




maison de l'emploi

# BILAN 2007 PERSPECTIVES 2008

**maison de l'emploi**

Place Pierre-François Gossin • BP 60155 • 55003 BAR-LE-DUC cedex  
Tél. : 03 29 45 77 50 • Fax. 03 29 45 77 91

55 Avenue Miribel • BP 90059 • 55102 VERDUN cedex  
Tél. : 03 29 73 71 15 • Fax. 03 29 80 47 15

 0 800 555 800



## Bilan d'activités 2007

**Au delà de la structuration de la Maison de l'emploi meusienne entreprise dès le début de l'année 2006 et marquée très rapidement par les premiers recrutements d'agents ainsi que le conventionnement tant avec l'Association Meusienne d'Insertion des Personnes Handicapées (AMIPH) qu'avec l'Association des Jeunes Créateurs de la Meuse et autres partenaires impliqués, ce premier exercice 2006 aura permis d'engager nombre de chantiers permettant d'affirmer le rôle fédérateur de la MdE sur ses différents champs d'action.**

**En dépit de difficultés et questionnements légitimes liés à la mise en place et au fonctionnement d'une telle structure, par delà les mouvements de personnels et autres dispositifs ou éléments de logistique à mettre en œuvre pour assurer un fonctionnement équilibré et pertinent, en relation avec les différents acteurs de l'emploi et opérateurs, la Maison de l'Emploi a orienté son action en retenant une approche méthodologique adaptée aux enjeux et qui pour 2007 privilégiait les orientations suivantes :**

- Favoriser la mise en place d'outils et dispositifs au service de l'accès ou du retour à l'emploi, et les optimiser,
- Cibler quelques secteurs d'intervention « secteurs en tension », à privilégier,
- Conduire une approche au plus près des territoires et des demandeurs d'emploi.

### **A. ACCES ET RETOUR A L'EMPLOI**

#### **↳ REFERENTS TERRITORIAUX**

Les référents, basés à la fois sur le sud et le nord du département depuis le 1<sup>er</sup> mars 2006, accompagnent les personnes bénéficiaires des contrats aidés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle :

- le référent rencontre le public en entretien individuel : état des lieux à l'instant « t » de l'ensemble des vécus de la personne, de son degré de projection, recherche de mise en perspectives en prenant appui sur les désirs et sur la confrontation au réel, travail sur la construction du possible ;
- le référent fait systématiquement un point à l'employeur pour implication ;
- le salarié devient alors acteur et construit son projet, avec le soutien du référent et une mise à disposition de moyens ;
- le référent s'assure auprès du salarié et de l'employeur du bon déroulement des actions menées ou à mener.

#### **Indicateurs au 15/11/2007**

Employeurs	Nb d'employeurs rencontrés	Nb de CA rencontrés	Nb de CAE rencontrés	Nb de CEC+EJ	Cumul CA/CAE/CEC
Association	95	62	165	3	<b>230</b>
Chantier d'insertion	20	264	168	7	<b>439</b>
CG TOS Collèges	2	1	5		<b>6</b>
CRL TOS Lycées	1	2	8		<b>10</b>
Enseignement	34	196	167	1	<b>364</b>
Codecom	19	27	39	1	<b>67</b>
Commune	57	59	106	3	<b>168</b>
Hôpitaux	5	13	104	1	<b>118</b>
Maison de retraite	16	23	145	5	<b>173</b>
Entr. de droit privé à gestion publique	4	3	9	2	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>253</b>	<b>650</b>	<b>916</b>	<b>23</b>	<b>1589</b>
<b>%</b>		<b>41%</b>	<b>57%</b>	<b>2%</b>	

En 2007, la proportion du nombre de CA et CAE est quasi-identique à l'année 2006 (40% CA - 60% CAE).

Le nombre de personnes en contrat par employeur a augmenté : en moyenne 4,8 salarié/employeur en 2006 pour 6,3 en 2007.

En 2007, le nombre de personnes suivies par référent est en moyenne de 400 personnes, ce qui représente une difficulté dans la fréquence du suivi.

### **Caractéristiques du public accompagné**

Les femmes représentent 62% des personnes rencontrées. Le recrutement du personnel Education nationale explique cette féminisation accrue.

La part des jeunes de 20 à 30 ans et des personnes âgées de plus de 50 ans a évolué.

Les jeunes représentent 31 % des personnes rencontrées contre 29 % en 2006. Le recrutement du personnel Education nationale explique en partie ce phénomène de rajeunissement.

Les embauches des plus de 50 ans sont en baisse.

### **Emplois occupés**

La répartition des emplois est quasi-identique à l'année 2006, sauf les auxiliaires de vie scolaire qui sont en nette augmentation.

Parmi les principaux emplois occupés :

	<b>Nombre</b>
Ouvrier polyvalent	479
Agent d'entretien	430
Agent administratif	200
Auxiliaire de vie scolaire	176

### **Situations des personnes sorties du dispositif contrats aidés**

<b>Situations des personnes sorties du dispositif</b>		
	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
En emploi	130	25
En formation	48	9
Situation inconnue	20	4
Demandeurs d'emploi	275	52
Changement de région	13	2
En dispense de recherche d'emploi	19	3.5
En maladie	21	4
Justice	4	0.5
<b>Total</b>	<b>530</b>	

1/3 des personnes suivies en 2007 sont sorties au cours de l'année, soit 530 personnes, dont 1/3 des personnes sortantes ont une solution positive à l'issue ou avant la fin de leur contrat : 130 personnes occupent un emploi et 48 sont entrées dans un dispositif de formation qualifiante.

#### ○ Emploi

30% des personnes embauchées sont restées dans leurs structures.

Dans l'impossibilité de renouveler les contrats, certaines collectivités et associations ont fait le choix de maintenir les personnes dans leur poste en contrat à durée déterminée.

Un nombre infime de personnes a quitté le département pour accéder à un emploi.

Il est à noter que plus de la moitié des personnes en emploi occupe des postes à durée déterminée.

La moitié du public n'a pas accédé à une solution favorable à l'issue du contrat. Il s'agit pour la plupart de personnes éloignées de l'emploi : âge, qualification, problématiques personnelles, fuite devant la concrétisation de l'emploi, choix de vie, mobilité, situation économique du bassin d'emploi.

- o Formation

9% soit 48 personnes ont intégré une formation qualifiante.

Le public féminin est plus disposé à s'engager dans un parcours de formation long et qualifiant.

Les formations choisies les plus représentatives concernent le secteur sanitaire et social.

## **Actions conduites en 2007**

### **1. Les actions de formation AFPA**

L'objectif visé était de positionner des salariés sur des actions de professionnalisation pendant leur emploi aidé.

Plusieurs actions ont été mises en place : 1 formation « Ouvrier du paysage », 2 formations « Assistante de vie », 2 formations « Agent de propreté et d'hygiène ».

Le positionnement a également été porté sur des formations individuelles : Maçon VRD – Peintre en bâtiment – Electricité du Bâtiment – Soudure – Plaquiste – Menuisier d'agencement.

Les personnes qui suivent ces parcours sont rattachées à des groupes de stagiaires en contrat de professionnalisation.

Pour l'ensemble des actions qui se sont déroulées le taux de réussite à la certification partielle ou totale est de 80%. Le taux d'accès au titre est de 50%

### **2. Les partenariats**

Des rencontres avec les différents partenaires ont lieu régulièrement.

- o MDE/ASSEDIC : « découverte et initiation » afin de mieux connaître et identifier les missions de chacun.
- o MDE/CCI : La situation économique de la Meuse a été présentée à l'ensemble du personnel MDE.
- o Chaque mois une réunion de travail est organisée au sein des agences locales pour l'emploi afin de faire le point sur les dossiers des personnes suivies par les référents et de recueillir une base de données des nouvelles entrées.

### **3. Le plan d'action sanitaire et social**

Suite à un diagnostic sur les perspectives d'emploi dans les dix prochaines années, des formations AMP ont été initiées et sont en cours, dont l'action « d'insertion et de professionnalisation au métier d'AMP », qui compte 20 places au GRETA du Nord meusien sur Verdun, et a accueilli deux personnes initialement en contrat aidé.

Trois personnes ont intégré l'action qualifiante AMP mise en place par l'organisme ALAJI sur Bar le Duc et Verdun.

Quatre personnes ont obtenu le CAP Petite Enfance en 2007. A l'initiative des référents, une action de préparation au concours d'ATSEM (agent territorial spécialisé des écoles maternelles) a été mise en place par le GRETA du sud meusien.

### **4. Les rencontres pour l'emploi**

Quatre rencontres pour l'emploi ont été organisées à Bar le Duc et Verdun en étroite collaboration avec l'ANPE :

- en juin : Accueil de 1050 personnes, 804 contacts, 56 contrats de travail signés.
- en octobre : Accueil de 750 personnes, 634 contacts, 10 contrats de travail signés.

## 5. Les actions pour le public contrat aidé Education Nationale

Des informations collectives suivies d'entretiens individuels ont été organisées dans tous les collèges employeurs de contrats aidés. L'objectif était de recueillir les besoins en formation et les difficultés rencontrées.

Les informations recueillies ont été transmises lors d'une réunion de travail à l'Inspection Académique sous la responsabilité de Madame l'Inspecteur d'Académie en présence de Mme le Sous-Préfet de Commercy et Madame le Directeur de La Maison de l'emploi.

Afin de répondre aux questionnements des salariés, quatre réunions collectives organisées par le Secrétaire Général de l'Inspection Académique se sont déroulées au sein des territoires : Bar le Duc, Commercy, Verdun et Stenay. 141 personnes ont répondu à l'invitation.

Après la décision nationale de reconduire les contrats, il a été décidé de poursuivre l'accompagnement des publics en étroite collaboration avec le GRETA.

⇒ **PERSONNES HANDICAPEES**

### 1. Prospection et placement

Dès 2006, **710 cibles potentielles** au sein de la Fonction Publique avaient été identifiées, sachant que quelques correctifs ont dû être réalisés, ce qui réduit quelque peu le total des cibles se répartissant initialement de la manière suivante :

- 644 dans la Fonction Publique Territoriale ;
- 42 dans la Fonction Publique Hospitalière ;
- 24 dans la Fonction Publique d'Etat .

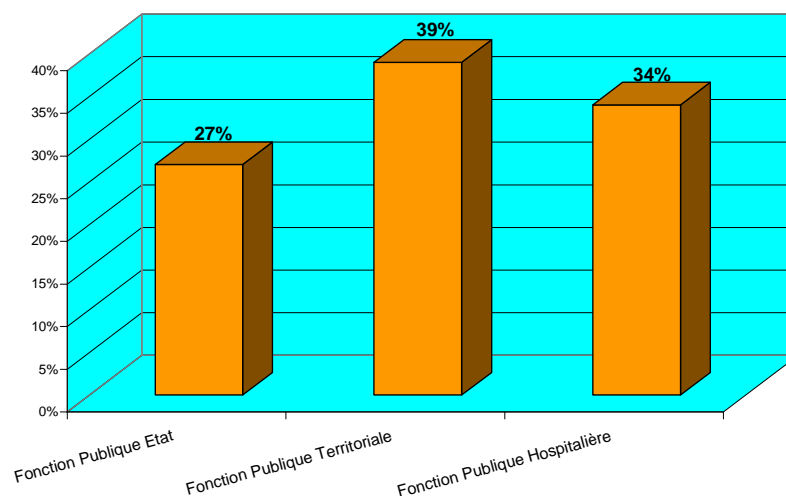
Cette **phase prospective** impulsée a permis de réaliser **72 visites au sein d'établissements publics**.

**45 offres recueillies** se répartissant comme suit :

- 31% au sein de la Fonction Publique Territoriale ;
- 22% au sein de la Fonction Publique Hospitalière ;
- 47% au sein la Fonction Publique d'Etat .

**Et 21 offres pourvues :**

REPARTITION DES OFFRES POURVUES PAR FONCTIONS PUBLIQUES  
AU 30 OCTOBRE 2007



Il est à préciser qu'un reliquat d'offres de 2006 est à prendre en compte. En effet, 3 bénéficiaires ont signé un contrat en 2007 suite à des offres recueillies au cours de l'année 2006.

Aussi, est obtenue la répartition suivante

- **9 offres pourvues au sein de la Fonction Publique Territoriale**, soit 43% de l'ensemble des offres pourvues au sein des Trois Fonctions Publiques au 30 octobre 2007 ;
- **6 offres pourvues au sein de la Fonction Publique d'Etat**, soit 28,5% de l'ensemble des offres pourvues au sein des Trois Fonctions Publiques au 30 octobre 2007 ;
- **6 offres pourvues au sein de la Fonction Publique Hospitalière**, soit 28,5% de l'ensemble des offres pourvues au sein des Trois Fonctions Publiques au 30 octobre 2007.

Ces 21 offres pourvues, au 30 octobre 2007, se déclinent plus précisément de la manière suivante :

- 13 en tant que CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) ;
- 4 en CAV (Contrat d'Avenir) ;
- 4 en tant que contractuel .

Les publics en emploi sont très majoritairement des **hommes** (à 62%, soit 13 Personnes), âgés principalement de **36 à 45 ans** (33%, soit 7 Bénéficiaires). Notons la très faible part des publics âgés de 16 à 25 ans (5%, soit 1 seule Personne) et à l'extrême de ceux âgés de 52 ans et plus (14%, soit 3 Bénéficiaires). Les publics se situent très majoritairement pour 76% d'entre eux dans le **Nord Meusien**.

Ces tendances des Publics restent calquées sur 2006. A noter toutefois, une évolution à la baisse des Publics les plus jeunes (-6 points sur une année).

En terme de handicap, toujours en lien aux offres pourvues, la part des Publics possédant une **déficience motrice** représente 47,5% des Publics, soit 10 Bénéficiaires ; à part égale avec les Publics atteints d'une **maladie invalidante**, soit 10 Bénéficiaires. Les autres handicaps rencontrés, à la marge, sont la déficience auditive, visuelle et le pluri handicap. En revanche, les Publics rencontrant une **déficience intellectuelle** représente une part de 5% du total des Publics, soit 1 Bénéficiaire.

En terme de situation sociale, 12 étaient en **ARE, soit beaucoup plus qu'en 2006**, 4 au **RMI**, 5 classifiés en 'autres' et 0 en **AAH**, alors même que la majorité des bénéficiaires disposait en 2006 de cette allocation.

Notons que la très grande majorité des Publics (71%, soit 15 Personnes) ont un **niveau V** (type BEP, CAP), les autres se déclinent de la façon suivante : 4 de niveau VI (CEP, sans formation), 2 de niveau IV (bac). Nous n'identifions pas au 30 octobre 2007 de Public possédant un niveau I à III, contrairement à 2006 où 5 Bénéficiaires possédaient un niveau I à III (bac +2 et plus).

*Au regard de la spécificité et de la complexité des situations des Publics, Synergie HAnploi remplit une mission dont la tâche s'avère difficile. Pour autant, la compétence de l'AMIPH sur la prise en compte de ces publics et de son savoir faire en direction des entreprises et employeurs renforce la pertinence et l'efficacité de la MDE dans le cadre de l'emploi des Personnes Handicapées au niveau de la Fonction Publique.*

## **2. Suivi**

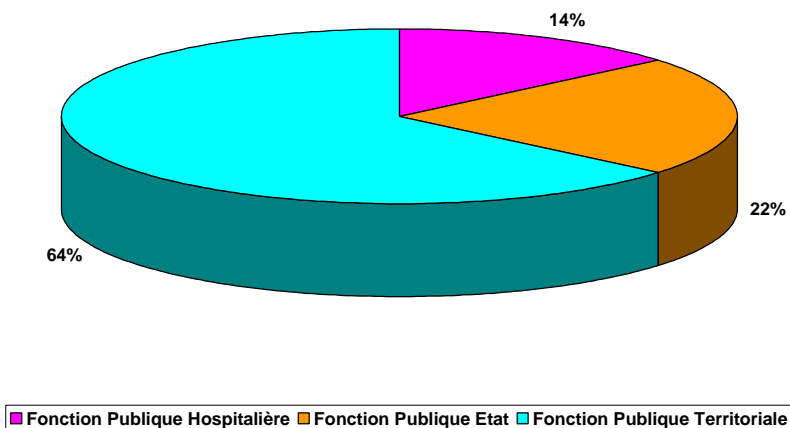
### **a) Une activité de Suivi rendue nécessaire**

Accompagnement de **21 Bénéficiaires**, dont plus des 2/3 à la **demande même du salarié**, l'autre part étant à la demande de l'employeur.

Sur ces 21 Bénéficiaires, 14 ont été suivis en 2007 (dont 9 le sont toujours au 30 octobre 2007). Parmi ces 14, 9 Personnes ont signé un contrat au sein de la Fonction Publique Territoriale et 3 au sein de celle d'Etat.

Soit la représentation graphique suivante

REPARTITION DES SUIVIS SELON L'ORIGINE DE LA FONCTION PUBLIQUE



Il est nécessaire de rappeler que 43% (soit 6 Personnes) des accompagnements ont été négociés sur une période s'étendant de **1 à 3 mois**, avec reconduction possible.

Au 30 octobre 2007, recensement de **58 prestations** de Suivi (pour 21 Bénéficiaires) dans l'emploi à des fins de soutien dans des domaines aussi divers que :

- Les **démarches liées à l'emploi ou la formation** concernant 20 Bénéficiaires ;
- Les démarches de **gestion administrative** (soutien à la compréhension et à la rédaction de documents) concernant 15 Bénéficiaires ;
- Un travail sur le **maintien dans l'emploi** : absentéisme, assiduité et adaptation au poste concernant 3 Bénéficiaires ;
- La **démarche de soins** (réseaux de médecins, orientation auprès de certains services médicaux, etc.) concernant 3 Bénéficiaires ;
- La démarche de **formation au Permis de Conduire** concernant 2 Bénéficiaires ;
- Au développement de **relations sociales et/ou amicales** (travail sur la notion de normes) concernant 2 Bénéficiaires ;
- A la **gestion budgétaire** (orientation vers les services *ad hoc*, travail sur la valeur de l'argent, etc.) concernant 1 Bénéficiaire ;
- A la recherche de lieu de résidence ou de **logement** concernant 1 Personne Handicapée ;
- L'information sur la « **vie professionnelle** » (compréhension des contrats, système de la Fonction Publique, etc.) concernant tous les Bénéficiaires.

Par ailleurs, il est à rappeler que les Personnes ont pu bénéficier de soutien dans différents domaines. Ainsi, un Bénéficiaire sollicitant un soutien dans le domaine de l'emploi a pu également solliciter un soutien sur le champ de la santé.

#### **b) Une activité de Suivi pertinente en terme de résultats**

7 sorties ont été notifiées au 30 octobre 2007. Les déclinaisons selon les motifs de sorties sont les suivantes :

- 2 pour titularisations ;
- 2 pour formations (dont une qualifiante) ;
- 2 pour contrats dans le secteur marchand (1 CDI et 1 CDD) ;
- 1 lié à un manque d'investissement du Bénéficiaire.

La majorité des sorties a été profitable à un public 'homme', soit 4 Bénéficiaires.

Il est donc nécessaire de poursuivre cette action eu égard à la **diversité des champs d'intervention** en terme de suivi et du fait que cela concerne une large part des Publics inscrits au sein de Synergie HAnploi.

⇒ **PLATE-FORME EMPLOI**

### 1. Licenciés économiques :

#### a) Suivi des cellules :

La Plate-forme a suivi 6 cellules de reclassement sur le département en participant soit à l'information collective du démarrage de la cellule, afin de présenter l'action de la Maison de l'Emploi et du Conseil Général, soit au suivi des cellules, puis en moyenne à 3 comités de pilotage par cellule. Cette présence a permis une prise en compte rapide de chaque problématique individuelle exposée. Ces 6 cellules représentent environ 416 licenciés pour 132 adhérents à fin octobre.

#### b) Aides aux reclassement :

La Plate-forme Emploi a animé 16 Commissions d'attribution d'aides financières afin de favoriser un reclassement rapide et pérenne.

Ces commissions ont permis l'attribution de 58 aides financières.

Répartition des 58 aides :

	Nombre	Montant	Pourcentage /total aides
Déplacements pour occuper un nouvel emploi	11	5 421,88 €	12%
Déplacements pour suivre une formation	15	6 387,30 €	14%
Déplacement ponctuel	14	3 353,69 €	7%
<b>Total aides déplacements</b>	<b>40</b>	<b>15 162,87 €</b>	<b>33%</b>
Financement formations	18	30 986,15 €	67%
<b>Total aides</b>	<b>58</b>	<b>46 149,02 €</b>	

Origine des demandes :

**81 % des dossiers sont instruits par les conseillers CRP**

Les 19 % restants étant instruits par les Agences Locales,

Bilan professionnel :

CDI :18\*

CDD :8

INTERIM :1

Création d'entreprise :2

Seuls, 4 personnes sont encore en recherche d'emploi

## 2. Bénéficiaires du RMI

### a) Mise en place du CI-RMA

	De Janvier au 31/10/07	CUMUL 2005 + 2006 2007
<b>TOTAL CIRMA</b>	<b>66</b>	<b>160</b>
CIRMA A TEMPS PLEIN	38	100
ANPE DE BAR LE DUC	8	41
ANPE DE VERDUN	44	89
ANPE DE COMMERCY	13	26
AGENCES HORS DEPARTEMENT	1	4
HOMMES	39	98
FEMMES	27	62
CDD	38	116
CDI	28	44

Il est important de souligner que l'objectif des 100 **CI-RMA** à temps plein a été atteint, en partie grâce à l'aide départementale supplémentaire.

**Sur ces 66 CI-RMA mis en place en 2007, 4 seulement ont été rompus avant la fin du contrat de travail, et 2 n'ont pas été renouvelés, les 55 autres sont toujours en activité (soit en CDI, soit en CDD).**

Compte tenu des obligations des employeurs par rapport à ce contrat, la plate-forme a mis en place avec l'Urssaf une vérification préalable des déclarations employeur, pour s'assurer de la conformité de l'acte.

### b) Aides à l'insertion

Après avoir mis en place les procédures d'instruction de ces dossiers et sensibilisé tout au long de l'année les instructeurs à la nécessité de cohérence entre le contrat d'insertion, le projet professionnel et la demande d'aide financière, la Plate-forme a également animé 18 commissions d'attribution d'aides financières aux allocataires du RMI afin de lever les freins à la reprise d'emploi.

Nombre de dossiers instruits	Nombre de demandeurs	H	F	Accords	Autres dispositifs	ANNULES		En instance	Montant Total attribué	
						Ajour-nés	Refus			
201	159	83	76	166	2	13	2	18	0	120 270,37€

Total aides liées à la formation		38%
Total aides liées à la mobilité		43%
Total aides frais annexes		19%

Pour décliner les accords de branches avec les différentes fédérations, des rencontres ont eu lieu avec la FFB, la CAPEB, les Chambres consulaires ; un partenariat est mis en place avec des entreprises de secteurs potentiellement porteurs d'emploi : PROLOR et ACF sécurité, MANPOWER, et des organismes porteurs de projets comme Espace Info Energie, Epl Agro ; c'est pourquoi, en

fonction des données prévisionnelles relatives aux métiers porteurs, contact a été pris avec la déléguée territoriale et le Responsable Insertion Formation au Conseil Régional afin de mettre en place des actions de formations dans les métiers suivants : Maître chien (Bar /Verdun) ; Femme de chambre(Verdun) ; Métiers du bâtiment dans le cadre de l'éco construction (Bar/Verdun).

## **B) DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET CREATION/REPRISE D'ENTREPRISES**

### **⇒ CREATION D'ENTREPRISES**

**Les finalités du poste Maison de l'Emploi, créé en association avec AJC 55 et Stenay Eco étaient pour 2007:**

- le développement de la création d'entreprise en Meuse
- l'assistance des candidats dans la conduite de leur projet et le montage de leurs dossiers
- l'amélioration de la qualité de l'accompagnement par une plus grande disponibilité humaine
- le suivi des créateurs d'entreprise
- la contribution au maintien du tissu économique meusien
- une présence accrue sur les territoires permettant de rencontrer élus et techniciens territoriaux
- l'intégration de la composante création d'activités au sein des réseaux existants dans la dynamique Maison de l'Emploi, en lien avec les autres partenaires : Assedic, ANPE, Chambres Consulaires...

**Les objectifs 2007 visaient à :**

- augmenter le nombre d'accueils de porteurs de projet sur le Nord meusien ;
- recevoir, conseiller et orienter les porteurs de projet de création ;
- assister le candidat dans la conduite de son projet et dans la structuration de son plan d'affaires ;
- assurer le suivi du chef d'entreprise dans le démarrage de son activité ;
- créer un lien pérenne entre territoires et création/reprise d'entreprises, à travers la rencontre de l'ensemble des Codecom du Nord meusien.

**Rappel chiffré des objectifs 2007 :**

- nombre de premiers accueils de créateurs d'entreprises : **250**
- nombre d'entretiens d'accompagnement : **90**
- nombre de suivis post-crédation : **50**

**Bilan 2007 :**

Le bilan d'activité du 1<sup>er</sup> janvier au 16 novembre 2007 est le suivant :

Nombre de premiers accueils de créateurs d'entreprise :	<b>263</b>	soit projection fin 07 :	<b>300</b>
Nombre d'entretiens d'accompagnement :	<b>105</b>		<b>120</b>
Nombre de suivis post-crédation :	<b>49</b>		<b>55</b>

L'objectif de 250 accueils, 90 accompagnements et 50 suivis sera donc **atteint et dépassé**.

Les premiers accueils ont lieu soit sous forme d'entretien individuel, soit sous forme de réunion collective.

**Profil des porteurs de projet :**

Les candidats à la création/reprise rencontrés sont demandeurs d'emploi à 57%.

Il s'agit à 65% d'hommes contre 35% de femmes.

L'âge est compris pour 71% entre 18 et 40 ans et 22% entre 41 et 50 ans.

78% sont sans diplôme à niveau Bac, et 22% des porteurs de projet ont un niveau supérieur au Bac.

**Nature des projets :**

Les projets sont majoritairement de nature commerciale (58%) et dans le domaine des services (23%). 15% sont de nature artisanale, 2% agricole et 2% relèvent d'autres catégories (industrie, profession libérale...).

#### Participation aux actions des partenaires :

Sur 21 dossiers de la plate-forme d'initiative locale **Meuse Initiative** (prêt personnel à taux 0% destiné à renforcer les fonds propres des créateurs, en cofinancement d'un prêt bancaire) montés pendant la période concernée, 18 ont été accordés, pour un montant total de 91 500 € soit un prêt moyen de 5083 €.

**ACCRES/EDEN :** Ce dispositif permet aux créateurs d'entreprise remplissant certains critères d'éligibilité (demandeurs d'emploi, moins de 26 ans, bénéficiaires des minima sociaux...) d'obtenir une exonération des charges sociales pendant 1 an ainsi que le maintien des indemnités. Eden est une avance remboursable. Montage de 35 dossiers ACCRE à la mi-novembre.

**Agefiph :** subvention de 10 600 € maximum (en complément d'un cofinancement minimum de 1 525 €) destinée aux créateurs/repreneurs demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. 3 projets ont été concrétisés.

**Autres actions :** participation à la Semaine Lorraine de la création d'entreprise du 19 au 21 novembre 2007.

Participation aux 11 comités d'agrément de **Meuse Initiative** en 2007.

**Stage AFPA :** Gestion pour créateurs et repreneurs d'entreprise (3 mois) : intervention pour présenter les dispositifs d'accompagnement et d'aide à la création, ainsi que le volet économique de la Maison de l'Emploi.

Assise de la dimension territoriale de l'action : rencontre des techniciens et élus de 11 **Communautés de Communes** du Nord meusien afin de présenter les services à disposition des futurs chefs d'entreprise.

⇒ **TRANSMISSION - REPRISE D'ENTREPRISES**

#### **Bilan 2007 :**

##### **1. Objectifs**

Accompagner les porteurs de projet et les chefs d'entreprises souhaitant passer le relais, et faire en sorte qu'ils se rencontrent.

##### **2. Actions.**

Les actions 2007 ont permis de pérenniser et développer les actions mises en place en 2006 :

###### **► Mise en place d'un réseau de partenaires**

CCI, CMA, ANPE, AFPA, Missions locales, Organisations professionnelles (Boulangerie, Charcuterie, Automobile, Hôtellerie).

###### **► Création d'un journal d'annonces**

Journal intitulé « reprendre une entreprise en Meuse » réalisé en partenariat avec les Chambres Consulaires (Tirage à 1300 exemplaires).

###### **► Mise en place d'un espace « Transmission Reprise d'Entreprises ».**

Diffusion à l'échelle nationale des offres de cessions Meusiennes via le site Internet de l'ANPE.

###### **► Sensibilisation à la « Transmission Reprise d'Entreprises ».**

Actions destinées aux cédants ou repreneurs potentiels, conduites avec les partenaires: Consulaires, ANPE et centre AFPA.

###### **► Participation à des manifestations publiques.**

Forum Emploi (11/10 à Bar le Duc et 18/10 à Verdun).

Journée de la Création Reprise (19/11 à Bar le Duc et 21/11 à Verdun).

### **3. Résultats.**

Situation arrêtée en date du 31/10/2007 hors contacts en cours

#### **► Cédants :**

Proposition d'accompagnement à 67 chefs d'entreprises âgés de plus de 55 ans

36 ressortissants de la CMA

↳ 33% ont été diagnostiqués et intégrés au dispositif.

31 ressortissants de la CCI.

↳ 26% ont été diagnostiqués et intégrés au dispositif

#### **► Repreneurs :**

Accueil de 111 porteurs de projet

↳

29 ont quitté le dispositif (retour vers une activité salariée)

38 candidats à la reprise n'ont pas encore retourné le dossier nécessaire à la mise en place d'un accompagnement.

44 porteurs de projet sont actuellement suivis.

↳

36 mises en relation avec un cédant

5 dossiers sont en cours d'étude de faisabilité (Boucherie, 2 en Réparation automobile, Mécanique, Restauration)

12 dossiers sont en cours d'étude ou de recherche de cible

**A ce jour, l'action engagée a permis le maintien de 19 entreprises ce qui représente environ 64 emplois.**

#### **⇒ CONSEILLER TRANSFRONTALIER**

Dans un premier temps, en février 2007, la conseillère emploi affectée au dispositif transfrontalier a procédé à son installation matérielle au sein du Centre Social et Culturel de Montmédy. Elle a constitué un fonds documentaire pour elle-même, afin de parfaire sa connaissance de la problématique de l'emploi frontalier, ainsi qu'à destination des futurs candidats (dépliants d'information, brochures thématiques, guides professionnels, etc...). Les permanences de réception du public à Montmédy sont effectives depuis le mois de mars 2007, à raison d'1,5 jour par semaine (mardi toute la journée et vendredi matin) ; le reste du temps affecté au dispositif transfrontalier est effectué à l'Agence Locale ANPE de Verdun, pour recevoir du public à Verdun et pour traiter les offres d'emploi frontalières.

La conseillère transfrontalière a rencontré, en trois séances de travail, les autres conseillers ANPE du réseau EURES en Moselle / Meurthe-et-Moselle (Fabien MAURIZI, Jean-Paul SCHOESER, Eric BARTHELEMY, Noémie SPECHT) ; ce tutorat lui a permis de recenser un ensemble de documentation EURES indispensable à l'animation du dispositif transfrontalier, et lui a servi de formation interne, précieuse pour l'accomplissement de sa mission. En outre, cela lui a permis de faire connaître sa mission spécifique à la Meuse.

Ses rencontres avec les autres conseillers EURES ont aussi permis de construire un réseau de relations très utiles au quotidien, en terme de partage d'informations, d'actualisation de ses connaissances. Elle a ainsi pu partager, les 21 et 22 juin 2007, les travaux du « séminaire transfrontalier », et a pu mobiliser ses collègues EURES lors des 2 « Rencontres pour l'Emploi » en Meuse des 11 et 18 octobre 2007.

## **Bilan des missions**

→ En direction des demandeurs d'emploi / candidats à un emploi frontalier :

**Diagnostic du positionnement professionnel** du demandeur d'emploi et de sa problématique de placement en emploi frontalier, accompagnement individualisé.

De Mars à Octobre, on dénombre **129 entretiens**.

Lors de ces entretiens, la conseillère délivre des informations et des conseils spécifiques en fonction du pays concerné (Belgique ou Luxembourg), et informe les candidats sur la réglementation applicable aux travailleurs frontaliers, en matière d'assurances sociales notamment. Les candidats rencontrés sont réellement motivés par la recherche d'un emploi prioritairement en Belgique/Luxembourg, ce qui n'exclut pas néanmoins de rechercher des offres d'emploi locales ; le premier élément cité par les candidats comme motivation pour un emploi frontalier réside en la meilleure rémunération.

Si le nombre d'entretiens effectués mensuellement est stable de mai à septembre 2007, on constate un doublement en octobre 2007, accroissement manifestement lié à la parution d'un article de presse dans l'Est Républicain du 4 octobre 2007, qui a fortement contribué à la connaissance du dispositif transfrontalier auprès du public potentiel.

Outre les entretiens individuels, la conseillère assure l'animation de **séances d'atelier** spécifique, d'une durée de 2h30 à 3h30, qui réunissent de 3 à 6 personnes.

De Mars à Octobre, **91 personnes** ont bénéficié de ces ateliers.

Là encore, on constate un doublement en octobre 2007, accroissement manifestement lié à la parution de l'article de presse dans l'Est Républicain.

A noter qu'une séance d'atelier a été organisée au bénéfice exclusif de 5 salariés en contrat aidé (CAE – CAv), ce en collaboration, pour le repérage du public, avec les référents territoriaux de la Maison de l'Emploi.

Une action spécifique d'information a également été réalisée au profit de jeunes suivis par la Mission Locale, ce en lien avec le point emploi animé par le Centre social et culturel de Montmédy.

Enfin, la conseillère assure de façon permanente le suivi mensuel d'un portefeuille de 45 demandeurs d'emploi, dont le projet prioritaire est de rechercher un emploi frontalier.

→ En direction des entreprises frontalières (Belgique et Luxembourg) – recueil d'offres d'emploi et mises en relation avec les entreprises :

Depuis mai 2007, le FOREM, équivalent belge de l'ANPE, envoie chaque mois à la conseillère une sélection de 20 à 30 offres d'emploi frontalières susceptibles d'intéresser des candidats français. Ces offres d'emploi sont systématiquement rapprochées avec les profils des candidats suivis mensuellement par la conseillère, permettant de multiplier les propositions d'offres d'emploi frontalières.

Cependant, il s'avère qu'aucun suivi n'est possible pour ces offres d'emploi, ce qui empêche toute mesure de résultat, sauf au cas par cas lorsqu'un candidat informe la conseillère des suites de sa candidature.

En effet, le FOREM, contrairement à la pratique professionnelle de l'ANPE, ne procède à aucun suivi de ses offres d'emploi avec les entreprises. Les offres d'emploi du FOREM sont diffusées avec mention d'une date de péremption, au-delà de laquelle elles ne sont plus valables. Le FOREM les remet dans le circuit de diffusion si nécessaire, à la demande de l'entreprise concernée.

Ainsi pour les offres d'emploi où le FOREM est l'intermédiaire, aucun suivi des candidatures effectuées par la conseillère ne peut être assuré. Pour les offres d'emploi dites « nominatives », c'est-

à-dire portant mention de l'identité de l'entreprise et de ses coordonnées, la conseillère n'assure pas le suivi, car cette pratique contredirait les usages en vigueur au FOREM, et risquerait de remettre en cause la partenariat établi entre l'ANPE et le FOREM.

Au-delà de la collaboration avec le FOREM, des contacts directs ont été pris notamment avec les entreprises frontalières et de travail temporaire suivantes, ces dernières représentant un fort potentiel d'emploi durable.

*Entreprise de travail temporaire RANDSTAD :*

4 offres d'emploi, avec un total de 47 mises en relation avec des candidats potentiels (les résultats sont en cours d'exploitation, le cursus de recrutement n'étant pas encore achevé)

*Entreprise de travail temporaire SEI (Luxembourg) :*

La conseillère transfrontalière a participé au recueil de 48 offres d'emploi , à l'examen de 223 candidatures et à la réalisation de 19 placements au 31/10/07 sur 28 offres ouvertes (20 offres d'emploi encore en cours), soit un taux de placement de 68 %

Egalement, une réunion d'information collective sur les recrutements a été organisée dans deux entreprises des Ardennes, permettant là encore de participer au recueil d'offres d'emploi et d'opérer des placements.

Au total, l'action du Conseiller transfrontalier aura permis au 31 octobre 2007 de recueillir directement 96 offres d'emploi, ainsi que 150 offres d'emploi transmises par le FOREM, soit un total de 246 offres d'emploi proposées aux candidats du nord meusien.

→ Prospection directe en entreprise :

La conseillère a également effectué des visites au sein d'établissements frontaliers, afin de connaître le tissu économique et d'identifier des potentiels de recrutements.

→ Développement des relations avec le service public de l'emploi en Belgique (FOREM de la zone territoriale d'Arlon) et du Luxembourg :

La conseillère a rencontré au printemps 2007 le FOREM (Arlon) ainsi que la Maison de l'Emploi de Virton, afin de prendre connaissance de leurs modes d'organisation, des services délivrés et de leur mise en œuvre.

## **C. OBSERVATION, ANTICIPATION ET ADAPTATION DU TERRITOIRE**

⇒ **GPEC**

### **Tableau de bord :**

Cette année a vu la création d'un tableau de bord sur l'activité de la Maison de l'emploi à destination des décideurs locaux avec une parution trimestrielle.

Les thèmes abordés dans ce tableau de bord sont les suivants :

- Suivi des personnes en contrats aidés sur le secteur non-marchand
- Création et transmission/reprise d'entreprises
- Personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques
- Plate-forme emploi
- Emploi transfrontalier
- Focus sur une thématique traitée par la MDE et ses partenaires

Ce tableau de bord est envoyé en une centaine d'exemplaires à nos partenaires, aux conseillers généraux, aux communautés de communes, en préfecture...

Chaque numéro est également téléchargeable sur le site de la maison de l'emploi.

### **Diagnostic du territoire :**

Le service public de l'emploi produit annuellement des diagnostics de bassin d'emploi. Ces documents étaient au nombre de trois et respectaient le zonage institutionnel du SPE :

- Zone d'emploi de Bar-le-duc
- Zone d'emploi de Commercy
- Zone d'emploi de la Meuse du Nord

Aujourd'hui, les partenaires de la Maison de l'emploi appartenant au SPE ont souhaité que ce diagnostic soit réalisé dans le cadre de la mission « observation et anticipation du territoire ». Dans cette optique, une nouvelle proposition de document a été réalisée et présentée en équipe locale de bassin.

Ce document ne sera plus décliné en 3 exemplaires comme pour les années précédentes. Il prendra une dimension départementale tout en permettant un focus sur les particularités de chaque zone d'emploi.

Ce diagnostic se décomposera en deux parties :

- Données de cadrage pour étudier la situation du département
- Perspectives par secteurs d'activités dans un souci d'anticipation

### **Groupe de travail observation du territoire :**

Dans le cadre du pilotage de la mission « observation et anticipation du territoire », un groupe de travail a vu le jour en partenariat avec l'ANPE, l'ASSEDIC, le DDTEFP, l'observatoire interconsulaire, la plate-forme emploi et le Conseil Général pour échanger et travailler sur des thématiques qui sont sources d'enjeux pour le territoire en terme d'emploi et de formation.

Les thématiques identifiées sont les suivantes :

- Prospectives
- Maintien de l'emploi dans le secteur industriel
- Emplois de services à la personne
- Métiers du bâtiment
- Récupération/recyclage et valorisation des déchets
- Eoliennes et énergies renouvelables

A cela s'ajoute, la présentation d'études ponctuelles nationales, régionales ou départementales afin de déterminer si il est utile d'engager de nouvelles thématiques.

Ce groupe de travail peut aussi être l'occasion pour les partenaires de commander une étude ou une analyse sur un sujet particulier.

### **Plan d'action sanitaire et social**

Cette année a vu la finalisation, en lien avec les référents territoriaux, de l'enquête sur le secteur sanitaire et social à travers la présentation d'une cartographie des départs à la retraite pour les infirmières et les kinésithérapeutes libéraux ainsi que la finalisation des créations de postes et d'établissements sur les prochaines années.

Actuellement, phase de mise en œuvre des actions de formations qui ont été souhaitées suite à cette enquête.

### **Cyber-base**

Pour favoriser le maillage territorial de la Maison de l'Emploi, il a été décidé d'utiliser l'outil cyber-base qui permet aux codecoms d'acquérir un outil de sensibilisation et d'accompagnement aux TIC mais aussi à la Maison de l'emploi et ses partenaires de les utiliser comme un point relais dans lesquels intervenir.

D'un autre côté, se pose la question de la pertinence ou non de créer une cyber-base emploi propre à la Maison de l'Emploi dans nos locaux. Ce sujet sera traité en comité technique.

Aujourd'hui, l'ensemble des communautés de communes et les conseillers généraux ont été sollicités et trois projets sont à l'étude :

- Communauté de communes du Centre Argonne
- Communauté de communes Val de Meuse et Vallée de la Dieue
- CIAS de Bar-le-duc

D'autres projets pourraient voir le jour à moyen terme :

- Communauté de communes du Pays de Commercy
- Communauté de communes de la Haute Saulx
- Communauté de communes de Revigny-sur-ornain

Ces structures ont montré un intérêt mais n'ont pas encore pris de décisions.

### **Actions diverses :**

- Diagnostic GESAM : Pistes de développement avec plan d'actions autour de trois thèmes :
  - o Ressources humaines
  - o Organisation du travail
  - o Développement de l'activité
- Enquête et propositions d'actions auprès de l'organisation professionnelle de la Boucherie sur les axes transmission/reprise, apprentissage et communication pour tenter de redynamiser les professionnels autour d'un projet commun en partenariat avec la Chambre de métiers et de l'artisanat.
- Travail sur la pérennisation des contrats des personnes en contrats aidés dans le secteur associatif en partenariat avec les référents territoriaux
- Centre de ressources : Relais du chargé de communication sur le centre de ressources (transmission de documents et études diverses, informations sur le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle)

### **⇒ COMMUNICATION, CONTROLE QUALITE ET CENTRE DE RESSOURCES**

L'année 2007 a été consacrée au positionnement physique de la Maison de l'Emploi Meusienne. Plusieurs actions ont été conduites sur le terrain, auprès du public mais également auprès des partenaires.

- Mise en place avec la direction d'une politique de communication des différentes missions de la structure auprès de tous y compris auprès de la presse locale.
- Améliorations graphiques des éléments visuels de la MDE pour un positionnement plus « professionnel » (journal d'annonces de transmissions d'entreprises, affiches et outils de présentation de la MDE, outils internes, fiches de suivi du public par les référents, etc...) dans le cadre des rendez-vous extérieurs (Rencontres pour l'Emploi, forums,...).
- Mise en forme de l'ensemble de la papeterie utilisée (papier à en-tête, cartes de visite, enveloppes...).
- Conception et mise en ligne d'un site Internet servant de base à un projet plus important comportant une revue de presse, un centre de ressources, des documents utiles, des informations,...
- Mise en place et en page du Tableau de Bord présentant les chiffres clés de l'activité de la MDE en liaison avec le chargé de mission GPEC.
- Sensibilisation et informations sur les missions de la MDE auprès de nos partenaires lors de rencontres-échanges.
- Participation active dans l'organisation et l'animation de deux Rencontres pour l'Emploi en Meuse.
- Extension du concept Centre de Ressources avec l'élaboration d'un projet spécifique ayant pour but de faciliter la mise en réseau des partenaires de la MDE ; faire du Centre de Ressources un lieu de Qualification, un lieu de Connaissances et un lieu de Capitalisation. La première étape a été en cette année de présenter le Centre de Ressources à nos partenaires.
- Capitalisation de documents d'informations (dépliants, plaquettes, parutions diverses,...) sur tous les sujets concernant l'emploi et la formation sur un centre de ressources documentaire disponible à tous les agents.
- Expérimentation avec deux autres Maison de l'Emploi françaises, du guide méthodologique d'autoévaluation élaboré par Alliance Ville Emploi à Paris ; formation de la MDE Meusienne et mise en place dans ce cadre d'une autoévaluation complète puis remontées de notre expérience à AVE pour faire évoluer le guide avant diffusion dans toutes les MDE de France. Pour conserver sa labellisation, chaque Maison de l'Emploi est tenue de mettre en place une démarche d'autoévaluation tous les ans.

## **Programme prévisionnel d'activité pour l'année 2008**

***Au regard des enseignements du plan d'action 2007, en prolongement de la structuration de la Maison de l'Emploi et des actions développées, transparaît notamment la nécessité de promouvoir un accès à l'emploi durable des publics, par une démultiplication des initiatives et des partenariats, dans une logique de cohésion territoriale.***

***C'est la raison pour laquelle le programme d'actions 2008 propose, dans le cadre des objectifs propres à chacun des volets d'intervention, d'une part de « Favoriser les liens avec le tissu économique » et d'autre part « D'asseoir la dimension territoriale de notre action ».***

***Enfin, dans le cadre de la démarche d'autoévaluation de la Maison de l'Emploi est proposée une auto saisine dans le champ du développement économique pour dresser un état des lieux et progresser sur la définition de dispositifs partenariaux optimisés.***

### **A) ACCES ET RETOUR A L'EMPLOI**

#### **⇒ REFERENTS TERRITORIAUX**

##### ***Renforcer l'accompagnement des personnes proches de l'emploi***

Le nombre de personnes suivies par référent est en moyenne de 400, ce qui entraîne des difficultés dans l'accompagnement de proximité des publics.

Dans le cadre d'un nouveau découpage géographique et l'arrivée d'un 5<sup>ème</sup> référent, le nombre de contrats aidés par personne sera en diminution et permettra un suivi plus régulier et donc plus pertinent du public.

La restriction budgétaire pour l'attribution des contrats aidés a limité les signatures de nouveaux contrats et les renouvellements, entraînant une baisse du nombre de salariés à accompagner.

Les 5 référents vont s'attacher à mener des actions plus ciblées en faveur de l'emploi et de la professionnalisation des publics.

##### ***Favoriser le réseau employeurs***

En 2008, les référents de la Maison de l'Emploi souhaitent être connus et reconnus comme des partenaires des entreprises meusiennes. En effet, ils disposent d'un vivier de personnes employables, avec ou sans formation préalable à l'embauche.

Plusieurs contacts ont déjà été pris. Les référents vont poursuivre ces démarches et tenter de positionner les personnes concernées.

Suite aux résultats positifs obtenus, les référents vont solliciter plus régulièrement les EMT et EMTPR (évaluation en milieu de travail préalable au recrutement), prestations Agence qui permettent aux personnes en contrats aidés d'intégrer pendant une semaine voire quinze jours une entreprise, d'être évaluées par un tuteur professionnel sur leurs compétences, aptitudes et comportements au travail, par rapport aux emplois recherchés.

L'EMTPR permet aux publics de faire aboutir leurs candidatures en faisant leurs preuves en situation de travail.

De même, les référents vont continuer à s'appuyer sur les mesures ECCP (évaluation des compétences et des capacités professionnelles), qui consistent en une mise en situation

professionnelle concrète chez un prestataire de formation. Cette évaluation permet aux personnes en contrats aidés de mieux présenter leur candidature à une offre d'emploi clairement identifiée.

Avec l'aide des partenaires de l'emploi et du développement local, les référents vont acquérir une meilleure connaissance des bassins d'emploi meusiens afin de mieux cibler les entreprises et être au plus près des recrutements.

En sollicitant davantage les agences d'intérim, qui peuvent signer des contrats à durée indéterminée, déterminée et intérimaires, les référents souhaitent étendre leur action en faveur de l'emploi.

### ***Mettre en place des permanences dans les Codecom***

Pour mener des suivis réguliers auprès des personnes, les référents ont soulevé l'idée de s'implanter sur les territoires, en mettant en place des permanences dans les structures d'accueil des publics en insertion existantes.

Les temps de déplacement effectués entre les divers employeurs pourront être mis à disposition pour l'accompagnement des publics dans ces lieux d'accueil.

Ces lieux neutres vont permettre aux personnes de se sentir plus à l'aise et en confiance, hors de leur structure de travail. Les référents soulèvent en effet cette demande des salariés d'être reçus hors de leur entreprise pour une meilleure confidentialité.

Lors de visites chez les employeurs, les référents ne disposent pas actuellement de moyens matériels nécessaires pour répondre aux demandes : accès à Internet, offres d'emplois, outils de recherches documentaires. Au sein des lieux de permanences, l'outil informatique sera mis à disposition.

La convention ANPE/Codecom va être étendue à la Maison de l'Emploi et permettre un accès aux référents.

### ***Participer à des formations***

L'équipe mobile de psychiatrie, par le CHS (centre hospitalier spécialisé) de Fains-les-Sources, va organiser des formations à destination des personnels travaillant avec les publics visés : dépendances, troubles du comportement, repérage de certaines pathologies. Les référents se sont donc naturellement positionnés sur une session, qui devrait débiter au premier semestre 2008.

Les référents vont également être formés aux premiers secours, en participant à la formation organisée par le Conseil Général de la Meuse, au premier semestre 2008.

### ***Maintenir ou améliorer le niveau de qualité des relations partenariales***

Depuis leur arrivée sur le territoire, les référents se sont attachés à construire puis entretenir des relations de qualité avec l'ensemble des partenaires de l'emploi, de l'insertion, du social. En effet, dans un souci d'évolution du devenir des personnes, cette qualité de collaboration permet un travail constructif et pertinent.

Le travail de reconnaissance sur le terrain par les partenaires a porté ses fruits.

Il est indispensable de continuer dans cette voie.

## ⇒ PERSONNES HANDICAPEES

### **Des objectifs 2008 calqués sur ceux de l'année 2007**

Sur la base de résultats positifs obtenus en 2007, et plus précisément au 30 octobre 2007, les mêmes objectifs pour l'année 2008 sont fixés.

A ce titre, le service Synergie HAnploi propose à moyens humains constants :

- Un **recueil de 45 offres d'emploi** au sein de la Fonction Publique ;
- Un **suivi dans l'emploi de 40 Bénéficiaires maximum** (reliquat des Bénéficiaires suivis en 2007 inclus).

### **Des conditions de réussite sine qua non**

Si les objectifs 2008 proposés par l'AMIPH/ Synergie HAnploi au Conseil Général sont enclins à satisfaire les souhaits de la MDE, l'AMIPH ne peut se départir d'un certain nombre de conditions nécessaires à remplir sa mission partenariale.

Aussi, il s'agit de :

- **S'enquérir à enclencher le Fonds Public (FIPHFP)** à partir du moment où celui-ci élargira son champ d'intervention trop restreint à ce jour ;
- Initier des **travaux de communication** (valorisation d'un document d'information et de sensibilisation) afin de renforcer l'intervention des professionnels de Synergie HAnploi auprès des Responsables de Service des Fonctions Publiques, mais également auprès des Publics Handicapés se plaçant dans une démarche volontaire d'insertion auprès de la Fonction Publique ;
- Ces travaux seront réalisés dans un souci d'identification du partenariat AMIPH/ Synergie HAnploi avec la MDE et réciproquement ;
- L'AMIPH est en phase de finalisation de la méthode **PTAH/Elhan** (Progression Travail Auto évaluation Handicap) qui sera utilisée par Synergie HAnploi dans le cadre de sa mission ;
- Continuer à œuvrer dans une **collaboration** des plus cohérentes avec les partenaires et notamment avec les Conseillers Territoriaux MDE au cours de l'année 2008 ;
- Une **veille** se doit d'être mise en œuvre afin que le **financement** de Synergie HAnploi soit honoré plus régulièrement, car la situation financière est préoccupante.

## ⇒ PLATE-FORME EMPLOI

### **Optimisation des outils de la Plate-forme Emploi**

Le devenir des personnes ayant bénéficié d'une aide financière du Conseil Général montre la pertinence de ces aides en complément des dispositifs existants.

Concernant l'aide supplémentaire pour le CI-RMA à temps plein, cette mesure a participé à l'augmentation du nombre de contrats signés ; il serait sans doute judicieux de la proroger.

### **Actions prévues :**

Dans le prolongement des contacts pris en 2006, une entrevue est prévue avec le Directeur de l'AMIFOP afin de lui présenter les actions de la Plate-forme et plus globalement celles de la MDE, mais aussi afin de participer aux recrutements de l'entreprise INEOS, dont l'AMIFOP et l'ANPE sont les principaux interlocuteurs .

Dans le cadre de projets à plus long terme, certains interlocuteurs seront contactés afin de construire des actions :

- Le Directeur développement sud Champagne et Meuse pour EDF (Quels besoins humains pour le centre de stockage(nombre et profils) qui s'installera à Velaines.)
- Le Directeur de l'entreprise Force Eole (projets scientifiques)
- La Directrice de Manpower en Meuse, pour la mise en place d'actions de formation notamment femme de chambre en partenariat avec l'Epl Agro, et pour décliner en Meuse la Convention Nationale « Activité Placement » réservée aux Rmistès et ayant donné de bons résultats en Champagne Ardennes assez récemment.

## **B. DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET CREATION/REPRISE D'ENTREPRISES**

### **⇒ CREATION D'ENTREPRISES**

L'objectif principal est de continuer sur un rythme d'activité identique à 2007, en termes d'accueils, d'accompagnements et suivis post-création des créateurs/repreneurs d'entreprises.

Un autre objectif sera de renforcer les liens existants avec les partenaires techniques et institutionnels meusiens (échanges sur la base des dossiers et finalisation des rencontres avec les structures intercommunales).

### **⇒ TRANSMISSION - REPRISE D'ENTREPRISES**

#### ***Parfaire l'organisation par la mise en place d'outils adaptés***

- Charte de qualité
- Conférences avec témoignages

#### ***Renforcer certaines actions afin d'augmenter l'efficacité opérationnelle***

- Développer le partenariat avec les organisations professionnelles notamment du bâtiment et de l'hôtellerie.
- Rencontre avec les présidents de CODECOM et/ou agent de développement économique...
- Se rapprocher des autres Maisons de l'Emploi afin de partager les expériences de chacun

#### ***Renforcer certaines actions en établissant un calendrier d'action***

- Réunions d'information collectives à l'ANPE
- Edition du journal des entrepreneurs
- Envoi des mailings de sensibilisation aux chefs d'entreprises

### **⇒ CONSEILLER TRANSFRONTALIER**

#### ***Propositions d'amélioration / renforcement du dispositif transfrontalier en direction des demandeurs d'emploi :***

- développer les séances d'atelier en direction de publics spécifiques (salariés en contrat aidé, jeunes suivis par la Mission Locale)
- renforcer la communication autour du dispositif transfrontalier, en s'appuyant sur le service communication de la Maison de l'Emploi :
  - affiches diffusées dans les mairies de proximité
  - plaquettes de présentation du dispositif
  - 2 articles de presse en 2008 dans l'Est Républicain
  - 1 article de presse en 2008 dans les Tablettes Lorraines
  - éventuellement, réfléchir à la faisabilité d'un reportage de France 3 Meuse

#### ***Propositions d'amélioration / renforcement du dispositif transfrontalier en direction des entreprises :***

- développer les relations directes avec les entreprises frontalières belges
- renforcer les relations de travail avec le réseau des entreprises de travail temporaire, qui sont des intermédiaires incontournables pour placer durablement des candidats
- créer des relations avec TRACE, filiale d'intérim du FOREM

***Propositions d'amélioration / renforcement du dispositif transfrontalier en direction du service public de l'emploi :***

→ élaborer une convention tripartite de collaboration (ANPE – FOREM – Maison de l'Emploi Meusienne)

**C. OBSERVATION, ANTICIPATION ET ADAPTATION DU TERRITOIRE**

⇒ **GPEC**

***Favoriser les liens avec le tissu économique***

La réalisation du diagnostic territorial est l'outil qui doit permettre de repérer les évolutions du territoire. Cela ne concerne pas exclusivement les thèmes de l'emploi et de la formation mais également le tissu économique. L'objectif est de produire ce document pour la fin du premier trimestre 2008, date à laquelle l'ensemble des données sera disponible. En effet, il existe un décalage de trois mois pour l'essentiel des données statistiques que nous souhaitons traiter.

Le groupe de travail « observation et anticipation du territoire » doit également permettre le lien avec le tissu économique. Effectivement, les thèmes identifiés sont sources d'interrogations, d'évolutions ou de développement. Réfléchir sur ces thématiques présente donc un intérêt certain avec la nécessité de répondre aux besoins en main d'œuvre des entreprises du territoire. Ce groupe de travail doit continuer à exister avec des réunions se tenant dans l'idéal tous les deux mois.

Il reste important de traiter des secteurs d'activités rencontrant des difficultés ou des perspectives d'évolution. Dans ce cadre, il est d'ores et déjà prévu de travailler sur les services à la personne à travers la réalisation de une ou deux enquêtes sur le secteur.

Par ailleurs, il est essentiel de continuer à rester en veille sur les études de branches pouvant exister car elles sont sources d'informations et permettent parfois de repérer des particularités du territoire ou des enjeux à venir. Pour cela, la mission « observation et anticipation du territoire » continuera à analyser ces documents avec une transmission des informations qui reste à étudier (téléchargement sur le site Internet, transmission dans le cadre du groupe de travail observation du territoire...)

***Assise territoriale de la Maison de l'emploi***

Se servir de l'implantation des cyber-base est un outil intéressant pour les agents de la Maison de l'emploi mais aussi pour ses partenaires. En effet, l'implantation d'un tel outil ne peut que rapprocher les agents des publics suivis. De plus, elles peuvent permettre un lien avec les communautés de communes. L'objectif pertinent serait que deux projets sur les trois actuellement identifiés voient le jour. Il faut rappeler la prévision d'un programme triennal. On peut penser que l'ouverture de structures ferait tâche d'huile et inciterait d'autres structures à se positionner sur ce projet.

Le tableau de bord doit participer de l'assise territoriale de la Maison de l'emploi. En effet, fournir une information régulière sur l'activité de la Maison de l'emploi permet de sensibiliser sur les actions mais peut aussi permettre à d'éventuels « décideurs » de se rapprocher de la Maison de l'Emploi et de faire appel à ses services. Mais cela passe par une compréhension et une perception des activités de la Maison de l'emploi.

⇒ **COMMUNICATION, CONTROLE QUALITE ET CENTRE DE RESSOURCES**

Pour favoriser l'implantation sur le territoire de la Maison de l'Emploi Meusienne et de ses différentes missions, il est prévu de renforcer les actions de communication grâce à certains outils.

Des actions de terrain iront à la rencontre bien évidemment du public suivi par les référents, aux entreprises meusiennes puis aux acteurs territoriaux de l'emploi et de la formation entre autres.

Enfin, il est envisagé de :

- Développer un site Internet plus performant en direction du public, de l'entreprise, des acteurs locaux,... et qui sera bien sûr un outil de ressources complet qui aidera les agents dans leur travail au quotidien. Un site dédié au rapprochement des acteurs institutionnels, de l'emploi et de la formation et facilitateur aussi de la recherche d'informations diverses au travers de liens appropriés et évolutifs.
- Développer la démarche qualité avec comme outil principal l'autoévaluation de la Maison de l'Emploi afin de repérer les points à améliorer dans nos différents services au public.