-1618 du 18 décembre 2006 a institué une dérogation en faveur des maisons de l'emploi : ces dernières ne disposant pas de fonds propres et de peu de financements privés peuvent financer jusqu'à 100 % leurs dépenses d'investissement par des fonds publics.

(1) Contrairement à une opinion largement partagée, seules les procédures de labellisation sont actuellement suspendues. Cette suspension n'a jamais été appliquée aux demandes de conventionnement.

(2) Cf. instruction du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement du 3 août 2005.

Si certains projets ont été extrêmement coûteux (plus de 10 millions d'euros), d'autres n'ont consisté qu'en divers aménagements de locaux existants. Plus de 70 % des maisons de l'emploi ayant dépensé moins de 500 000 euros sur ces postes budgétaires, l'enveloppe de 2 millions d'euros prévue pour chacune d'entre elles par le plan de cohésion sociale est loin d'avoir été dépensée. De fait, il peut être constaté que ⁽¹⁾ :

- 30 % des maisons de l'emploi n'ont pas inscrit de dépenses d'investissement dans leur budget ;
- 40 % ont prévu des dépenses comprises entre 45 000 et 329 000 euros ;
- 20 % ont des dépenses comprises entre 329 000 et 2,150 millions d'euros ;
- 10 % des dépenses sont comprises entre 2,150 et 10,835 millions d'euros.

La loi de finances pour 2008 a inscrit 8,83 millions d'euros d'autorisations d'engagement et de crédits de paiement pour 36 maisons de l'emploi compte tenu d'un coût moyen unitaire de 245 185 euros.

c) La gouvernance des maisons de l'emploi

Si l'application de la loi de programmation de cohésion sociale vient d'entrer dans sa quatrième année, les plus anciennes maisons de l'emploi n'ont ouvert leurs portes qu'à compter de 2006 ⁽²⁾ et les plus récentes ne le feront qu'en 2008 après avoir procédé à l'installation de leurs organes dirigeants.

• Les conseils d'administration

Qu'elles prennent la forme d'une association régie par la loi de 1901 ou celle d'un groupement d'intérêt public, les maisons de l'emploi sont régies par un conseil d'administration comprenant, au minimum, leurs membres fondateurs. L'État, les collectivités territoriales porteuses du projet, l'ANPE et les Assédic sont donc des membres constitutifs obligatoires dudit conseil.

Ces membres fondateurs peuvent éventuellement accepter la participation d'autres membres constitutifs qui en feraient la demande (autres collectivités territoriales, acteurs locaux du service public de l'emploi) mais, dans cette hypothèse, ils doivent disposer à eux seuls de la majorité des voix (la moitié plus une).

Le conseil d'administration détermine les orientations stratégiques de la maison de l'emploi, définit les priorités de ses programmes, évalue les résultats des actions mises en place, recherche des financements, contrôle son budget et examine son bilan d'activité.

Il désigne aussi le président de la maison de l'emploi.

(1) Cf. le rapport intermédiaire précité de M. Jean-Paul Anciaux – p. 15.

(2) A l'exception de celles qui succédaient à des structures préexistantes.

- La présidence

La majorité des présidents sont des élus de la collectivité territoriale à l'origine de la création de la maison de l'emploi. Au sein de cette collectivité, ils assument le plus souvent des fonctions relatives à l'emploi ou à la formation professionnelle. Lorsque plusieurs collectivités ont porté le projet, des présidences tournantes entre leurs différents élus sont généralement prévues.

Qualifié d'atout par la Cour des comptes ⁽¹⁾, ce rôle central confié aux élus locaux est l'un des points les plus importants de l'institution des maisons de l'emploi : proches de leurs administrés et forts des relations personnelles qu'ils ont tissées avec les acteurs économiques de leur territoire, ces élus se font plus aisément l'écho de leurs préoccupations, sont plus réactifs et influent de ce fait positivement sur les orientations de la politique territoriale de l'emploi que doit mener leur maison.

Dans certains cas, toutefois, les membres fondateurs ont préféré confier la présidence de leur maison de l'emploi à des personnalités également ancrées sur le territoire de la maison de l'emploi mais issues du monde de l'entreprise et choisies dans le but de renforcer le poids d'une politique de développement économique du territoire (maisons de l'emploi de Redon et de Strasbourg, par exemple).

À la suite de ses dix-huit auditions et visites de diverses maisons de l'emploi, la mission a pu constater que toutes se rassemblent autour d'un point commun : pour mener à bien leurs plans d'actions, les membres fondateurs ont choisi quatre présidentes et quatorze présidents totalement impliqués dans leurs fonctions. Ceux-ci ont à leur tour, recruté des directeurs et des directrices motivés avec lesquels ils forment des tandems des plus solides.

d) Le fonctionnement des maisons de l'emploi

- La direction des maisons de l'emploi

Comme l'a relevé M. Jean Bastide, président du Comité de suivi de la loi sur la cohésion sociale, au cours de son audition par la mission, la direction d'une maison de l'emploi constitue une fonction nouvelle pour laquelle l'État ne s'est pas donné les moyens d'un pilotage et n'a pas institué de centre de ressources.

Tous les directeurs ont donc été obligés d'inventer, en accord avec leurs présidents, ce complexe et nouveau métier qui consiste à diriger le personnel d'une maison de l'emploi, à maîtriser les dispositifs existants et à animer les équipes de cultures différentes mises à leur disposition par différents partenaires, sans pour autant donner de directives à ces dernières afin de respecter les prérogatives et les fonctions des structures auxquelles elles appartiennent.

(1) Cf. rapport annuel 2008 précité – p. 214.

Issus majoritairement du secteur public ⁽¹⁾, les dix directeurs et sept directrices (sans oublier les deux coordinatrices assumant de fait, la direction de la maison de l'emploi, du développement, de la formation et de l'insertion du pays de Redon et Vilaine) que votre rapporteure a rencontrés, ont témoigné de leur volonté de mobiliser leurs différentes équipes ainsi que leurs partenaires au service des usagers, de décloisonner les différentes structures et d'apporter la preuve de la réussite de la politique territoriale de l'emploi qu'ils sont chargés de mettre en place.

- Les personnels salariés des maisons de l'emploi

Le nombre des personnes recrutées et salariées par les maisons de l'emploi est extrêmement variable d'une maison à une autre ⁽²⁾. Si certaines de ces différences peuvent s'expliquer par des critères objectifs – étendue du bassin d'emploi, nombre d'habitants, nombre de demandeurs d'emploi ou d'allocataires de revenus minima... –, les écarts constatés entre des maisons présentant de mêmes caractéristiques restent, cependant, difficilement compréhensibles.

Ainsi les maisons de l'emploi de Strasbourg et de Toulouse-Bellefontaine qui, respectivement, comptent 20 800 demandeurs d'emploi pour 540 000 habitants et 45 000 demandeurs d'emploi pour 437 100 habitants, n'emploient que trois salariés pour la première et quatre salariés pour la seconde (coordinatrice ou directeur compris). Au contraire, la maison de l'emploi et de la formation de Dijon (19 100 demandeurs d'emploi pour 322 400 habitants) a surmultiplié ses embauches de personnels puisqu'elle rémunérera 36 emplois à temps plein en 2008.

De même, alors qu'elles comptent toutes deux un même nombre de demandeurs d'emploi (10 000), les maisons de l'emploi de Cherbourg (204 000 habitants) et de Lille (237 000 habitants) fonctionnent la première avec vingt et un salariés et la seconde avec trente et un salariés.

Outre diverses tâches administratives (coordination, secrétariat, comptabilité), ces personnels salariés peuvent remplir des fonctions très diverses : chargés d'accueil, chargés de l'observatoire ou chargés de missions spécialisées (webmestre, contacts avec les entreprises, politiques d'insertion, conseils sur la validation des acquis de l'expérience ...).

- Les personnels mis à disposition

Les collectivités territoriales, les différents organismes concourant au service public de l'emploi, les centres d'information et d'orientation de l'Education nationale, l'Armée de terre, les chambres consulaires, diverses

(1) Seuls deux d'entre eux sont issus du secteur privé où ils exerçaient des fonctions liées à l'emploi et à la formation : direction des relations humaines d'une grande société et délégation régionale à la formation d'un syndicat professionnel.

(2) Cf. annexe 3 : Présentation sommaire des maisons de l'emploi visitées ou dont les responsables ont été auditionnés par la mission.

fédérations d'employeurs et diverses associations contribuent aux actions des maisons de l'emploi en mettant à leur disposition un certain nombre de personnels ou en assurant des permanences dans leurs locaux. La plupart de ces participations correspondent essentiellement à des fonctions d'accueil.

Les mises à disposition, particulièrement hétérogènes selon les partenaires concernés, ne semblent pas avoir fait l'objet d'évaluations précises. Néanmoins, certaines d'entre elles peuvent être détaillées :

– l'Unédic constitue un guichet unique avec l'ANPE dans 28 maisons de l'emploi ;

– l'ANPE met 380 ETP à la disposition des maisons de l'emploi. En outre, 34 agences locales pour l'emploi (ALE) se sont installées dans une maison de l'emploi (93 étant prévues à terme) ⁽¹⁾ ;

– l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) assure des permanences dans 4 maisons de l'emploi sur 5 mais ne met jamais de personnels à leur disposition.

2. Des partenariats novateurs

La multiplicité actuelle des acteurs intervenant, sur un même territoire, dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle conduit à un même constat : celui de l'émiettement des dispositifs. M. Alain Rousset, député de la Gironde, a ainsi illustré ce phénomène, au cours de la discussion générale sur le projet de loi relatif à l'organisation du service public de l'emploi : « *dans la seule région Rhône-Alpes, on ne dénombre pas moins de 735 organismes* » ⁽²⁾.

Conduisant à un manque de lisibilité du système et à une complication évidente des parcours des demandeurs d'emploi ou des démarches des chefs d'entreprises, cet éparpillement devrait être combattu par toute maison de l'emploi puisque cette dernière a notamment pour objet (comme on l'a vu *supra*) de fédérer tous les partenaires de la politique de l'emploi et de la formation.

Mis à part les partenariats des membres fondateurs institutionnalisés dans les cahiers des charges des maisons de l'emploi, l'implication de divers organismes (collectivités territoriales, structures participant au service public de l'emploi, acteurs du développement économique...) dans les plans d'actions des maisons de l'emploi est très variable en termes quantitatifs et qualitatifs.

a) La participation des membres fondateurs

Les collectivités territoriales fondatrices participent matériellement au fonctionnement de la maison de l'emploi par l'octroi d'une subvention plus ou

(1) Rapport du group de travail DGEFP/Unédic/ANPE/CGEF relatif à la préparation de la fusion de l'ANPE et du réseau de l'Assurance-chômage – février 2008 – p. 73.

(2) Assemblée nationale. Compte-rendu des débats du 22 janvier 2008, 2^{ème} séance.

moins importante selon leur taille. Nombre d'entre elles mettent également à sa disposition des locaux qu'elles ont parfois rénovés.

L'État, l'ANPE et les Assédic définissent, quant à eux, les services qu'ils proposent à la maison de l'emploi sur chacun de ses trois axes, dans des annexes à son cahier des charges : mise à disposition d'études et de statistiques, aide à la réalisation de diagnostics, mobilisation des moyens de retour à l'emploi et au reclassement des salariés licenciés (direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle – DDTEFP), accès aux offres d'emploi et à la documentation (ANPE), aides au retour à l'emploi, à la formation ou à la mobilité professionnelle (Assédic).

Les présidents et directeurs des maisons de l'emploi rencontrés au cours des travaux de la mission se sont réjouis des concours que leur apportent la DDTEFP et les Assédic ainsi que de la mutualisation de services mis en place avec l'ANPE : ressources documentaires, accueil des publics, bases informatiques...

Toutefois, quelques témoignages révèlent qu'avec l'ANPE, les relations peuvent être, parfois, un peu tendues : exigence d'une exclusivité dans les relations avec les grandes entreprises, lancement de plans d'actions sans concertation avec la maison de l'emploi (propositions à un casino venant s'implanter sur le bassin d'emploi de candidatures de demandeurs d'emploi dont aucun n'habitait ledit bassin) ou sentiment de méfiance lorsque la maison de l'emploi met en place des systèmes de réception d'offres d'emploi (alors même qu'elle les lui transmet ensuite).

Sur ce dernier point, Mme Pascale Gruny, députée de l'Aisne et membre de la mission, a justement rappelé qu'en agissant ainsi, les maisons de l'emploi n'ont pas pour objet de prendre « des parts de marchés » à leurs partenaires mais de travailler dans l'intérêt bien compris de tous, d'autant qu'il est communément admis que seul un tiers de leurs offres d'emploi sont communiquées par les employeurs à l'ANPE, (laquelle en récupère souvent, un certain nombre parmi les petites annonces des journaux).

b) La participation des collectivités territoriales et celle des acteurs institutionnels du service public de l'emploi

Alors que les collectivités territoriales (autres que la collectivité fondatrice) demandent majoritairement à devenir des membres constitutifs des maisons de l'emploi, la plupart des acteurs institutionnels préfèrent rester des partenaires.

L'implication des uns et des autres dans les trois grands domaines d'intervention des maisons de l'emploi ⁽¹⁾ est assez clairement différente : les

(1) L'observation, l'anticipation et l'adaptation au territoire (axe 1), l'accès et le retour à l'emploi (axe 2), le développement de l'emploi et la création d'entreprise (axe 3).

communes interviennent de manière égale sur les trois axes, les conseils régionaux et les comités de bassins d'emploi (CBE) participent davantage à l'axe 1, les conseils généraux s'investissent sur les axes 1 et 2, tandis que l'AFPA, les missions locales, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les Cap Emploi et les organismes de formation prennent essentiellement part aux actions de l'axe 2 ⁽¹⁾.

Il doit être ici souligné que les conseils régionaux conduisant les politiques de formation professionnelle et les conseils généraux, les politiques d'insertion, il est essentiel qu'une maison de l'emploi puisse nouer des partenariats avec ces collectivités.

Il en va de même des PLIE et des CBE agissant en totalité ou partiellement sur le territoire d'une maison de l'emploi. Les premiers constituent un véritable service de l'insertion par l'économie et les seconds sont porteurs d'un dialogue social dont les maisons de l'emploi sont le plus souvent dépourvues ⁽²⁾.

Quant aux missions locales qui ont la charge de l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi, après avoir craint que la création des maisons de l'emploi ne signifie leur propre disparition, elles ont établi, en leur apportant parfois leurs propres financements, une véritable collaboration avec ces dernières, notamment sur leurs missions d'observation du territoire et d'accès à l'emploi. Dans certains cas, une fusion complète des services des uns et des autres s'en est suivie, la mission locale devenant alors le bras armé de la maison de l'emploi sur les jeunes publics.

Enfin, les Cap emplois départementaux, chargés de gérer les demandes d'accès ou de retour à l'emploi des travailleurs handicapés, peuvent nouer des partenariats importants avec les maisons de l'emploi. Ces derniers facilitent l'intégration dans des actions communes de publics handicapés et non handicapés (ce qui permet de ne pas isoler les premiers dans des programmes spécifiques qui possèdent néanmoins, leur propre utilité). Ils permettent surtout aux Cap emploi de rencontrer des chefs d'entreprises, partenaires de la maison de l'emploi et d'entreprendre alors un travail d'information de ces entrepreneurs sur les conditions de l'intégration des travailleurs handicapés en milieu de travail ordinaire : leur apprendre à décrypter des CV dont les parcours sont loin d'être linéaires, les aider à créer des formations en interne, les encourager à adapter des postes de travail.

c) Les partenariats avec les acteurs du développement économique

L'une des grandes originalités de la création des maisons de l'emploi tient à l'association que leur cahier des charges propose aux acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle : les organismes

(1) Cf. annexes 1 et 2 (p. 13-14) du rapport intermédiaire précité de M. Jean-Paul Anciaux.

(2) Cf. infra, dans la deuxième partie, le paragraphe « Une meilleure coordination territoriale ».

consulaires, les entreprises, les partenaires sociaux, les réseaux socioprofessionnels et les associations.

● L'ouverture des maisons de l'emploi aux réseaux consulaires a été ressentie par les chambres de commerce et d'industrie (CCI) et par les chambres des métiers comme une des premières reconnaissances de leur rôle en tant qu'acteurs utiles de la politique de l'emploi.

Reçus successivement par la mission, M. François Moutot, directeur général de l'Assemblée permanente des chambres de métiers et M. Bernard Legendre, directeur général adjoint de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie, se sont tous les deux félicités que la politique de l'emploi :

- soit traitée, pour la première fois, à partir d'initiatives du terrain ;
- ne se cantonne plus exclusivement au seul traitement du chômage mais qu'elle se préoccupe d'analyser le marché du travail (l'emploi existant et celui qui doit être prochainement développé) et de rencontrer les entreprises susceptibles de fournir des emplois au plan local ;
- mette en cohérence les structures locales d'accompagnement, les collectivités territoriales porteuses de projets et les différents acteurs qui proposent des emplois, des formations ou des financements.

En conséquence, les chambres de métiers ont systématiquement décidé de mettre à la disposition des maisons de l'emploi leurs bases de données (Bourse nationale des offres artisanales) ou leurs outils spécifiques de diagnostic : service COMAFOA (compétences des actifs pour la formation dans l'artisanat qui permet après un entretien en tête à tête avec un employeur de connaître ses futurs besoins de main d'œuvre et de formation) ou centres d'aide à la décision (centres d'observation des personnes destinés à les orienter en fonction de leurs appétences et de leurs compétences).

Elles ont également pu mettre en place des actions spécifiques telle la création d'un questionnaire spécialement conçu pour une maison de l'emploi et envoyé à toutes les entreprises artisanales de son territoire (comme à Angers) l'animation de journées de découverte des métiers ou la participation (avec les deux autres chambres consulaires) à la mise en place d'une cité des métiers (Saint-Quentin).

Les chambres de commerce et d'industrie (CCI) qui participent aux plans d'actions d'une maison de l'emploi mobilisent divers moyens humains (telles les permanences assurées au sein de la maison commune emploi formation du Nord Ouest toulousain ou la mise en place d'un guichet unique sur le développement économique à Arras) ou financiers.

Contribuant essentiellement aux actions menées sur les axes 1 et 3 (92 % des actions sont orientées sur ce dernier axe, aux termes d'un sondage réalisé fin

2006 auprès des CCI), elles peuvent développer avec les maisons de l'emploi des partenariats tendant à participer à la mise en place d'un observatoire (Orléans), à apporter toutes informations utiles à la création ou à la reprise d'entreprises, à l'accompagner des entrepreneurs reprenant des entreprises (Cherbourg, Strasbourg), à apporter aux PME une aide à la gestion de leurs ressources humaines (Lille) ... À Saintes, la maison de l'emploi ne développant aucune action sur l'axe 3, en a principalement confié la gestion à la CCI.

Quant aux chambres d'agriculture, leur participation aux actions des maisons de l'emploi est si faible que l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, sollicitée pour être entendue par la mission, a décliné l'invitation en déclarant ne posséder aucun élément d'information sur le sujet. Elle n'a pas non plus communiqué à votre rapporteure les résultats de l'enquête sommaire qu'elle devait mener auprès de ses adhérents. Pourtant, les exemples de collaborations intéressantes ne manquent pas, telles celles nouées avec les maisons de l'emploi de l'arrondissement de Bar-sur-Aube (démonstration des métiers de la viticulture) ou du pays de l'Ardèche méridionale (information sur la bergerie).

- Les partenaires sociaux employeurs entendus par la mission (CGPME⁽¹⁾), sans être particulièrement hostiles à la création des maisons de l'emploi, ne croient pas véritablement à l'avenir de ces dernières sauf si elles deviennent de véritables carrefours des connaissances dont les publics ont besoin.

- Les partenaires sociaux syndicaux sont, quant à eux, divisés sur les conditions de leur collaboration avec les maisons de l'emploi.

Au cours de la table ronde organisée par la mission avec les syndicats, M. Alain Lecanu, secrétaire national à l'emploi et à la formation de la CGC, a précisé que sa confédération n'a jamais été tentée de rejoindre les maisons de l'emploi, n'étant pas très favorable à l'implantation de ces institutions au sein des agglomérations, lesquelles bénéficient déjà de tout un réseau de services dont les avancées depuis 2005 sont incontestables (dossier unique du demandeur d'emploi, guichet unique et aujourd'hui, fusion des opérateurs).

Si Mmes Annie Thomas, secrétaire nationale de la CFDT et Sylvie Veitl, conseillère technique de FO ont indiqué que leurs organisations ont effectivement choisi de participer à l'expérience des maisons de l'emploi au seul titre de membres consultatifs, elles ont rappelé le problème des moyens humains et de la disponibilité des représentations syndicales au sein de trop nombreuses structures.

d) Les partenariats spécifiques

En fonction des caractéristiques propres de leur territoire et des relations personnelles établies par le président ou le directeur d'une maison de l'emploi, des partenariats les plus divers peuvent s'instaurer tels, par exemple, ceux créés avec :

(1) Le Medef, invité à participer à une table ronde avec la CGPME, a déclaré forfait.

– les chefs d’entreprises, les associations d’entrepreneurs, les responsables de différentes structures du bassin d’emploi ou l’organisation PRISME (professionnel de l’intérim, services et métiers de l’emploi) ; de tels partenariats permettent notamment une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, une approche concertée des meilleures conditions d’un développement économique et une meilleure insertion des demandeurs d’emploi ;

– les permanences d’accueil, d’information et d’orientation (PAIO), les centres interinstitutionnels de bilans de compétences (CIBC), les centres communaux d’action sociale,

– l’Agence nationale pour la rénovation urbaine (action d’insertion par l’utilisation de clauses sociales dans ses marchés publics (Amont 78, Sedan) ;

– une agence de l’emploi étrangère (Strasbourg) ;

– une maison de l’emploi non labellisée (Saint-Quentin).

Tous ces partenariats, qu’ils aient contribué en amont à l’élaboration des plans d’actions des maisons de l’emploi ou qu’ils aient été noués pour leur exécution, tendent à la mise en place et à la réalisation de ces plans dans les meilleures conditions.

B. DES PLANS D’ACTIONS CONCERTÉES QUI APPORTENT DE REELLES PLUS VALUES AUX TERRITOIRES

Mise à part une enquête de la DARES ⁽¹⁾ menée sur les 82 maisons de l’emploi qui étaient conventionnées en 2006, la mission a constaté dès le début de ses travaux, **la quasi-inexistence de données ou d’études portant sur le sujet**. Les représentants du Conseil de l’emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC), du Centre d’études pour l’emploi et du Comité de suivi de la loi sur la cohésion sociale ont, ainsi, tous reconnu qu’en raison même de leur jeunesse, les maisons de l’emploi étaient difficiles à évaluer et qu’ils ne disposaient que de peu d’informations sur ce dispositif.

La parution, en janvier 2008, du rapport intermédiaire sur les maisons de l’emploi (précité) présenté par M. Jean-Paul Anciaux a permis l’établissement d’un premier état des lieux fondé sur des grilles d’analyse élaborées par la DARES et renseignées – mais pas toujours dans leur totalité – par 146 maisons de l’emploi.

1. La méthode d’investigation de la mission : une sélection non exhaustive mais probante de 18 maisons de l’emploi

Afin de déterminer plus précisément les apports des maisons de l’emploi au service public de l’emploi, la mission a décidé de compléter l’état des lieux précité, par l’audition des représentants de 14 d’entre elles et par les visites des

(1) Direction de l’animation, de la recherche, des études et des statistiques – Ministère de l’emploi –

maisons de Bar-sur-Aube, Redon, Saint-Quentin et Toulouse (maisons communes de l'emploi et de la formation du Nord-Ouest toulousain et de Toulouse Bellefontaine).

L'examen des plans d'actions de ces 18 maisons de l'emploi sur 186 maisons conventionnées ne constitue certes pas une analyse exhaustive de l'ensemble du réseau mais les critères qui ont présidé à la sélection de ces maisons le rendent des plus probants.

De fait, les 18 maisons de l'emploi ayant fait l'objet des travaux de la mission ont été retenues en raison des différences qu'elles présentaient en matière :

– d'ancienneté : maison de l'emploi succédant à une structure déjà existante (Cherbourg, La Souterraine, Toulouse), faisant partie des premières maisons labellisées (Aubenas, Bar-sur-Aube et Lille), ayant plus de deux ans d'existence (Arras, Montbéliard), plus d'un an (Dijon, Saint-Quentin, Saintes, Sedan, Strasbourg, Vitré) et moins d'un an (Amont 78, Gap, Orléans) ou ayant commencé à fonctionner mais en attente de conventionnement (Redon) ;

– de sensibilité politique : Huit maisons sont présidées par un élu de la majorité, huit, par un élu de l'opposition et deux par des non-élus, appartenant au monde de l'entreprise (Redon et Strasbourg). Par ailleurs, deux présidences connaissent actuellement une alternance politique (Gap et Montbéliard) ;

– de statut : quinze maisons de l'emploi ont choisi de se constituer sous une forme associative et cinq sous la forme d'un GIP (Dijon, La Souterraine, Saint-Quentin, Saintes et Vitré) ;

– d'organisation : maison virtuelle ne recevant aucun public (Aubenas, Sedan...), site unique d'accueil (Bar-sur-Aube, La Souterraine, Montbéliard, Orléans), site unique avec des antennes (Cherbourg, Dijon ...) ou site unique avec des antennes et fonctionnant en réseau avec trois autres maisons de l'emploi (Lille) ;

– de territoire : maison située en Région parisienne (Amont 78), au sein d'une mégalopole (Lille) ou dans des régions à dominante portuaire (Cherbourg), agricole (La Souterraine), montagnarde (Aubenas, Gap), viticole (Bar-sur-Aube, Saintes), industrielle (Montbéliard), frontalière (Sedan, Strasbourg), urbaine (Arras)...

– d'implantation géographique sur le territoire métropolitain (*cf.* carte ci-après) : une prédominance a été accordée au Nord-Est où de très nombreuses maisons de l'emploi ont été créées.

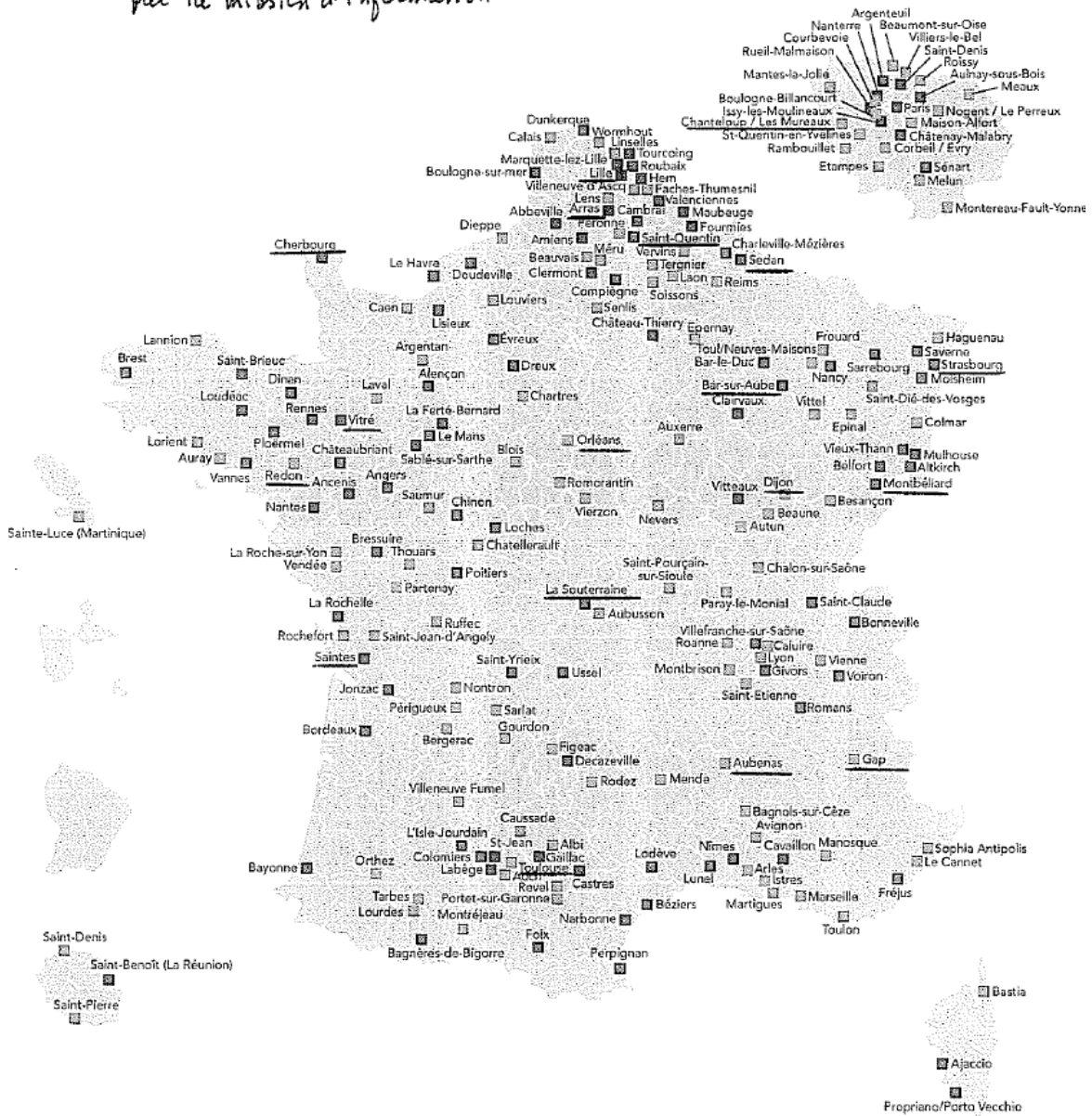
DES MAISONS DE L'EMPLOI AU CŒUR DES TERRITOIRES

216 Maisons de l'emploi labellisées fin 2006 :

■ Maisons de l'emploi labellisées en 2005

■ Maisons de l'emploi labellisées en 2006

*Maisons visitées ou auditées
par la mission d'information*



Source : DGEFP

En analysant ces différents exemples, la mission a pu se persuader que, par leur diversité même, les maisons de l'emploi constituent une richesse sur un bassin d'emploi auquel elles apportent des réponses adaptées et que, par la mise en œuvre de plans d'actions différents, **elles contribuent à la création d'une nouvelle politique territoriale de l'emploi.**

2. Des exemples d'actions innovantes sur leurs trois axes d'intervention

a) L'observation, l'anticipation et l'adaptation au territoire (axe 1)

« Il s'agit de développer un diagnostic et une stratégie locale pour l'analyse du marché du travail et des potentialités du territoire afin d'anticiper les besoins des entreprises et des organismes publics par des formations et des actions adaptées » (Cahier des charges des maisons de l'emploi – paragraphe 2) ;

La fonction d'observation et de diagnostic des territoires est exercée de façon plus ou moins approfondie par les maisons de l'emploi même si à l'origine, ces dernières ont procédé à des analyses très fines de leur bassin d'emploi afin de monter leur dossier de labellisation.

- L'observation informelle

Rares sont les maisons de l'emploi qui n'ont pas mis en place un observatoire. Toutefois, un tel choix n'implique pas une incapacité à développer un diagnostic et une stratégie locale ; il se définit plutôt comme une organisation différente :

– À Bar-sur-Aube, des groupes de travail réunissent les partenaires de la maison de l'emploi sur les perspectives que peut offrir le territoire : recherche des besoins émanant de la branche para-médicale (avec l'ANPE, les Assédic, le PAIO, l'hôpital, les maisons de retraites, l'aide à domicile en milieu rural (ADMR) et le centre de formation de soins infirmiers) ou du BTP et de l'industrie métallurgique (avec l'ANPE, les Assédic, la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) et le PAIO) ; réflexion sur la faisabilité d'un engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC), lequel a pour objet d'anticiper les effets des mutations économiques sur l'emploi et de prévenir les risques d'inadaptation des actifs occupés.

– La maison de l'emploi, des entreprises et de la formation professionnelle (MdEEF) du pays de Vitré-Porte de Bretagne, a décidé d'abandonner le système des questionnaires envoyés jusqu'alors aux entreprises par le pays et la chambre de commerce et d'industrie (CCI), afin de ne pas les surcharger de formulaires administratifs. M. Pierre Méhaignerie, son président, entend dans un premier temps utiliser les statistiques des Assédic, puis par la suite, tenir compte des renseignements informels que lui communiqueront les entreprises lors des manifestations que la MdEEF organisera avec la CCI.

- Les observatoires

La création d'un observatoire a généralement pour objet le bassin d'emploi de la maison de l'emploi qui l'a créé, mais il peut aussi être mutualisé entre plusieurs maisons (l'observatoire porté par la maison de l'emploi de Villeneuve d'Ascq, couvre également les territoires des trois maisons de l'emploi de Lille, de Métropole Nord-Ouest et de Pévèle) ou exercer ses compétences au-delà de son territoire (à la demande de la DDTEFP de la Côte d'Or et du Conseil régional, l'observatoire de la maison de l'emploi et de la formation de Dijon couvre tout le département).

À Arras, l'observatoire a permis de mutualiser les services des institutions ou organismes qui menaient des actions de ce type. Il a ainsi résolu une des difficultés auxquelles peuvent effectivement se trouver confrontées les maisons de l'emploi : choisir parmi les multiples organismes disposant de statistiques sur l'emploi et la formation professionnelle ⁽¹⁾ ceux qui participeront aux études de l'observatoire et sélectionner parmi la multitude des indicateurs dont ils peuvent ainsi disposer, ceux qui leur paraissent les plus pertinents.

Les équipes des maisons de l'emploi gérant les observatoires peuvent être constituées d'une seule personne chargée d'organiser des partenariats ou de spécialistes des statistiques (comme à Dijon, où a été engagé un économiste statisticien).

La plupart des observatoires publient, souvent trimestriellement, différents documents d'information (diagnostic territorial, annuaires des ressources économiques du territoire, situation de l'emploi...). Certains d'entre eux ont institué des tableaux de bord de suivi des actions de la maison de l'emploi leur permettant de ne pas s'appuyer uniquement sur les statistiques des grands opérateurs mais de croiser ces dernières avec la réalité des structures opérant sur le territoire (Maison de l'emploi Amont 78).

Quelques observatoires se caractérisent par la production de documents spécifiques :

- réalisation d'une cartographie des métiers en tension et de l'offre de formation existante (Cherbourg) ;

- étude sur les jeunes diplômés (de niveau bac + 2) en recherche d'emploi faisant apparaître leur méconnaissance du marché du travail local et l'absence de liens entre l'Éducation nationale et le monde économique (Sedan) ;

- étude sur la nature des emplois du secteur bancaire afin d'inciter ces établissements à recruter et à former des jeunes du niveau du baccalauréat pour

(1) Services études, prospectives, évaluation et statistiques – SEPES – du ministère du travail, ANPE, Assédic, chambres consulaires, observatoires des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi, INSEE, URSSAF, services des grandes entreprises, organismes paritaires collecteurs agréés

leur permettre d'atteindre le niveau BTS auquel ils ont l'habitude de recruter (Lille) ;

- étude pour la promotion des services à la personne (Saint-Quentin) ;
- étude sur l'attractivité du travail transfrontalier (nombre et qualification professionnelle des travailleurs, nature des emplois exercés à l'étranger) dans un bassin d'emploi qui comprend pourtant des métiers en tension (Sedan).

b) L'accès et le retour à l'emploi (axe 2)

« Il s'agit d'améliorer l'accueil, l'information, l'accompagnement individualisé et le reclassement des personnes sans emploi ou salariés dans un parcours professionnel en optimisant la complémentarité de l'offre de services des partenaires ». (Cahier des charges des maisons de l'emploi – paragraphe 2).

● L'accueil et l'information

Quand elles ne sont pas virtuelles, les maisons de l'emploi reçoivent leurs publics dans des centres d'accueil et de documentation situés dans leurs locaux ou dans ceux des antennes de leur réseau.

Ces centres, parfois mutualisés avec ceux de l'ANPE et des Assédic, sont ouverts à tous les publics (scolaires, jeunes, salariés, demandeurs d'emploi, créateurs d'entreprise...) qui s'y rendent généralement sans prendre rendez-vous et de façon anonyme.

Ils comportent des documentations qui sont le plus souvent rassemblées sous les quatre mêmes thématiques : « Découvrir un métier », « Se former », « Chercher un emploi » et « Créer son activité ». Ces classements sont parfois complétés d'un sous classement selon les publics intéressés : « étudiants », « salariés », « demandeurs d'emploi », « chefs d'entreprises » (Maisons communes de l'emploi et de la formation de la région Midi-Pyrénées).

Les centres d'accueil sont souvent dotés de postes informatiques permettant un accès à certaines rubriques du réseau Intranet de leur maison de l'emploi et un accès au réseau Internet.

Un chargé d'accueil apporte son aide à la consultation des documents, détecte les personnes en difficulté (pour cause d'analphabétisme ou d'illettrisme) et oriente tous ceux qui le souhaitent vers les partenaires les mieux à même de répondre à leurs attentes.

Par ailleurs, certains centres peuvent être uniformisés au niveau d'un département ou d'une région. Ainsi, pour homogénéiser les offres de services de ses structures locales d'accueil, la maison de l'emploi des Hautes-Alpes assure à leurs personnels une formation à une même méthodologie d'accueil et d'accompagnement. De même, la région Midi-Pyrénées, qui porte les 12 maisons communes de l'emploi et de la formation de son territoire, a conçu tous leurs

centres de ressources sur un même modèle. Quant à la région Champagne-Ardenne, le conseil régional installe et finance des Espaces métiers au sein de chacune des maisons de l'emploi implantées sur son territoire.

Certaines maisons de l'emploi complètent l'information de leurs centres d'accueil par l'organisation de diverses manifestations : ateliers de rédaction de C.V. (La Souterraine, Orléans) ou d'apprentissage de la façon de se présenter « atelier relooking » (Montbéliard), Forum des métiers de la santé (Arras), semaine des métiers (promotion et démonstration des métiers de la métallurgie à Bar-sur-Aube), expositions de photos dévoilant des « mises en situation » de trois métiers (services d'aide à la personne, hôtellerie et BTP) afin de faire découvrir ces derniers (Montbéliard).

- L'accompagnement des personnes

Outre les missions d'accueil et d'orientation des visiteurs vers ceux de leurs partenaires les plus aptes à répondre à leurs demandes, les maisons de l'emploi ont défini avec ces derniers, un grand nombre d'actions dont la diversité tente de répondre à la pluralité des publics concernés.

- Les jeunes scolaires

Bien conscientes de l'insuffisance actuelle des relations entre les entreprises et l'Education nationale et soucieuse d'établir des passerelles entre deux mondes qui s'ignorent souverainement, les maisons de l'emploi ont noué des partenariats avec l'Education nationale afin d'organiser des découvertes du monde professionnel : visites d'entreprises par des collégiens (une cristallerie à Bar-sur-Aube, une base aérienne à Montbéliard), sensibilisation d'élèves de troisième et d'élèves de lycées professionnels aux techniques de recherche de stages (Montbéliard) ou valorisation des métiers manuels au sein des collèges, assurée par la Chambre des métiers (La Souterraine).

Depuis le dernier trimestre 2007, la maison de l'emploi et de la formation du Saint-Quentinois et le centre d'information et d'orientation (CIO) organisent des rencontres d'élèves de troisième avec des responsables de l'apprentissage et des employeurs. Les collégiens ont de ce fait amélioré leurs connaissances (lesquelles étaient très faibles) sur les voies de la formation par l'apprentissage et les chefs d'entreprise ont pu rencontrer, dans un espace-temps resserré, des candidats apprentis de tous types, issus de troisièmes générales, de troisièmes d'insertion ou de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA).

- Les apprentis

Constatant l'incapacité générale du système français à occuper et à accompagner ceux qu'il nomme « les voyageurs de l'immobile » (les adolescents de 12 à 19 ans), M. François Garay, président de la maison de l'emploi Amont 78, fait personnellement pression sur tous les responsables administratifs qu'il

rencontre, pour qu'ils recrutent des apprentis. Ainsi les collectivités locales du bassin d'emploi de sa maison sont-elles, chacune, exhortées à former au moins deux apprentis par an (afin que 150 apprentis puissent chaque année être dirigés vers le compagnonnage ou vers des entreprises).

À Saintes, pour répondre aux besoins importants de main-d'œuvre des métiers de la métallurgie implantés en Saintonge, il est proposé aux jeunes, inscrits à la mission locale ou allocataires du RMI, une immersion en entreprise pendant une semaine. À l'issue de ce stage, si l'expérience est jugée concluante par l'entreprise, celle-ci leur propose des contrats de formation.

La maison de l'emploi et de la formation du bassin de l'emploi de Strasbourg mène, quant à elle, une opération intitulée « 300 jeunes vers l'apprentissage » qui lui permet d'intervenir auprès des jeunes élèves à trois moments cruciaux de leur parcours : en septembre, elle accompagne ceux qui n'ont pas trouvé de maîtres d'apprentissage, en janvier, ceux qui ont décidé d'abandonner et en juin ceux qui sont à la recherche d'un contrat d'apprentissage.

– Les jeunes demandeurs d'emploi

En complément des politiques suivies par les missions locales pour informer et orienter les jeunes de moins de 25 ans vers un emploi ou une formation professionnelle (et, dans le cas de jeunes particulièrement asociaux, pour les accompagner dans un long travail de reconstruction et de rééducation aux règles les plus élémentaires d'une vie en société), diverses maisons de l'emploi mettent en place des actions spécifiquement destinées à ces jeunes.

Ainsi, au sein de la maison commune de l'emploi et de la formation de Toulouse-Bellefontaine, une école de la deuxième chance accueille chaque année 132 jeunes de 18 à 30 ans, recalés de l'Education nationale. Huit formateurs définissent avec chaque élève un projet professionnel personnel et une remise à niveau personnalisée et leur assurent des cours de français, de mathématiques et d'informatique. Le taux de réussite de l'école (entrée des jeunes dans un emploi, un apprentissage ou une formation qualifiante) se situe entre 70 et 75 %.

Par ailleurs, il convient de citer les initiatives des maisons de l'emploi d'Arras et de Lille tels le « Training JobKfé » qui, au sein de l'Université d'Artois, a réuni des étudiants et des chefs d'entreprise afin de simuler des entretiens d'embauche ou bien, l'offre spécifique de services que développe l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) lilloise, en direction des jeunes diplômés.

– Les salariés

La plupart des maisons de l'emploi mettent en œuvre des informations relatives à la formation professionnelle, et plus particulièrement celles portant sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et le droit individuel à la formation. Quelques unes aménagent leurs horaires d'ouverture un jour par

semaine pour s'adapter aux emplois du temps des intéressés. À la maison de l'emploi et de la formation du pays Ouest Creuse, des cours du soir financés par le Conseil général ou par les usagers eux-mêmes sont délivrés par le Centre national des arts et métiers et prochainement, l'emploi de visioconférences devrait permettre de diversifier les programmes proposés aux salariés.

- L'insertion

La richesse et la diversité des actions menées en ce domaine par les maisons de l'emploi ne peuvent qu'imparfaitement être reflétées par les quelques exemples qui suivent.

- La réduction des freins à l'emploi

Des aides à la mobilité permettent la location de mobylettes (La Souterraine), la location pour 5 euros par jour d'un véhicule pendant trois mois par toute personne venant d'être embauchée (Arras) ; elles peuvent aussi tendre à la création d'une auto-école d'insertion (Ardèche méridionale) ou à l'institution d'un compte « mobilité emploi » autorisant la prise en charge des déplacements des personnes en période d'essai (Saint-Quentin).

- Les aides aux personnes en difficulté d'insertion

Des recrutements par simulation aident des personnes d'un bas niveau de qualification à démontrer leurs aptitudes réelles à l'emploi proposé (Strasbourg) ;

Un appui social et psychologique est procuré aux personnes qui, nouvellement licenciées par les entreprises en difficulté, rencontrent des problèmes de reclassement en raison de leur faible niveau de qualification, de leur endettement ou de problèmes de logement ou de santé (Lille) ;

Des ateliers de formation de base prennent en charge la lutte contre l'illettrisme de certains publics (Bar-sur-Aube).

- L'insertion d'une clause sociale dans les marchés publics

Promue par une majorité de maisons de l'emploi, l'insertion d'une clause sociale par un donneur d'ordres public dans son appel d'offres engage l'attributaire du marché public à employer des personnes en parcours d'insertion ou des publics ciblés tels de jeunes apprentis (Amont 78).

Certaines maisons mettent en place une véritable ingénierie de cette clause sociale en apportant aux donneurs d'ordres un appui technique à sa rédaction et en accompagnant l'entreprise attributaire du marché pour le recrutement des publics intéressés et pour les modalités d'exécution de la clause (Cherbourg, Orléans).

La maison de l'emploi du pays de Montbéliard a finalisé et diffusé un guide de la clause d'insertion auprès des élus de son bassin d'emploi et a mené des

actions de sensibilisation auprès de tous les maires des communes de plus de 2 000 habitants.

Il faut également noter la contribution de l'association Alliance Ville Emploi à une meilleure information sur l'emploi de ces clauses sociales, puisqu'elle a mis en ligne sur son site Internet ⁽¹⁾ un guide des clauses sociales librement téléchargeable.

c) Le développement de l'emploi et la création d'entreprise (axe 3)

« 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 » (cahier des charges des maisons de l'emploi – paragraphe 2).

Diverses actions tendent à animer le développement local et à faciliter la création ou la reprise d'entreprises.

- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le territoire

Comprenant l'anticipation de situations des plus variées (restructurations d'un secteur économique, aménagements des infrastructures de transport permettant une meilleure desserte, conduite de grandes opérations), la gestion prévisionnelle permet de planifier à l'avance des actions prenant en compte les effets futurs de ces mutations économiques.

Constatant, parmi d'autres caractéristiques, l'apparition d'une population vieillissante dont les problèmes de dépendance devront être traités par des professionnels, la maison de l'emploi Amont 78 a créé un pôle d'excellence des services à la personne constitué d'un centre d'initiatives des métiers d'aide à la personne (lequel va prochainement ouvrir, un centre de formation continue) et d'un lycée technique spécialisé dans les filières sociales. Elle espère créer, par ce biais, 10 000 emplois, dans les dix ans à venir.

À Lille, la maison de l'emploi accompagne, en amont, les grandes entreprises venant s'implanter sur son territoire, en recherchant à leur place tous les demandeurs d'emploi qui seraient susceptibles de répondre aux critères de leurs offres d'emploi ;

À Cherbourg, en prévision du démarrage du chantier EPR (*European Pressurized Reactor*), la maison de l'emploi et de la formation (MdEF) du Cotentin s'est adressée, il y a deux ans, au coordonnateur du chantier pour lui proposer de monter un dispositif emploi formation spécifique comprenant : des recrutements en partenariat avec l'ANPE, des formations avec un pilotage du conseil régional et des Assédic et, une promotion des métiers et une sortie du chantier avec l'AFPA. Ainsi, la MdEF a pu se concerter, en amont, avec le

(1) www.ville-emploi.asso.fr

premier entrepreneur intervenant sur le chantier, lequel s'engageait à recruter les personnes qui, formées préalablement au démarrage de ses activités, posséderaient les qualifications nécessaires : 250 personnes ont ainsi été recrutées. Un nouveau travail s'est engagé avec le prochain entrepreneur participant à ce même chantier.

- L'incitation à la formation de groupements d'employeurs

Ces groupements permettent selon les lieux :

- de répondre aux besoins de personnels que des petites structures n'auraient pas les moyens financiers de recruter. La MdEF du pays d'Artois propose une ingénierie de la création d'un groupement d'employeurs public-privé aux 255 communes et 10 000 associations de son territoire ; ce groupement pourrait, notamment, leur permettre de se partager les services d'un secrétariat ou d'un comptable ;

- de lutter contre la précarité des emplois saisonniers en associant des activités estivales à des activités hivernales : entreprises de BTP ou de transport en été et entreprises de remontées mécaniques en hiver (Gap), vignobles en automne-hiver et tourisme en été (Aubenas).

- L'information des chefs d'entreprise

Les maisons de l'emploi dont le bassin d'emploi comprend une zone franche urbaine (ZFU) participent à sa promotion en apportant une offre de services aux entrepreneurs susceptibles de s'y installer :

- En 2007, à Montbéliard, la distribution de 1 000 plaquettes d'information et les entretiens individuels accordés à 55 porteurs de projets ont débouché sur la création de 32 nouvelles entreprises et sur l'embauche de 47 personnes ;

- À Orléans, une redynamisation de la ZFU est en cours de réalisation, avec le soutien de la chambre de commerce et d'industrie.

Par ailleurs, à Strasbourg, un pool de conseillers de l'ANPE et des Assédis (Alsace) et de personnels de *l'Agentur für Arbeit* (Offenburg) a été constitué afin de répondre à toutes les demandes d'information relatives au marché de l'emploi de l'espace rhénan, exprimées par les entreprises françaises et allemandes.

Un accompagnement spécifique des chefs de très petites entreprises et de petites et moyennes entreprises a été mis en place par la MdEF du pays d'Artois. Afin de les conseiller dans leurs démarches administratives d'embauche, un numéro vert a été installé et des rencontres avec des conseillers de la MdEF peuvent leur être proposées à des horaires adaptés à leurs emplois du temps (tard le soir ou les samedis après-midi).

- La création et la reprise d'entreprises

Le plus souvent, en collaboration avec les chambres consulaires, ces opérations sont encouragées par des informations sur les dispositifs d'aide existants et dans certains cas, par un accompagnement de l'entrepreneur. La maison de l'emploi de l'arrondissement de Bar-sur-Aube a ainsi édité un fascicule expliquant « qui fait quoi », tandis que la maison du bassin de l'emploi de Strasbourg a rédigé un guide sur la création d'entreprises. Dans le Cotentin, la MDEF a créé sur son site Internet une rubrique permettant de mettre en relation les cédants et les repreneurs potentiels.

Tous les exemples précités apportent bien la preuve, qu'une fois installées, les maisons de l'emploi démontrent leur cohérence et leur efficacité par la définition de leurs plans d'actions, par les politiques innovantes et de proximité mises en œuvre à ce titre, par les collaborations instituées entre des organismes qui n'avaient pas toujours pris l'habitude de travailler ensemble et par les partenariats qu'elles ont instaurés. Prenant réellement en compte des logiques territoriales, elles apportent à leurs bassins d'emploi de véritables améliorations en termes de dynamisme économique, de coordination de leurs partenaires et de services à leurs usagers.

En outre, ainsi que l'a souligné M. Philippe Maitreau, représentant l'Association des maires de France (AMF), lors de son audition par la mission, elles permettent de dépasser un centralisme discriminant à l'égard des territoires, en rendant des dispositifs nationaux plus souples et plus modulables au regard des réalités locales et en construisant de ce fait, des politiques efficaces.

La loi du 18 janvier 2005 qui les a instituées étant muette sur le sort qui doit être réservé aux maisons de l'emploi à l'issue des conventions qu'elles ont passées avec l'Etat, il convient aujourd'hui de s'interroger sur leur devenir.

II. QUELLES SUITES ET QUEL AVENIR ?

« C'est un enjeu absolument majeur. Nous voulons faire du service public de l'emploi français l'un des meilleurs d'Europe ».

Nicolas Sarkozy

*(Allocution sur la politique de l'emploi
Melun – 16 mai 2008)*

Le dispositif des maisons de l'emploi présente un certain nombre d'insuffisances. L'analyse de celles-ci permet, toutefois, de constater qu'elles ne sauraient constituer des obstacles à une pérennisation des maisons de l'emploi mais qu'elles supposent néanmoins l'adoption de quelques modifications au régime juridique actuellement en vigueur.

A. DES FAIBLESSES APPARENTES

Tous les présidents et directeurs entendus par la mission ont exprimé quelques interrogations sur l'avenir du statut actuel des maisons de l'emploi, mais une analyse sereine de ces inquiétudes a conduit la mission à considérer qu'il n'existe aucune véritable raison de s'alarmer sur l'avenir des maisons de l'emploi.

1. Au-delà des alternances politiques

L'initiative de la création d'une maison de l'emploi est principalement revenue aux maires, aux présidents des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou aux présidents de conseils généraux. Dans les deux premières hypothèses, elle procède du choix d'une participation volontariste à une stratégie territoriale de l'emploi puisque les communes ou leurs groupements n'ont reçu aucune compétence de droit sur ce point.

Les élus qui ont choisi de créer des maisons de l'emploi sont souvent des personnalités dotées d'une volonté politique forte et d'une solide conviction de l'importance de leur responsabilité dans l'animation du développement de leur bassin d'emploi et dans l'élaboration des politiques de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'insertion qui en sont les corollaires.

Par leur proximité quotidienne avec leurs administrés, ils sont davantage conscients des inquiétudes exprimées par des parents quant à l'avenir de leurs enfants, des espoirs de réinsertion des personnes sans emploi ou victimes d'une exclusion sociale, des freins au développement économique rencontrés par certains chefs d'entreprise ou des perspectives d'embauche de divers employeurs.

Présidents de leur maison de l'emploi, ils se sont donc investis dans ses plans d'actions afin, notamment, d'apporter une réponse aux diverses demandes de leurs concitoyens, et ils ont, par la qualité de leurs contacts personnels et directs, contribué à organiser des partenariats entre des structures parfois peu habituées à travailler ensemble : entreprises et Éducation nationale, missions locales et Armée, chambres consulaires et opérateurs nationaux...

Par conséquent, l'emploi est devenu un enjeu politique local trop important pour que son traitement par une maison de l'emploi qui aura fait ses preuves, soit systématiquement abandonné par des élus d'une nouvelle majorité. Ces derniers auront peut-être, de nouvelles orientations à proposer, mais, cela témoigne de la richesse du débat démocratique et de l'alternance. Tel est d'ailleurs le cas des maisons de l'emploi de Montbéliard et de Gap dont il sera intéressant d'observer quelles modifications les récentes alternances politiques ⁽¹⁾ apporteront aux politiques menées par leurs maisons de l'emploi dont le principe même n'est remis en cause par aucune des deux nouvelles majorités.

Par ailleurs, ainsi que le soulignait récemment M. Laurent Wauquiez ⁽²⁾, secrétaire d'Etat chargé de l'Emploi, les maisons de l'emploi se caractérisent comme des « *espaces communs où se dépassent les clivages gauche-droite* » et où tous travaillent ensemble et « *sans œillères* ». Ce même constat a pu être fait par la mission lorsqu'elle a auditionné des présidents dont l'appartenance à la majorité ou à l'opposition importait moins que leur volonté propre d'apporter une plus-value à leur territoire dans le domaine de l'emploi.

De plus, les échéances politiques ne sont pas les seules causes des changements de présidence, puisque les statuts de certaines maisons de l'emploi prévoient des présidences tournantes tous les deux ans, notamment lorsque plusieurs collectivités territoriales sont fondatrices de la maison (Maison de l'emploi Amont 78).

Enfin, un changement de présidence peut – dans certains cas – avoir des effets bénéfiques dès lors qu'il a pour effet de redynamiser une maison de l'emploi dont le président sortant était peu motivé ou lorsqu'il met fin à des blocages partisans entre le président sortant et les élus d'une autre collectivité territoriale partenaire.

Ainsi, au cours d'une de ses visites, votre rapporteure a été pour le moins surprise de la réponse apportée par une salariée de la maison de l'emploi à sa question sur les relations que cette maison entretenait avec les responsables ⁽³⁾ du contrat urbain de cohésion sociale : « *Oh mais, Madame, vous n'y pensez pas !*

(1) De la droite vers la gauche pour la première et de la gauche vers la droite pour la seconde.

(2) Discours de clôture du débat « Politique de l'emploi en devenir », organisé par l'association Alliance Villes Emploi, le 13 mai 2008.

(3) Appartenant jusqu'alors à une tendance politique différente de celle des dirigeants de la maison de l'emploi, ils venaient de changer, à la suite des dernières élections municipales.

Avant, il ne fallait pas y songer. C'est seulement maintenant qu'on va pouvoir accomplir des choses »...

Espérant que de tels exemples soient minoritaires, votre rapporteure ne peut que déplorer de telles situations, dont les usagers font toujours les frais.

2. L'absence d'un réseau régional

Regretté par certains interlocuteurs de la mission, ce manque n'est cité que pour mémoire. De fait, les maisons de l'emploi d'une même région tissent entre elles des liens qu'il ne semble pas utile de formaliser tant ils sont pragmatiques et font appel à la réalité propre de chaque territoire : création d'un observatoire commun (Lille, Dijon), organisation de rencontres régulières entre les directeurs (Champagne-Ardenne), appartenance à un réseau régional (Midi-Pyrénées, Bretagne) ...

Dès lors, plutôt que de figer les maisons de l'emploi dans une inscription obligatoire à un réseau régional, votre rapporteure pense qu'il est plus utile de miser sur l'intelligence du terrain et de laisser chaque maison de l'emploi décider elle-même des contacts ou des collaborations qu'elle entend nouer avec les autres maisons implantées dans la région.

3. Le financement quadriennal de l'État

Aux termes de l'article premier de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, (dernier paragraphe de l'article L. 311-10 du code du travail) « *les maisons de l'emploi peuvent bénéficier d'une aide de l'État dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État* ».

Les articles R. 5313-3 et suivants (ancien article R. 311-7-1) du code du travail énumèrent les conditions d'attribution de cette aide (caractéristiques du bassin d'emploi, adéquation des actions prévues ou déjà conduites aux besoins de celui-ci, avis favorable de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi...), laquelle « *est renouvelable annuellement dans la limite de quatre années* » et prend la forme d'une convention qui « *fixe l'objet, le montant ainsi que les conditions de l'aide [...et qui] prévoit également les modalités d'évaluation des actions conduites.* »

a) Des inquiétudes clairement exprimées

Les premières conventions signées entre l'État et les maisons de l'emploi l'ont été entre la fin de l'année 2005 et le début de l'année 2006. Les maisons ainsi conventionnées entament leur troisième année de subventionnement et, pour la majorité d'entre elles, voient avec appréhension approcher la fin de l'aide de l'État, s'interrogeant sur le devenir même de leur institution. La subvention de l'État correspondant à 80 % des dépenses de fonctionnement d'une maison de

l'emploi, les maisons qui en bénéficient sont, en effet, dans une situation de grande dépendance à l'égard de ce financement.

Cette inquiétude a en outre été avivée par la décision prise à l'automne dernier par le gouvernement, de geler toute nouvelle demande de labellisation tant que le législateur n'aurait pas défini le dispositif territorial et opérationnel du nouveau service public de l'emploi et qu'une évaluation des maisons de l'emploi conventionnées n'aurait pas été effectuée.

Ces mesures, prises à tort comme une déclaration d'abandon des conventionnements, ont de plus été analysées par certains comme constituant les prémices d'une disparition programmée des maisons de l'emploi.

b) Des craintes qui peuvent être facilement levées

Toutes ces craintes paraissent excessives et paradoxales dès lors que :

– dès l'origine, la subvention de l'État a davantage été envisagée comme une aide au lancement d'une nouvelle institution que comme un apport financier pérenne. Renouvelable chaque année, sa durée maximale a clairement été fixée à quatre ans ;

– la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, inscrit les maisons de l'emploi à l'intérieur du nouveau service public, ce qui contredit toute présomption d'abandon de leur dispositif par le gouvernement.

Par ailleurs, bien loin de fragiliser les maisons de l'emploi, la limitation de la durée des subventionnements de l'État offre divers atouts à ces dernières :

– elle contraint les maisons de l'emploi à évaluer précisément les coûts/avantages de chacune de leurs actions, afin de pouvoir démontrer la plus-value qu'elles apportent à leur bassin d'emploi. Ainsi, même dans le cas d'un éventuel désengagement de l'État, les maisons de l'emploi auront à leur disposition de solides arguments pour convaincre les collectivités territoriales bénéficiant de cette plus-value, d'accroître leur participation financière ;

– elle leur interdit aussi de s'engoncer dans des politiques routinières dont le financement pérenne ne laisse aucune place à une remise en cause des fondements qui ont présidé à leur mise en place, et elle les oblige à régulièrement redynamiser leurs choix, en poursuivant celles de leurs actions qui portent des fruits et en rejetant celles qui n'ont pas apporté les résultats escomptés ;

– elle leur permet enfin de rechercher des solutions innovantes de moindre coût : adoption d'une action subordonnée à un cofinancement à 50 % par un partenaire (Arras), mise en place d'un groupe d'ingénierie de recherche de subventions (Amont 78).

4. La création d'un nouvel opérateur public national

En application de la loi précitée du 13 février 2008, la nouvelle institution nationale publique née de la fusion de l'ANPE et des Assédic doit bénéficier du concours de 43 459 agents dont 35 343 occuperont des fonctions d'accueil et de suivi des usagers du service public de l'emploi (SPE). Elle pourrait disposer, si elle gardait l'ensemble des entités des deux anciens opérateurs, de 1 459 antennes locales et unités spécialisées et de 91 plateformes de vocation ⁽¹⁾.

a) Des interrogations légitimes

Face à cet impressionnant nouvel opérateur, dont la création sera effective à la date de la réunion de son premier conseil d'administration ⁽²⁾, les 227 maisons de l'emploi conventionnées ou labellisées s'interrogent sur leur rôle de proximité et manifestent une certaine inquiétude sur la place qu'elles vont désormais pouvoir tenir au sein du SPE.

Cette appréhension est, par ailleurs, accentuée par la nature des missions que l'article L. 5312-1 du code du travail impartit au nouvel opérateur. Certaines de ces missions (développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, accueillir et informer tous les publics et non plus les seuls demandeurs d'emploi, recueillir et traiter les données relatives au marché du travail) correspondent en effet aux domaines d'intervention des maisons de l'emploi.

Enfin, diverses interrogations s'expriment sur les conditions dans lesquelles les directions régionales organiseront le déploiement local du nouvel opérateur. Ces dernières pourraient, en effet, être tentées non pas de coopérer avec les maisons de l'emploi, mais de les mettre sous leur tutelle.

b) Des textes clairs, pérennisant le rôle des maisons de l'emploi au sein du nouveau service public de l'emploi

Au lieu de s'inquiéter de la préservation des « parts de marchés » des maisons de l'emploi au sein du nouveau SPE, il convient dans un premier temps, de rappeler que la réforme a pour but de faciliter les démarches des usagers, de renforcer la palette des prestations qui leur sont offertes et d'améliorer l'analyse des besoins du marché du travail ⁽³⁾ ; elle ne peut donc que recueillir l'adhésion de tous et susciter l'espoir de sa réussite pleine et entière.

Par ailleurs, la participation des maisons de l'emploi au nouveau dispositif est indiscutable puisqu'elle y a été spécifiquement inscrite à l'initiative des parlementaires :

(1) Cf. rapport du groupe de travail DGEFP/Unedic/ANPE/CGEFI relatif à la préparation de la fusion de l'ANPE et du réseau de l'Assurance-chômage – (février 2008) - p. 10.

(2) Article 9 de la loi du 13 février 2008.

(3) Exposé des motifs du projet de loi.

– Au Sénat, l'adoption d'un amendement impose que toute convention annuelle conclue entre l'État et le représentant régional du nouvel opérateur encadre « *les conditions dans lesquelles l'institution coopère avec les maisons de l'emploi* » (article L. 5312-11 du code du travail) ;

– À l'Assemblée nationale, un des amendements proposés par votre rapporteure a permis de préciser que dans le cadre de ses missions « *l'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi* » (article L. 5312-1 du code de travail).

En outre, l'adoption d'un amendement présenté par M. Jean-Paul Anciaux ⁽¹⁾ redéfinit et renforce le rôle de coordination des maisons de l'emploi dans les domaines de l'accueil, de l'emploi, de la formation professionnelle, de l'insertion et du développement économique et il souligne la complémentarité de ces institutions avec le nouvel opérateur, les réseaux spécialisés et les acteurs locaux (article L. 5313-1 du code du travail).

Enfin, lorsqu'elle sera créée, la nouvelle institution deviendra en lieu et place de l'ANPE et des Assédic, membre fondateur des maisons de l'emploi.

c) Une collaboration nécessaire avec le nouvel opérateur

La nouvelle organisation du service de l'emploi non seulement ne bouleversera pas dans l'immédiat l'action des maisons de l'emploi (la maturation de la fusion par les personnels de l'ANPE et des Assédic, dont les cultures d'entreprise sont différentes, ne peut qu'être lente et complexe) mais elle devrait, au contraire, aboutir à une collaboration plus forte de ces dernières avec la nouvelle institution, ainsi que le prévoit M. Jean-Marc Boulanger dans son rapport « Contribution à la préparation de la Convention tripartite entre l'État, l'Unédic et la nouvelle institution créée par la loi du 13 février 2008 » ⁽²⁾.

Tout d'abord, les maisons de l'emploi continueront d'accueillir les antennes locales et les guichets uniques qu'elles ont déjà intégrés dans leurs locaux ; elles pourraient également accueillir de nouvelles antennes ainsi que l'ont successivement affirmé à la mission, MM. Thierry Lemerle, directeur adjoint de l'Unédic et Jean-Marie Marx, directeur général adjoint de l'ANPE.

De même, il n'y a aucune raison pour que les collaborations et les mutualisations de moyens établies par les maisons de l'emploi avec l'ANPE et les Assédic ne se poursuivent pas avec le nouvel opérateur.

Les maisons de l'emploi et la nouvelle institution devront coordonner leurs missions d'accueil des usagers du service public. Cette coordination devrait être aisée en raison de la complémentarité existant sur ce point entre les deux institutions : les maisons de l'emploi reçoivent leurs visiteurs sans rendez-vous et

(1) Député de Saône-et-Loire et président de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi.

(2) Avril 2008 – p. 30.

de manière anonyme, s'ils le désirent, alors que la nouvelle institution aura à gérer des demandeurs d'emploi contraints de s'adresser à elle.

Par ailleurs, si la nouvelle institution doit apprendre à s'ouvrir aux 1,2 million de personnes les plus éloignées de l'emploi, elle aura tout intérêt à bénéficier de l'expérience des maisons de l'emploi, lesquelles utilisent des méthodologies spécifiques d'accueil et d'accompagnement par l'intermédiaire de leurs partenaires plus spécialement chargés de ces fonctions : les missions locales, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et les maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE).

En outre, une collaboration étroite avec les maisons de l'emploi permettra à la nouvelle institution de parvenir à une meilleure intermédiation entre les offres et les demandes d'emploi. Par la meilleure connaissance du tissu économique local qu'elles ont développée, les maisons de l'emploi devraient effectivement, parvenir à améliorer les liens entre le nouvel opérateur, les entreprises (qui actuellement ne confient qu'un tiers de leurs offres d'emploi à l'ANPE) et les demandeurs d'emploi dont les retours à l'emploi ne sont que très minoritairement dus aux services de l'ANPE ⁽¹⁾.

Enfin, comme le précise M. Jean-Marc Boulanger dans sa contribution précitée : « *la nouvelle institution aura tout à gagner de la présence active d'une maison de l'emploi ouverte qui lui permettra de tisser à moindre effort les liens les plus denses et les plus utiles avec les acteurs locaux de l'emploi* ».

Le même auteur précise que la coopération entre les deux institutions sera notamment décisive et apportera une plus-value collective lorsque le nouvel opérateur partagera le travail des observatoires, contribuera à toutes les actions visant à coordonner la promotion de l'emploi et la création d'entreprise et lorsqu'il s'impliquera dans le champ de l'insertion économique et du développement des créations d'employeurs au service de l'emploi en temps partagé.

Ces changements interviennent dans un contexte d'une incontestable amélioration de l'emploi :

- un taux de chômage au plus bas depuis 25 ans (7,2 % au premier trimestre 2008 ⁽²⁾) ;
- des créations d'emplois en hausse en 2007 (330 000 au total) ;
- plus de 300 000 offres d'emplois à pourvoir.

L'ensemble des mesures prises par le gouvernement a certes largement contribué à ce résultat mais **les maisons de l'emploi ont également participé à**

(1) Rapport sur le projet de loi relatif à la réforme de l'organisation du service de l'emploi de M. Dominique Tian – p. 12 (Assemblée nationale – n° 500, 15 janvier 2008)

(2) INSEE Conjoncture – Informations rapides (n° 157 – 5 juin 2008).

ces progrès et, pour qu'elles puissent continuer d'accomplir au mieux leurs missions, il semble nécessaire d'apporter quelques modifications à leur statut.

B. PROPOSITIONS POUR UNE PERENNISATION DU RESEAU DES MAISONS DE L'EMPLOI

La récente fusion de l'ANPE et des Assédic constitue une étape essentielle de l'amélioration d'un service public de l'emploi (SPE) : un opérateur national de structure verticale puissant a été doté des moyens suffisants pour remplir des missions tendant à faciliter les démarches de ses usagers. Mais ainsi que l'a rappelé le groupe UMP de l'Assemblée nationale « *la question de sa cohérence avec les maisons de l'emploi doit être abordée en tenant compte des spécificités locales* »⁽¹⁾.

Échelons de base du nouveau SPE, les maisons de l'emploi jouent, comme on l'a vu *supra*, un rôle essentiel et novateur dans l'animation, à l'échelon d'un bassin d'emploi, d'un partenariat qui n'avait alors jamais été ainsi mobilisé et elles ont apporté une valeur ajoutée certaine aux politiques territoriales de l'emploi.

Ces bilans locaux très positifs résultent des actions menées par les maisons les plus actives et les plus investies dont la pérennisation, si elle ne semble pas devoir être remise en cause, ne saurait avoir lieu sans que les maisons de l'emploi soient elles-mêmes inscrites dans le processus en cours de rationalisation du service public de l'emploi, en clarifiant leurs attributions, en imposant une meilleure coordination et en assurant une plus grande cohérence à l'attribution des subventions de l'État.

1. Une labellisation réformée

Chargée par Mme Christine Lagarde, ministre de l'économie, des finances et de l'emploi, d'une mission sur l'évaluation des maisons de l'emploi, M. Jean-Paul Anciaux, député de Saône-et-Loire et président de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi, doit prochainement déposer un rapport contenant ses recommandations. Ces dernières « *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* »⁽²⁾.

Le rapport définitif devrait notamment aborder les points suivants : la notion de « bassin d'emploi », la nécessité d'une délégation d'organisme intermédiaire de la part du fonds social européen (FSE), la déconcentration de la procédure de conventionnement et l'animation du réseau des maisons de l'emploi ⁽³⁾.

(1) Conférence de presse des groupes de travail sur le rapport Attali- 5 mai 2008.

(2) Rapport intermédiaire, précité, p. 25.

(3) Ibidem, p.22.

Il n'est donc pas paru utile à votre rapporteure d'approfondir plus avant ces sujets qui seront amplement et suffisamment traités par un rapport dont la publication devrait, en outre, être concomitante à celle du présent rapport.

2. Une meilleure coordination territoriale

La création d'un opérateur national unique doit avoir pour résultats de simplifier les démarches des usagers du SPE, d'ouvrir à ces derniers une offre plus importante de services et de rendre l'ensemble des dispositifs de l'emploi et de la formation plus lisible. Ces mêmes objectifs doivent aujourd'hui être fixés au service territorial de l'emploi dont l'opacité qui le caractérise est due à une pléthore de montages construits par les multiples structures qui y participent.

Les maisons de l'emploi ont certes déjà bien contribué à fédérer les diverses institutions qui interviennent dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle. Il paraît néanmoins judicieux aujourd'hui de renforcer leur action, en lien avec le mouvement amorcé par la création de l'opérateur unique, et de parvenir à une fusion au sein des maisons de l'emploi des deux institutions qui sont les plus proches d'elles : les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et les comités de bassins d'emploi (CBE).

a) L'intégration des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Les PLIE sont des associations ou des groupements d'intérêt public créés par des communes ou des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Ils ont pour vocation d'accueillir et d'accompagner vers un emploi durable des demandeurs d'emploi de niveau de qualification égal ou inférieur au baccalauréat qui, en difficulté d'insertion, sont envoyés par les premières structures d'accueil et d'accompagnement telles que l'ANPE, les missions locales, les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ou les directions départementales de l'action sociale

En 2006, coordonnant et mobilisant au plan local tous les intervenants de l'emploi et de l'insertion (collectivités locales, entreprises, organismes de formation, structures d'insertion par l'économie, associations oeuvrant dans les domaines du logement et de la santé...), 209 PLIE ont accompagné plus de 150 000 personnes tout au long de parcours de 15 à 19 mois en moyenne, avec pour résultat un taux de sortie vers un emploi durable ou une formation de 42 % et un taux d'abandon de 23 %⁽¹⁾.

Véritables piliers de la politique d'insertion des collectivités locales, les PLIE sont des partenaires obligés des maisons de l'emploi. Mais afin d'accroître, par un pilotage unique, l'efficacité des actions menées à l'égard des publics, non seulement les plus éloignés de l'emploi mais également en grande difficulté

(1) Étude menée par l'Association Alliance Villes Emploi auprès de 149 PLIE et des 140 478 personnes entrées dans le dispositif en 2006 – « Consolidation des PLIE : les PLIE de 2000 à 2006 » éditée sur le site Internet : www.ville-emploi.asso.fr/accueil/

sociale, il serait utile que les maisons de l'emploi, à l'exemple de ce qu'ont déjà fait 18 % d'entre elles, intègrent les PLIE existant sur leur bassin d'emploi ; et, lorsque plusieurs d'entre eux coexistent sur ce territoire, elles devraient en fusionner les services (ainsi que l'a accompli la maison de l'emploi Amont 78).

En effet, dans l'actuel contexte national d'une diminution du nombre des chômeurs indemnisés, l'insertion des personnes en situation d'exclusion va devenir le plus grand défi des prochaines années et toutes les forces vives travaillant en ce domaine doivent pouvoir concentrer leurs efforts pour multiplier leurs réussites.

b) L'insertion des comités de bassins d'emploi (CBE)

Dans ce même souci d'efficacité, accompagné d'une volonté d'éviter la conduite en doublons de politiques identiques dans une même zone, il serait souhaitable que tout comité de bassin de l'emploi (CBE) implanté sur le territoire d'une maison de l'emploi intègre cette dernière.

Sur 55 CBE agréés à ce jour, 17 ont un périmètre qui coïncide exactement ou presque avec celui d'une maison de l'emploi, 14 la recouvrent partiellement (à noter que le CBE de Lille Métropole recouvre les territoires de 8 maisons de l'emploi). Inversement, sur 227 maisons de l'emploi labellisées, 38 ont un ou plusieurs CBE sur leur territoire.

Les CBE sont formés de quatre collègues qui réunissent, chacun, des élus locaux, des chefs d'entreprises, des représentants des salariés et des représentants du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire. Constitués à l'origine pour dynamiser au plan local la diffusion des politiques d'aide à l'emploi et aux formations, ils ont des missions semblables à celles des maisons de l'emploi, missions qu'ils remplissent toutefois de manière plus spécifique par la place essentielle qu'ils réservent à l'organisation et à l'animation du dialogue social.

Sur leurs axes 1 (observation, anticipation et adaptation au territoire) et 2 (développement de l'emploi et création d'entreprise), les maisons de l'emploi partagent des objectifs communs avec les CBE. Ces derniers s'attachent en effet à participer à une mise en cohérence des politiques de développement de l'emploi et, en conséquence, ils mettent en place des actions afin d'atteindre quatre objectifs : la structuration et la valorisation du territoire (observation et suivi des mutations économiques), l'aide à la création de nouvelles activités et de nouveaux emplois, la formation pour l'emploi et l'insertion (validation des acquis de l'expérience, formations mutualisées...) et l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Sur de nombreux territoires, des partenariats de différentes formes ont été réalisés – ou sont en cours – entre les maisons de l'emploi et les CBE afin d'essayer d'articuler au mieux les deux dispositifs. Un rapprochement des structures tendant à une rationalisation des moyens se met progressivement en place et peut parfois aboutir à une fusion des deux structures. Ainsi, deux maisons

de l'emploi ont été agréées en tant que telles comme CBE (Maison de l'emploi, du développement, de la formation et de l'insertion du pays de Redon et Vilaine et maison de l'emploi et des métiers d'Épernay). En outre, un projet de fusion est actuellement en cours entre la maison de l'emploi du Bressuirais et le CBE du Bressuirais.

Ces fusions apportent aux maisons de l'emploi la dimension du dialogue avec les partenaires sociaux qui manque à nombre d'entre elles. En intégrant les CBE, elles auront l'opportunité d'associer plus efficacement les représentants des forces vives du territoire à leurs plans d'actions.

Pour toutes ces raisons, la mission propose :

- l'intégration progressive des PLIE au sein des maisons de l'emploi ;
- la constitution de comités d'orientation intégrant les quatre collèges constitutifs d'un CBE, au sein des maisons de l'emploi ;
- le refus des agréments préfectoraux à toute demande de l'une ou l'autre de ces deux structures, si elles ne s'intègrent pas à la maison de l'emploi territorialement compétente.

3. Une participation financière de l'État plus équilibrée

Aux termes de l'article R. 5312-3 du code du travail (ancien article R. 311-7-1), l'aide financière accordée par l'État aux maisons de l'emploi est attribuée « *compte tenu notamment des caractéristiques du bassin d'emploi, de l'adéquation des actions prévues ou déjà conduites aux besoins de ce bassin, des contributions apportées par les intervenants et de la coordination établie entre eux* ».

a) Une assiette de calcul inéquitable

● Les conditions présidant à l'octroi de la subvention, relativement imprécises, sont définies, non pas par le code du travail, mais par une instruction du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 août 2005, adressée aux préfets de région et aux directeurs généraux de l'ANPE, de l'AFPA et de l'Unédic.

Cette instruction précise qu' « *en lien avec le préfet du département et par discussion avec les responsables de la maison de l'emploi* », le montant de la subvention est fixé au regard « *de l'intérêt du projet, de la situation de l'emploi, des moyens publics déjà engagés sur le territoire, du projet de budget et de son adéquation avec le plan d'actions* ». Les seules limites apportées par ce texte sont, rappelons-le, que le montant de la subvention de fonctionnement doit être plafonné à 30 % du budget total (y compris les valorisations des contributions en nature et en personnel) de la maison de l'emploi et qu'il ne doit pas excéder 80 % des moyens spécifiques et supplémentaires nécessaires à la mise en œuvre du plan

d'actions de cette dernière. L'assiette de calcul (soit le montant total du budget) n'est donc pas par elle-même limitée.

De ce fait, **pour 4 ans**, le budget global de fonctionnement ⁽¹⁾ est extrêmement variable d'une maison de l'emploi à une autre :

– compris entre moins d'1,329 million d'euros et 6,021 millions d'euros pour 50 % d'entre elles ;

– compris entre 6,021 millions d'euros et 11,299 millions d'euros pour 30 % des maisons;

– et compris entre 11,299 millions d'euros et 36,783 millions d'euros pour les 20 % restant.

Par conséquent, la participation quadriennale de l'État (soit 80 % des montants) sera comprise entre moins de 1,062 million d'euros et 29,426 millions d'euros. Même en tenant compte de l'importance variable des populations des divers bassins d'emploi, de leurs différences de développement économique ou des diverses ambitions des plans d'action mis en œuvre, de tels écarts de montants non seulement semblent inéquitables mais apparaissent comme les preuves d'une certaine perversion du système.

Les dépenses les plus excessives contribuent au surenchérissement du coût moyen unitaire annuel d'une maison de l'emploi, évalué par la loi de finances pour 2008 à 430 773 euros sur la base de 181 maisons conventionnées ⁽²⁾. Ainsi, en extrapolant ce coût unitaire moyen aux 300 maisons de l'emploi prévues par le plan de cohésion sociale, la dépense totale annuelle de l'Etat pourrait atteindre plus de 129 millions d'euros.

Or, si chacun convient de l'utilité du maintien du réseau des maisons de l'emploi, il serait bon de ne pas générer de nouvelles dépenses de plus en plus importantes et de ne plus permettre l'octroi de subventions véritablement somptuaires. Il paraît nécessaire de mettre fin à des déséquilibres et à une dérive des coûts qui pourraient contribuer à remettre en cause l'existence même de cette institution qui s'avère être aujourd'hui un maillon essentiel du service public de l'emploi. À cette fin, d'autres modes de calcul des subventions de fonctionnement doivent impérativement être recherchés.

● Il convient, tout d'abord, de constater qu'aujourd'hui, dans de nombreuses hypothèses, les dépenses de personnel des maisons de l'emploi constituent, *de facto*, la réelle assiette du calcul de la subvention de l'Etat. En effet, les subventions les plus importantes sont octroyées aux maisons de l'emploi dont les budgets de fonctionnement comportent des dépenses des plus conséquentes, liées à l'embauche de nombreux salariés :

(1) Cf. le rapport intermédiaire précité de M. Jean-Paul Anciaux – p. 15.

(2) Cf. supra, le paragraphe de la première partie intitulé « b) Le conventionnement ».

– À Cherbourg, à Montbéliard et à Lille, les maisons de l’emploi qui salarient respectivement, 21, 25 et 31 personnes, devraient recevoir une subvention totale (sur quatre ans) de 2,889 millions d’euros pour la première, de 3,101 millions d’euros pour la deuxième et de 4,909 millions d’euros pour la dernière ⁽¹⁾.

– Dans le bassin d’emploi dijonnais, la maison de l’emploi organisée en réseau (1 siège central, huit points relais et sept points de proximité) a surmultiplié ses embauches de personnels afin d’assurer à une population située en milieu rural un accès à l’accompagnement vers l’emploi. De ce fait, sur les 29 emplois à temps plein (ETP) que salarie la maison de l’emploi, près de la moitié (16,4) est consacrée à des fonctions d’accueil et d’accompagnement. Ces personnels devraient être très prochainement renforcés par l’embauche de 7,25 nouveaux ETP. Ce gigantisme qui consiste, en réalité, à se substituer aux opérateurs du service public de l’emploi au lieu de coordonner leur action sur l’ensemble du territoire, a pour conséquence de renchérir la participation de l’Etat puisque la subvention de fonctionnement de cette maison s’élève sur quatre ans à 7,282 millions d’euros.

– À titre d’exception, il convient, toutefois de noter que la maison de l’emploi et de la formation du bassin de l’emploi de Strasbourg a obtenu une subvention totale de 6,171 millions d’euros, alors qu’elle n’emploie que trois salariés.

b) La détermination d’un nouveau mode de calcul des subventions de fonctionnement

Ces dépenses de rémunérations de personnels sont le plus souvent en corrélation étroite avec la taille des bassins de l’emploi dans lesquels se situent les maisons de l’emploi et elles résultent plus précisément, de l’importance de l’accueil et de l’accompagnement que ces maisons veulent assurer aux populations qui peuplent lesdits bassins, et donc, aux publics potentiels qu’elles peuvent recevoir.

Cette conjonction du nombre des habitants d’un bassin d’emploi et de celui des salariés d’une maison de l’emploi apparaît comme l’élément nécessaire de la détermination d’un mode de calcul équilibré et équitable des montants des subventions de fonctionnement.

C’est pourquoi, la mission, propose que ces subventions, dont l’octroi continuerait de répondre aux conditions posées par l’article L. 5312-3 (précité) du code du travail, soient ainsi calculées et plafonnées :

– leur montant correspondrait, au maximum, à la prise en charge du salaire moyen d’un équivalent temps plein (ETP) par tranche de 20 000 habitants, soit la

(1) Cf. infra, Annexe 3 : Présentation sommaire des maisons de l’emploi visitées ou dont les responsables ont été auditionnés par la mission.

prise en charge des salaires de 2,5 ETP pour 50 000 habitants et 5 ETP pour 100 000 habitants ;

Ce salaire moyen serait calculé sur l'ensemble de la masse salariale de la maison de l'emploi.

– leur montant maximal, quelle que soit l'importance de la population du bassin de l'emploi, ne saurait dépasser la prise en charge de 10 ETP.

Ce nouveau mode de calcul devrait s'appliquer à toutes les nouvelles maisons conventionnées en 2008 puis, à toutes les maisons dont les subventions seraient renouvelées.

4. Un réseau plus structuré

a) L'absence de toute instance de coordination

Alors que les missions locales sont dotées d'un Conseil national, les comités de bassins d'emploi d'un Comité de liaison, les Cap emploi de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés, les maisons de l'emploi n'ont aucune structure nationale de coordination.

La création d'une telle institution permettrait, par exemple :

– d'organiser, en liaison avec les administrations, des actions d'information sur leurs actions ;

– de formuler des recommandations sur les conditions de mise en oeuvre de leurs plans d'actions ;

– de constituer un lieu d'échanges et de mutualisation des bonnes pratiques développées par les unes ou par les autres et de permettre une information sur leurs expériences heureuses et leurs initiatives malheureuses ;

– de faire office de médiateur entre les maisons de l'emploi et le nouvel opérateur sur tout problème qui pourrait surgir dans l'exercice de l'une de leurs compétences communes ;

– de répondre aux demandes d'avis du gouvernement sur les conditions d'application de la politique de l'emploi au niveau local.

Tout en saluant le travail remarquable accompli par l'Association Alliance Villes Emploi, de nombreux présidents de maisons de l'emploi ont regretté le manque d'un organisme national. Une telle structure, chargée d'évaluer les actions des unes et des autres, pourrait en assurer le suivi et ouvrir des perspectives sans pour autant figer ces institutions dans un cadre normatif, ultérieurement imposé de manière uniforme à tous les territoires

Sur la base du même constat, la Cour des comptes ⁽¹⁾ a appelé de ses vœux la création « *un système d'information partagé [...] et la normalisation des rapports d'activités* » afin de mener des comparaisons entre maisons de l'emploi « *et de rendre tous ces travaux plus riches d'enseignements opérationnels* ».

b) Une évaluation défaillante du dispositif

Les cahiers des charges des maisons de l'emploi imposent à celles-ci de satisfaire « *aux demandes de données quantitatives et qualitatives nécessaires à l'évaluation du dispositif à partir d'indicateurs nationaux* » et de mettre en place « *une procédure annuelle de suivi et d'autoévaluation* ».

- La procédure d'autoévaluation

Cette autoévaluation, conçue comme un outil pragmatique interne de management de projets, doit permettre à toute équipe dirigeante d'une maison de l'emploi de réfléchir, sous le regard de sa gouvernance, à la pertinence des actions qu'elle a mises en place et à l'obtention de meilleurs résultats.

Ainsi, la maison de l'emploi et de la formation de l'Ardèche méridionale utilise une plateforme de travail collaborative comprenant un site Internet et des indicateurs simples et pertinents de suivi de ses actions et constituant un outil opérationnel évolutif et aisé à utiliser par chacun de ses sites d'accueil.

De même, à Strasbourg, le conseil d'administration contrôle chaque trimestre, un tableau de bord présentant pour chacune des actions de son plan, les objectifs chiffrés prévus et ceux atteints. Cet examen permet de corriger les erreurs d'appréciation ou parfois d'en tirer profit (décision du conseil général de financer une action d'insertion qui pour 50 placements prévus avait permis d'en effectuer 353).

Par ailleurs, un guide ⁽²⁾ a été récemment réalisé par l'Association Alliance Villes Emploi (AVE) en collaboration avec un comité de pilotage réunissant la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), l'ANPE, l'Unédic et l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Toutefois, même si elle peut lui servir de base, cette autoévaluation ne saurait se substituer à l'évaluation prévue par l'article R. 5312-3 du code du travail relatif aux conventions qui attribuent aux maisons de l'emploi une aide de l'État.

(1) Rapport annuel 2008, précité – p. 215.

(2) Guide d'autoévaluation des maisons de l'emploi dont le texte devrait être prochainement disponible sur le site Internet d'AVE : www.ville-emploi.asso.fr.

- L'évaluation annuelle

Les conventions entre l'Etat et les maisons de l'emploi devant prévoir « *les modalités d'évaluation des actions conduites* », ces dernières sont donc invitées à adresser « *chaque année au représentant de l'État dans le département un compte-rendu financier et un bilan d'activité mettant en évidence les améliorations apportées au fonctionnement du service public de l'emploi dans le bassin de l'emploi* » (article R. 5312-3, précité, du code du travail).

Aux termes du cahier des charges des maisons de l'emploi, après une instruction diligentée par les préfets, les résultats de l'évaluation sont transmis au ministre chargé de l'emploi qui, après avis de la Commission de labellisation des maisons de l'emploi, peut décider de retirer le label lorsque les résultats se révèlent mauvais ou incompatibles avec les missions des maisons de l'emploi.

Cependant, ainsi que l'a reconnu M. Jean Gaeremynck, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ⁽¹⁾, les effectifs du ministère ne permettent pas l'exploitation de ces données. Il en résulte qu'aucune véritable évaluation de l'ensemble du réseau n'a été mise en place et, conséquence plus grave encore, qu'aucun contrôle du bon usage des subventions qu'il a versées n'a été exercé par l'État. Ainsi, aucune maison de l'emploi défailante dans l'accomplissement de ses missions n'a été remarquée, aucune n'a été sanctionnée par un retrait de son label.

c) La création d'un comité national de suivi

Soucieuse d'assurer au réseau des maisons de l'emploi une coordination qui leur fait actuellement défaut et désireuse de pérenniser celles qui apportent une véritable plus-value aux territoires, **la mission**, s'inscrivant dans la logique de développement de l'évaluation qui se fait jour au sein du Parlement, **propose la création d'un comité national de suivi des maisons de l'emploi.**

- Instance nationale chargée d'évaluer et de coordonner un dispositif territorial, ce comité devrait comprendre majoritairement des représentants connaissant leurs territoires et sachant apprécier la spécificité de chacun d'entre eux.

Sa composition pourrait donc être la suivante :

- 10 parlementaires, soit 5 députés et 5 sénateurs, présidents d'une maison de l'emploi ou élus d'une circonscription intégrant une maison de l'emploi ;
- 3 représentants des trois associations représentant les collectivités territoriales ;
- 1 représentant du ministre chargé de l'emploi ;
- 1 représentant du nouvel opérateur national.

(1) *Au cours de son audition par la mission, le 11 décembre 2007.*

- Le comité aurait principalement pour objet :

- d'examiner chaque année l'ensemble des rapports d'activité des maisons de l'emploi conventionnées sur la base d'indicateurs chiffrés permettant une comparaison entre les résultats espérés lors du lancement d'une action et les résultats obtenus ;

- de renvoyer à la Commission de labellisation des maisons de l'emploi, le dossier de toute maison qui lui paraîtrait ne pas répondre aux obligations de son cahier des charges ou de ses missions, afin que la Commission nationale puisse instruire le cas litigieux et éventuellement proposer un retrait du label ;

- de gérer un site Internet sur lequel il publierait des informations sur le dispositif des maisons de l'emploi, des synthèses de leurs actions les plus innovantes, des mises en garde relatives à des actions trop éloignées de leurs missions, des questions-réponses sur des problèmes juridiques ou techniques... ;

- d'être l'interlocuteur, au niveau national, du gouvernement ou de toute autre instance nationale participant au service public de l'emploi.

*

* *

Ainsi renforcées dans leur légitimité et dans la logique territoriale des politiques et des partenariats qu'elles mettent en place, les maisons de l'emploi pourront s'inscrire dans la durée au sein d'un service public de l'emploi rénové.

Elles contribueront à l'amélioration de ce service par l'exercice des fonctions qu'elles savent le mieux exercer : un travail d'observation partagé, une coordination territoriale, des promotions de l'emploi et de la création d'entreprises, la recherche d'une insertion par l'économie et un développement des coopérations d'employeurs au service de l'emploi.

Elles pourront alors participer pleinement au défi de ces prochaines années, celui du passage de la gestion d'un chômage structurel de masse à une politique de retour à l'emploi des personnes les plus exclues de la société.

Propositions de la mission tendant à une pérennisation du réseau des maisons de l'emploi

1) Intégration progressive des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) et des comités de bassin de l'emploi (CBE) au sein des maisons de l'emploi, sous peine de refus de leur agrément lorsque ces structures se constituent sur le territoire d'une maison de l'emploi ;

2) Plafonnement des subventions de fonctionnement des maisons de l'emploi au regard du nombre des habitants de leur bassin d'emploi :

– pour chaque tranche de 20 000 habitants, la subvention ne devra pas excéder le montant de la rémunération moyenne d'un équivalent temps plein (soit le montant du salaire moyen, calculé sur l'ensemble de la masse salariale) ;

– les montants des subventions des maisons de l'emploi situées dans des bassins d'emploi comptant plus de 200 000 personnes, ne devront pas dépasser un montant correspondant à la prise en charge des salaires de 10 équivalents temps plein.

3) Création d'un comité national de suivi des maisons de l'emploi destiné à permettre une véritable évaluation des maisons de l'emploi et constituer une instance d'animation de leur réseau.

Composé majoritairement de parlementaires, le comité devrait également comprendre des représentants des collectivités territoriales, un représentant du ministre chargé de l'emploi et un représentant du nouvel opérateur national.

Le rapport et ces propositions ont été adoptés par la mission lors de sa réunion du 10 juin 2008.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission s'est réunie, le mardi 11 juin 2008, sous la présidence de M. Pierre Méhaignerie, président, pour examiner le rapport de **Mme Marie-Christine Dalloz**, députée.

Un débat a suivi l'exposé de Mme Marie-Christine Dalloz, rapporteure.

ANNEXE 1

COMPOSITION DE LA MISSION

	Groupe politique
Mme Marie-Christine Dalloz, présidente-rapporteure	UMP
Mme Marie-Hélène Amiable	GDR
M. Gérard Gaudron	UMP
M. Jean-Patrick Gilles	SRC
M. Didier Gonzales	UMP
Mme Pascale Gruny	UMP
Mme Monique Iborra	SRC
M. Pierre Méhaignerie	UMP
Mme Marie-Renée Oget	SRC
M. Dominique Tian	UMP
M. Francis Vercamer	NC

ANNEXE 2

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES PAR LA MISSION

- M. Michel Bachelard, président de la maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi dijonnais et M. Richard-Louis Atwood, directeur
- Mme Isabelle Baranger, présidente de la maison de l'emploi du bassin d'Orléans et Mme Stéphanie Kowalski, directrice
- M. Jean Bastide, président du comité de suivi de la loi sur la cohésion sociale
- M. Pierre Blanc, directeur général adjoint de l'AGEFIPH
- M. Pierre Boissier, directeur général de l'AFPA
- M. Michel Dollé, rapporteur général du Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale (CERC)
- M. Gérard Fromm, président, de la maison de l'emploi et de la formation des Hautes-Alpes, et Mme Marie-Agnès Orcière-Matuszak, directrice
- M. Jean Gaeremynck, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle, Mme Brigitte Bernex, chef de mission et Mme Corinne Michel, sous-directrice
- M. François Garay, président de la maison de l'emploi Amont 78 et M. Eric Dubois, directeur
- M. Bernard Gargallo, directeur de la maison de l'emploi du pays de Montbéliard et M. Olivier Schnoebelen, chef de projet
- M. Marc Gastambide, conseiller et M. Michel Théry – Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires
- Mme Anne Girel (DGEFP), dossier unique du demandeur d'emploi, et Mme Corinne Michel
- Mme Anne Grosdemange, directrice de la Maison de l'Emploi et de la Formation de l'arrondissement de Sedan
- M. Patrice Groff, représentant de l'Assemblée des départements de France (ADF) et M. Jean-Michel Rapinat, chef du service « Société »
- M. Bruno Joly directeur de projet du Conseil National des Missions Locales

- Mme Marie-Dominique Lacoste, directrice générale de la maison de l'emploi Lille, Lomme, Helleme, Armentières
- M. Alain Lecanu, secrétaire national à l'emploi et à la formation – CFE-CGC
- Mme Marie-Odile Lecres, présidente de la maison de l'emploi et de la formation du Cotentin et M. Yannick Guilbert, directeur
- M. Jean Le Garrec, président de l'Association Alliance Villes Emploi et Mme Marie-Pierre Establie, déléguée générale
- M. Bernard Legendre, directeur général adjoint de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie
- M. Thierry Lemerle, directeur général adjoint de l'UNEDIC et M. Alain Cazeneuve, directeur adjoint
- M. Philippe Maitreau, maire adjoint de Mulhouse, représentant de l'Association des maires de France
- M. Jean-Marie Marx, directeur général adjoint de l'ANPE
- M. Paul-Edmond Medus, chef de la mission du développement, emploi et compétence, Mme Evelyne Basin, gestionnaire, et Mme Marine Pardessus, chargée de mission - Secrétariat du Comité de liaison des bassins de l'emploi
- M. Pierre Méhaignerie, président de l'Association du pays de Vitré Porte de Bretagne
- Mme Marie-Laure Meyer, représentante de Association des régions de France
- M. François Moutot, directeur général de l'Assemblée permanente des chambres de métiers, Mme Alice Durand-Reville, directrice adjointe et Mme Béatrice Saillard, chargée des relations institutionnelles
- M. Jean-François Muguay, président de la maison de l'emploi du pays Ouest Creuse et M. Alain Requer, directeur
- M. Gaston Paravy, président d'Intermife et Mme Agnès Berjon, secrétaire générale
- Mme Maryse Rabier, présidente de la maison de l'emploi et de la formation de l'Ardèche Méridionale et Mme Fatiha Osmani, directrice
- M. Pierre Ralle, directeur du Centre d'études pour l'emploi et Mme Marie Ruault
- M. Dominique Reignier, directeur associé – BPI (cabinet Brunhes)

- M. Xavier de Roux, président de la maison de l'emploi du Pays de Saintonge romane et M. Rémi Pillot, directeur
- Mme Annie Thomas, secrétaire nationale – CFDT
- Mme Christine Trinques, directrice de Cap Emploi 92
- M. Jean-Marie Vanlerenberghe, président de la maison de l'emploi du pays d'Arras, M Sébasdien Coolzaet, directeur général et M. Eddy Schoettel, directeur adjoint
- Mme Sylvia Veitl, conseillère technique – FO
- M. Jean-François Veysset, vice-président chargé des affaires sociales de la CGPME et M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales
- M. Yves Zehr, président de la maison de l'emploi de Strasbourg et M. Vincent Horvat, directeur

ANNEXE 3

GLOSSAIRE

- AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
- AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des handicapés
- AGEFOS : Association de gestion pour la formation des salariés des PME
- ALE : Agence locale pour l’emploi
- AMF : Association des maires de France
- ANPE : Agence nationale pour l’emploi
- ANRU : Agence nationale pour la rénovation urbaine
- APEC : Association pour l'emploi des cadres
- CBE : Comité de bassin de l’emploi.
- CC I : Chambre de commerce et d’industrie
- CERC : Conseil de l’emploi, des revenus et de la cohésion sociale
- CFDT : Confédération française démocratique du travail
- CGC : Confédération nationale des cadres
- CGPME : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
- CIBC : Centre interinstitutionnel de bilans de compétences
- CIO : Centre d’information et d’orientation
- CUCS : Contrat urbain de cohésion sociale
- DARES : Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques
- DDTEFP : Direction départementale du travail, de l’emploi et de la formation professionnelle
- DGEFP : Délégation générale à l’emploi et à la formation professionnelle

- DIF : Droit individuel à la formation
- EPCI : Établissement public de coopération intercommunale
- ETP : Emploi à temps plein
- FO : Force ouvrière
- FSE : Fonds social européen
- GIP : Groupement d'intérêt public
- GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- IAE : Institut d'administration des entreprises
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- MDEF : Maison de l'emploi et de la formation
- MIFE : Maison de l'information sur la formation et l'emploi
- OPCA : Organismes paritaires collecteurs agréés
- PAIO : Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
- PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
- PRISME : Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi
- RMI : Revenu minimum d'insertion
- SEPES : Service études, prospective, évaluation et statistiques du ministère du travail et de ses directions régionales
- SPE : Service public de l'emploi
- URSSAF : Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
- VAE : Validation des acquis de l'expérience
- ZFU : Zones franches urbaines

ANNEXE 4

PRESENTATION SOMMAIRE DES MAISONS DE L'EMPLOI VISITEES OU AUDITIONNEES PAR LA MISSION

Maison de l'emploi Amont 78

Labellisation	Juillet 2006
Conventionnement	Juin 2007
Statut	Association
Partenaires	<p>– 8 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, 4 communes (Achères, Conflans-Sainte-Honorine, Les Mureaux et Poissy) et communauté de communes des deux-rives-de-Seine ;</p> <p>– 7 partenaires : conseil général; AFPA, comité de bassin d'emploi, trois missions locales, agence d'urbanisme et de développement économique (créée pour gérer l'opération d'intérêt national – OIN – Aval Seine), (IAE)⁽¹⁾, réseaux d'entreprises.</p>
Territoire	39 communes
Population	180 000 habitants
Demandeurs d'emploi	9 000 demandeurs d'emploi 2 043 allocataires RMI
Budget annuel de fonctionnement	2 500 000 € dont : 651 000 € : État 228 424 € : CNSA 96 292 € : collectivités fondatrices 48 000 € : conseil général 20 904 € : FSE 12 170 € : autres partenaires territoriaux
Subvention quadriennale de fonctionnement	3 663 609 €
Subvention d'investissement	non renseigné
Personnel	<p>18 salariés :</p> <p>– Maison de l'emploi (12) :</p> <p style="padding-left: 40px;">1 directeur (ancien directeur départemental de l'emploi),</p> <p style="padding-left: 40px;">6 salariés sur les pôles de proximité</p> <p style="padding-left: 40px;">5 salariés chargés des actions sur les trois axes</p> <p>– PLIE intégré (6)</p>

(1) Institut d'administration des entreprises

Maison de l'emploi et de la formation (MdEF) du pays d'Artois (Arras)

Labellisation	Juin 2005
Conventionnement	Avril 2006
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic et communauté urbaine d'Arras ;</p> <p>– 17 partenaires : Fonds social européen, ministère de l'économie, ministère de l'éducation nationale, plan de cohésion sociale, AFPA, mission locale, plan local pour l'insertion et l'emploi, 3 chambres consulaires, conseil régional, Caisse des dépôts et consignations, centre régional de ressources pédagogiques, plateforme régionale d'information sur les métiers, VAE, point information jeunesse, association Egée et plateforme des égalités des chances des femmes.</p>
Territoire	255 communes (dont 11 intercommunalités)
Population	206 000 habitants
Demandeurs d'emploi	7 300 demandeurs d'emploi <i>allocataires RMI : non renseigné</i>
Budget annuel de fonctionnement	1 017 247 € dont : 722 544 € :État 121 970 € :Communauté de communes 75 000 € :FSE 57 333 €.....CUA 34 020 €.....FSE PLIE 5 180 €.....Conseil régional 1 000 €.....Conseil général
Subvention quadriennale de fonctionnement	2 890 176 €
Subvention d'investissement	135 000 €
Personnel	13 salariés : 1 directeur (ancien collaborateur au cabinet de la présidence de la Communauté Urbaine d'Arras, 1 assistante, 1 chargé de documentation, 5 conseillers (sur différentes actions), 4 agents d'accueil, 1 animateur.

Maison de l'emploi et de la formation de l'Ardèche méridionale (Aubenas)

Labellisation	Avril 2006
Conventionnement	Mars 2007
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic et Pays de l'Ardèche méridionale ;</p> <p>– 14 membres constitutifs à leur demande : conseil régional, 7 communes (Aubenas, Coucouron, Largentière, Thueyts, Ucel, Vallon-Pont-d'Arc et Vals-les-Bains), communauté de communes du Rhône aux Gorges de l'Ardèche, chambre de commerce et d'industrie, mission locale, comité de bassin de l'emploi (porté par la chambre des métiers), centre d'information des droits des femmes et des familles (CIFI/CIDF, portant la maison de l'information sur l'emploi et la formation) et site de proximité Sud Ardèche.</p>
Territoire	173 communes
Population	125 000 habitants
Demandeurs d'emploi	7 400 demandeurs d'emploi (à Aubenas) 2 500 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	350 000 € dont : 150 000 € :..... État 60 000 € :.... Conseil régional 40 000 € :.... Contrat de développement de pays (CTEF-DPRA) 10 000 € :.... Pays de Ardèche méridionale 10 000 € :.... CCI 3 000 € :.... Contribution d'une commune 77 000 € :.... autres dont cotisations (128 €) des membres
Subvention quadriennale de fonctionnement	586 437 €
Subvention d'investissement	442 000 €
Personnel	<p>4 salariés : 1 directrice (ancienne chargée de mission à la DATAR), 2 chargés de mission, 1 secrétaire.</p> <p>1,5 ETP : 1 ANPE, Mis à disposition : 0,5 DDEFP.</p>

Maison de l'emploi de l'arrondissement de Bar-sur-Aube

Labellisation	Juin 2005
Conventionnement	Juillet 2006
Statut	Association
Partenaires	<p>– 13 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, Communauté de communes de la région de Bar-sur-Aube, AFPA, syndicat mixte du nord-est Aubeois, 3 communautés de communes (du Briennois, des Rivières-et-de-Soulaines), et 4 communes (Bar-sur-Aube, Brienne-le-Château, Chavanges, Soulaines-Dhuts et Vendeuvre-sur-Barse) ;</p> <p>– 2 membres constitutifs à leur demande : conseil général et conseil régional</p> <p>– 8 membres associés fondateurs : 3 chambres consulaires, Association entraide et soutien moral aux personnes sans emploi, Association des chefs d'entreprises de la région de Bar-sur-Aube, permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), Lycée Gaston Bachelard et commission locale d'insertion</p>
Territoire	104 communes (5 cantons)
Population	30 422 habitants
Demandeurs d'emploi	1370 demandeurs d'emploi 519 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	61 495 € dont : 36 000 € : État 7 975 € : CC région de Bar-sur-Aube 7 367 € : 3 cantons (SMEAN) 2 701 € : CC des Rivières-et-de-Soulaines 7 452 € CNASEA ⁽¹⁾
Subvention quadriennale de fonctionnement	132 000 €
Subvention d'investissement	65 012 €
Personnel	3 salariés : 1 directrice (ancienne déléguée régionale à la formation pour la CAPEB) ⁽²⁾ , 1 coordinatrice de l'Espace métiers, 1 agent d'accueil (contrat aidé).

(1) Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles

(2) Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment

Maison de l'emploi et de la formation (MdEF) du Cotentin (Cherbourg)

Labellisation	Décembre 2005
Conventionnement	Septembre 2006
Statut	Association
Partenaires	<p>– 8 membres constitutifs : État, ANPE, Assédic, communauté urbaine de Cherbourg, 2 communautés de communes (La Hague et Les Pieux), conseil régional et AFPA ;</p> <p>– 27 membres associés : conseil général, Agefiph, Education nationale, 2 communautés de communes (St-Pierre-Eglise et Val-de-Saire), 3 villes (Cherbourg-Octeville, Equeurdreville-Haineville et La Glacerie), 10 représentants des milieux économiques (Aréva, BTP, CCI, Chambre des métiers, DCN, EDF, GDF, Prisme ⁽¹⁾...), 5 syndicats (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) ...</p>
Territoire	206 communes
Population	204 216 habitants
Demandeurs d'emploi	10 500 demandeurs d'emploi 3 549 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	3 300 000 € dont : 1 320 000 € : État 990 000 € : Communauté européenne 363 000 € : Conseil régional 363 000 € : Communes 399 000 € : Département Conseil régional 165 000 € : Autres
Subvention quadriennale de fonctionnement	2 889 006 €
Subvention d'investissement	Pas de convention
Personnel	<p>67 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Maison de l'emploi (21) : <ul style="list-style-type: none"> 1 directeur (ancien chargé de mission d'un conseil général), 9 administratifs, 2 dédiés à l'observatoire territorial) 6 chargés de missions entreprise et compétences 3 chargés de mission création d'entreprises – Mission locale intégrée (28) – MIFE intégrée (5) – PLIE intégré (4,5) – Association La Passerelle (8,5)

(1) Professionnel de l'intérim, services et métiers de l'emploi

Maison de l'emploi et de la formation du bassin d'emploi dijonnais (Dijon)

Labellisation	Juillet 2006
Conventionnement	Octobre 2006
Statut	GIP
Partenaires	<p>– 11 membres constitutifs : État, ANPE, Assédic, communauté de l'agglomération dijonnaise, Pays de Seine-et-Tilles-en-Bourgogne et 6 communautés de communes (Plaine-dijonnaise, Auxonne-Val-de-Saône, Gevrey-Chambertin, Mirebellois, Canton de Pontailler-sur-Saône et Val-de-Vingeanne)</p> <p>– Partenaires : conseil régional, conseil général, AFPA, mission locale, chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers, Cap emploi, Agefos Pme, IAE ⁽¹⁾, Urssaf, rectorat...</p>
Territoire	198 communes
Population	322 400 habitants
Demandeurs d'emploi	19 100 demandeurs d'emploi 714 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	2 400 000 € dont : 1 800 000 € État 200 000 € : Grand Dijon 100 000 € : Conseil régional 100 000 € : Conseil général (PLIE) 200 000 € : Département Conseil régional
Subvention quadriennale de fonctionnement	7 281 745 €
Subvention d'investissement	500 000 €
Personnel	<p>40 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maison de l'emploi (36) : <ul style="list-style-type: none"> 1 directeur (ancien directeur délégué de l'ANPE) 2 assistantes administratives, 1 gestionnaire, 1 économiste statisticien 1 chargé d'études statistiques, 1 chargé de programmation Web-TV, 1 chef de projet, 1 chargé de coordination départementale, 1 animateur de formation, 2 animateurs-coordonateurs, 4 chargés d'accueil, 8 référents-accompagnateurs 5 chargés de relation entreprise, 7 employés accueil et accompagnement (nouvelles embauches 2008) ● PLIE intégré (4) : <ul style="list-style-type: none"> 53 mis à disposition, 11 « ANPE », 14 « mission locale » (...)

(1) Instituts d'administration des entreprises

Maison de l'emploi des Hautes-Alpes (Gap)

Labellisation	Septembre 2006
Conventionnement	Mars 2007
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic et conseil général ;</p> <p>– 14 membres constitutifs à leur demande : conseil régional, 3 chambres consulaires, 8 communautés de communes gérant une structure locale d'accueil (Briançonnais, 2-Buëch, Escarton-du-Queyras, Guillestrois, Laragnais, Pays-des-Écrins, Serrois, Tallard-Barcillonnette), 2 communes (Embrun et Gap) ;</p> <p>– 31 membres associés : 1 communauté de communes (L'Embrunais), 4 pays (Grand Briançonnais, Gapençais, Serre-Ponçon-Ubaye-Durance, Sisteronnais-Buëch), 3 comités de bassin de l'emploi (CBE), plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE), AFPA, GIP Insertion 05, Cap Emploi, Hautes-Alpes Développement, partenaires sociaux (unions départementales de la CFDT, CGC, CGT, CGT-FO, CFTC ; FDIH, UPA, UPE, USGERES, FDSEA), regroupements associatifs intervenant dans le domaine de l'emploi et de la formation (AREREF ⁽¹⁾, CIBC ⁽²⁾, CIDF ⁽³⁾, Centre de Ressources Alpin, IAE ⁽⁴⁾...).</p>
Territoire	140 communes
Population	121 420 habitants
Demandeurs d'emploi	6 670 demandeurs d'emploi 1 650 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	750 000 euros dont : 600 000 € : État 150 000 € : Conseil général
Subvention quadriennale de fonctionnement	2 350 088 €
Subvention d'investissement	380 800 Euros
Personnel	3 salariés : 1 directrice (ancienne chargée de mission du conseil général), 1 secrétaire de direction, 1 webmaster. 5 ETP : mis à disposition des communautés de communes

(1) Association régionale des espaces ruraux emploi-formation

(2) Centre interinstitutionnel de bilan de compétences

(3) Centre d'information sur le droit des femmes

(4) Instituts d'administration des entreprises

Maison de l'emploi et de la formation du pays Ouest Creuse (La Souterraine)

Labellisation	Novembre 2005
Conventionnement	Octobre 2006
Statut	GIP
Partenaires	<p>– 10 membres constitutifs : Etat, ANPE, Assédic, La Souterraine, 3 communautés de communes, (Benevent-Grand-Bourg, pays dunois et pays sostranais), conseil régional, conseil général et mission locale ;</p> <p>– 11 membres associés : CBE, AFPA, 3 chambres consulaires, Centre national des Arts et Métiers (CNAM), Cap Emploi, CFIM-TP, Maison des jeunes et de la culture (MJC), Foyer des jeunes travailleurs et Centre d'information sur les droits des femmes et des familles.</p>
Territoire	41 communes
Population	24 736 habitants
Demandeurs d'emploi	1 161 demandeurs d'emploi 534 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	155 000 euros dont : 80 000 € :État 33 000 € :FSE 22 000 € :Commune La Souterraine 20 000 € :Conseil régional
Subvention quadriennale de fonctionnement	374 573 €
Subvention d'investissement	300 000 €
Personnel	<p>3 salariés : 1 directeur (ancien coordonnateur emploi-formation à la DDTEFP ⁽¹⁾), 1 coordinatrice, 1 chargée d'accueil.</p> <p>17 mis à disposition : 5 ANPE, 2 missions locales, 2 Cap Emploi, 2 CBE (qui emploie 25 personnes sur deux chantiers d'insertion et qui veille sur une pépinière d'entreprises), 6 institutions de formation (AFPA, CFIM TP...) et associations</p>

(1) Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

Maison de l'emploi Lille, Lomme, Helleme, Armentières (Lille)

Labellisation	Juin 2005
Conventionnement	Juillet 2007
Statut	Association
Partenaires	<p>– 7 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, Lille, Lomme, Helleme et Armentières ;</p> <p>– 10 partenaires : mission locale, 2 centres communaux d'action sociale (Lille et Lomme), AFPA, comité régional d'éducation pour la santé, chambre de commerce et d'industrie chambre des métiers, Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'Economie Sociale, CFDT et CFTC.</p>
Territoire	4 communes
Population	237 815 habitants
Demandeurs d'emploi	10 900 demandeurs d'emploi 13 000 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	<p>4 700 000 Euros dont :</p> <p>1 221 000 €État</p> <p>179 000 €.....Lille</p> <p>111 000 €.....Département</p> <p>40 600 €.....Armentières</p> <p>46 100 €.....Caisse des dépôts et Consignations</p> <p>34 900 €.....Fonds social européen (FSE)</p> <p>15 700 €.....Région</p>
Subvention quadriennale de fonctionnement	4 908 837 €
Subvention d'investissement	Environ 900 000 € (en cours de conventionnement)
Personnel	<p>41 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maison de l'emploi (31) : <ul style="list-style-type: none"> 1 directrice (ancienne directrice générale de la mission locale et du Plie), 1 chargée de communication, 1 directeur financier, 1 assistante de direction, 2 chargés de l'administration, 11 chargés de mission « accès et retour à l'emploi », 14 chargés de mission « développement de l'emploi et création d'activités », ● PLIE intégré (8) ; ● Mission départementale : Services à la personne (2)

Maison de l'emploi du pays de Montbéliard (Montbéliard)

Labellisation	Mai 2005
Conventionnement	Novembre 2005
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic et Communauté d'agglomération de Pays de Montbéliard (CAPM) ;</p> <p>– 7 membres associés : conseil régional, chambre des métiers, maison de l'emploi et de la formation du Territoire de Belfort, MEDEF, AFPA, PRISME¹ et communauté de communes de Saint-Hippolyte</p>
Territoire	128 communes
Population	150 000 habitants
Demandeurs d'emploi	5 500 demandeurs d'emploi 3 000 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	1 555 000 € dont : 886 350 € État 668 650 € CAPM
Subvention quadriennale de fonctionnement	3 101 070 €
Subvention d'investissement	885 000 €
Personnel	<p>38 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maison de l'emploi (25) : <ul style="list-style-type: none"> 1 directeur (ancien directeur de l'insertion à la communauté d'Agglomération du Pays de Montbéliard), 5,5 chargés de l'administration, 3 chargés de l'observatoire, 10 chargés du pôle d'accès de retour à l'emploi 2,5 chargés des services aux entreprises ● Mission locale intégrée (2) ; ● Equipe du contrat de transition professionnelle (6) ; ● Plateforme de vocation (5)

¹ Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi.

Maison de l'emploi du bassin d'Orléans

Labellisation	Janvier 2006
Conventionnement	Mars 2007
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, Ville d'Orléans</p> <p>– 8 membres associés : mission locale, conseil général, conseil régional, agglomération Orléans Val de Loire, PLIE, Fédération du Bâtiment 45, Union des entreprises du Loiret, Prisme ⁽¹⁾</p>
Territoire	106 communes (dont 22 sont regroupées au sein de l'agglomération d'Orléans)
Population	314 000 habitants
Demandeurs d'emploi	10 400 demandeurs d'emploi 6 056 locataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	1 060 000 Euros dont : 317 700 € État 50 000 € Ville d'Orléans 40 000 € Conseil général 100 € Conseil régional (cotisation d'adhérent) 652 200 € Autres (dont apports non financiers de certains partenaires)
Subvention quadriennale de fonctionnement	1 270 880 €
Subvention d'investissement	Environ 100 000 € (en cours de conventionnement)
Personnel :	<p>6 salariés : 1 directrice (ancienne directrice du PLIE de Nanterre), 1 chargé de mission « entreprises », 1 chargé de mission « observation communication », 1 assistante, 2 chargés d'accueil.</p> <p>9 mis à disposition : 5 : mission locale, 2 : ANPE, 2 : conseil général.</p>

(1) Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi.

**Maison de l'emploi, du développement, de la formation et de l'insertion
du pays de Redon et Vilaine (Redon)**

Labellisation	Avril 2006
Conventionnement	En cours
Statut	Association
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, Pays de Redon et Vilaine,</p> <p>– 10 membres constitutifs : 2 conseils régionaux (Bretagne et Pays de Loire), 3 conseils généraux (Ille et Vilaine, Morbihan et Loire Atlantique), 4 communautés de communes (Pays de Redon, Grand-Fougeray, Pipriac, Maure-de-Bretagne) et 1 SIVOM (La Gacilly) ;</p> <p>– 12 membres associés : mission locale, 3 chambres de commerce et d'industrie, 3 chambres des métiers, AIDE¹, Cades², Conseil du développement du Pays de Redon et de Vilaine, 1 point accueil et 1 communauté de communes.</p>
Territoire	55 communes
Population	8 000 habitants
Demandeurs d'emploi	5 600 demandeurs d'emploi 814 allocataires RMI
Budget annuel de fonctionnement	597 000 €uros dont : 189 700 €..... État 134 000 €..... EPCI 118 300 €..... Conseils régionaux 62 000 €..... FSE 33 000 €..... Conseils généraux 35 000 €..... ODESCA ³
Subvention quadriennale de fonctionnement	Environ 1 284 500 € (en cours de conventionnement)
Suvention d'investissement	Environ 986 250 € (en cours de conventionnement)
Personnel	5 salariés : 2 coordinatrices, 2 assistantes (dont une chargée de la mission observatoire), 1 chargée d'accueil, 20 mises à disposition : (dont 18 ETP pour la mission locale)

¹ Association intermédiaire

² Coordination des acteurs de l'économie sociale

³ Opération de développement et de structuration du commerce et de l'artisanat

Visite de la maison de l'emploi et de la formation du Saint-Quentinois (Saint-Quentin)

Labellisation	Décembre 2006
Conventionnement	Février 2007
Statut	GIP
Partenaires	<p>– 4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic et agglomération de Saint-Quentin ;</p> <p>– 7 membres constitutifs : conseil régional, conseil général, 2 communautés de communes (Pays-de-Vermandois et Vallée-de-l'Oise), commune de Bohain-en-Vermandois, Maison de l'emploi de Bohain en Vermandois et ADERMAS ⁽¹⁾;</p> <p>– 6 membres associés : 3 chambres consulaires, AFPA, mission locale, Association de développement de l'Aisne et Cap emploi.</p>
Territoire	126 communes
Population	144 000 habitants
Demandeurs d'emploi	6 453 €
	<i>allocataires RMI : non renseigné</i>
Budget annuel de fonctionnement	701 134 € dont : 450 634 € : État 120 000 € : conseil régional 102 000 € : communes et intercommunalité 27 500 € : autres partenaires
Subvention quadriennale de fonctionnement	802 536
Subvention d'investissement	150 000 €
Personnel	<p>6 salariés : 1 directeur (ancien directeur des relations humaines chez Rhodia), 1 chargée de mission « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) », 1 chargée de mission « emploi/formation », 3 assistantes d'accueil (respectivement chargées des suivis GPEC, administratif et Cyberbase).</p> <p>0,5 ETP mis à disposition par la mission locale.</p>

(1) Association d'insertion et de développement local (Picardie)

Maison de l'emploi du pays de Saintonge romane (Saintes)

Labellisation	Décembre 2005
Conventionnement	Juillet 2006
Statut	GIP
Partenaires	<p>– 4 membres constitutifs : État, ANPE, ASSEDIC, Syndicat mixte du Pays de Saintonge romane,</p> <p>– 2 membres constitutifs à leur demande : conseil général et mission locale ;</p> <p>– 9 partenaires associés : chambre d'agriculture, chambre de commerce et d'industrie, centre communal d'action sociale mutualisé sociale agricole, union locale du MEDEF, CEMES Emploi, ULSIE ⁽¹⁾, centre socio culturel.</p>
Territoire	72 communes (dont 5 communautés de communes)
Population	78 000 habitants
Demandeurs d'emploi	3 000 demandeurs d'emploi 2 500 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	63 000 € dont : 47 320 € État 13 883 € Pays de la Saintonge romane 2 664 € Conseil régional
Subvention quadriennale de fonctionnement	567 000 €
Subvention d'investissement	Pas de budget d'investissement
Personnel	3 salariés : 1 directeur (ancien chargé de mission pour le Conseil général de Charente Maritime 1 assistante, 1 chargé de mission.

(1) Union locale des structures d'insertion de Saintonge

Maison de l'emploi et de la formation de l'arrondissement de Sedan

Labellisation	Septembre 2005
Conventionnement	Août 2006
Statut	Association
Partenaires	<p>– 5 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, communauté de communes du Pays sedanais et communauté de communes des cantons de Carignan, Mouzon et Raucourt ;</p> <p>– 9 membres constitutifs à leur demande : conseil régional, conseil général, 3 chambres consulaires, AFPA, comité de bassin de l'emploi, Association de développement économique des cantons de Carignan, Mouzon et Raucourt et Association de l'arrondissement de Sedan pour l'insertion et l'emploi ;</p> <p>– partenaires associés : les entreprises des communautés de communes.</p>
Territoire	79 communes (73 sont adhérentes aux 2 communautés de communes)
Population	65 203 habitants
Demandeurs d'emploi	2 518 demandeurs d'emploi 1 583 allocataires du RMI
Budget annuel de fonctionnement	600 000 € dont : 323 200 € État 40 000 € Communautés de communes
Subvention quadriennale de fonctionnement	878 600 €
Subvention d'investissement	1 179 300 €
Personnel	<p>8 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Maison de l'emploi (7) : <ul style="list-style-type: none"> 1 directrice (ancienne chargée de mission de l'association porteuse du PLIE-) 1 assistante de direction, 2 chargés de mission, 1 coordinatrice de l'Espace Métiers 1 agent d'accueil 1 agent d'entretien (en contrat aidé) ; ● PLIE intégré (1) <p>2 ETP mis à disposition par le conseil régional (coordinatrice de la Cité des métiers) et par le PLIE</p>

Maison de l'emploi et de la formation du bassin de l'emploi de Strasbourg

Labellisation	Décembre 2005
Conventionnement	Octobre 2006
Statut	Association
Partenaires	<p>– membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, Communauté urbaine de Strasbourg ;</p> <p>– 4 membres constitutifs : Ville de Strasbourg, conseil régional, conseil général, commune de Brumath ;</p> <p>– 11 membres associés : 3 chambres consulaires, Inspection académique, <i>Agentur für Arbeit</i> d'Offenburg, Groupement des hôteliers, restaurateurs, et débitants du Bas-Rhin, 5 entreprises (Techni-soudure, Spie-Est, Pharmaster, Eiffage construction et General Motors).</p>
Territoire	101 communes
Population	540 000 habitants
Demandeurs d'emploi	20 800 demandeurs d'emploi
	<i>allocataires RMI : non renseigné</i>
Budget annuel de fonctionnement	2 451 187 € dont : 1 299 850 €..... État 460 538 €..... Communauté urbaine de Strasbourg 34 540 €..... Conseil régional 34 540 €..... Conseil général
Subvention quadriennale de fonctionnement	6 171 189 €
Subvention d'investissement	Aucune
Personnel	3 salariés : 1 directeur (ancien coordonnateur emploi formation à la DTEFP ⁽¹⁾ du Bas-Rhin), 1 coordinatrice 1 chargée de mission

(1) Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Maisons communes de l'emploi et de la formation de Toulouse

Labellisation	Janvier 2006	
Partenaires	5 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, conseil régional et collectivité maître d'oeuvre	
Statut	Association	
Personnel	4 salariés : 1 coordonnateur 1 assistant 2 animateurs	
	MCEF du Nord Ouest Toulousain	MCEF de Toulouse- Bellefontaine
Territoire	10 communes	1 commune (Toulouse)
Population	100 000 habitants	437 100 habitants
Demandeurs d'emploi	4 500	45 007
Budget de fonctionnement	210 400 € : 115 440 € ..Conseil régional 94 960 € ..État	394 300 € : 296 700 € ..Conseil régional 97 600 € ..État
Subvention quadriennale de fonctionnement	352 517 €	387 522 €

**Maison de l'emploi, des entreprises et de la formation professionnelle (MdEEFP)
du pays de Vitré - Porte de Bretagne**

Labellisation	Juillet 2005
Conventionnement	Octobre 2006
Statut	GIP
Partenaires	4 membres fondateurs : État, ANPE, Assédic, pays de Vitré
Territoire	64 communes
Population	100 000 habitants
Demandeurs d'emploi	1 800 demandeurs d'emploi
	Allocataires RMI : 600
Budget annuel de fonctionnement	118 500 Euros dont : 94 800 €..... État 16 350 €..... Conseil régional 4 350 €..... Communauté de Vitré (résiduel CTP) 3 000 €..... Autres
Subvention quadriennale de fonctionnement	624 198 €
Subvention d'investissement	Non renseigné
Personnel	1 salarié : 1 directeur (en cours de recrutement)
	71 salariés des partenaires regroupés dans la MdEEFP