

## **Le PLDAIE Lille Métropole**

**Conjuguer économie et emploi  
pour de nouvelles dynamiques d'actions**

# Le PLDAIE

## Lille Métropole pour une stratégie territoriale de l'emploi

### Champs de compétences du PLDAIE et institutions concernées

- Etat : Emploi-Economie
- Région : Economie-Formation
- Département : Economie-Insertion
- Intercommunalités et communes : Economie

### Autres partenaires essentiels

- Partenaires sociaux et Chambres Consulaires : Formation-Développement des entreprises
- Communes : Economie (artisanat et commerce)
- Outils d'insertion (Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi et Missions Locales) et de formation

### Développer les politiques régionales à l'échelle de l'arrondissement de Lille

Le PLDAIE (Programme Local de Développement des Activités, de l'Insertion et de l'Emploi) Lille Métropole a été initié par le Conseil Régional Nord-Pas de Calais dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006.

Il répond à la volonté de cette institution de décliner les politiques régionales et d'engager des actions innovantes à l'échelle du territoire métropolitain dans les domaines du développement économique, de la formation, de l'insertion et de l'emploi.

Ce n'est pas un dispositif de plus. Plutôt un catalyseur pour les différents programmes et actions existants sur l'arrondissement de Lille.

Il vise en effet à soutenir, développer et coordonner les initiatives d'acteurs publics et privés, et à favoriser des stratégies territoriales de développement économique, d'insertion et d'emploi.

Son territoire est celui de l'arrondissement de Lille, soit les deux bassins d'emploi de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys (24 communes) et de Lille (101 communes).

### Echelle du PLDAIE Lille Métropole



- Lille Métropole communauté urbaine
- Bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys
- Bassin d'emploi de Lille

### Le PLDAIE : agir ensemble pour le développement économique, la formation, l'insertion et l'emploi.

La gravité de la situation actuelle nécessite en effet l'addition des efforts de chacun.

### Passer du diagnostic à l'action

Depuis le diagnostic initial jusqu'à sa mise en œuvre future, le PLDAIE se veut être un travail collectif associant partenaires institu-

tionnels et acteurs locaux, car nombre de solutions en matière d'emploi nécessitent un co-investissement.

Né d'une réflexion stratégique avec ces partenaires, il s'est progressivement construit avec les acteurs locaux désireux de s'impliquer (collectivités locales et territoriales, acteurs du monde économique et de l'emploi-insertion-formation).

*Cette synthèse du diagnostic territorial constitue le point de passage vers le plan d'actions du PLDAIE.*

*Elle cherche à répondre au souhait d'afficher des axes prioritaires ou de valoriser des actions exemplaires.*

Les rencontres territoriales de février 2005 sont une nouvelle étape de cette démarche participative. Elles permettront d'enrichir le document stratégique\*, et surtout de construire des actions concrètes.

\* Le document stratégique du PLDAIE Lille Métropole est consultable sur les sites internet des CBE : [www.cbervl.org](http://www.cbervl.org) et [www.cbelille.org](http://www.cbelille.org)

### En agissant transversalement pour le développement économique, la formation, l'insertion et l'emploi

Le PLDAIE veut :

- répondre à deux grands enjeux de la métropole lilloise que sont le développement économique et la création d'emplois,
- offrir une vision globale et partagée, porteuse d'une nouvelle dynamique d'actions créée ensemble

par les partenaires institutionnels publics et privés et les acteurs locaux,

- offrir un cadre opérationnel et cohérent favorisant les initiatives et les transferts d'expériences à tous les échelons territoriaux,
- développer des démarches novatrices dans des domaines d'action encore peu investis par les acteurs locaux.

# Les enjeux

## de notre territoire

### Deux défis majeurs à relever : maintenir et créer de l'emploi, et faire évoluer les compétences

#### Les chiffres-clefs

- **1999**  
468 400 emplois pour 521 900 actifs résidant sur l'arrondissement de Lille (soit un déficit «théorique» de 53 500 emplois).
- **Taux d'emploi**  
1990 : 0,92 emploi par actif  
1999 : 0,90 emploi par actif

#### Agir sur le déficit d'emplois

Le déficit d'emplois ne semble pas pouvoir se résoudre dans les prochaines années grâce à la baisse de la population démographique annoncée en France et en Europe.

Sur la base des 500 000 actifs recensés en 1999 (dont 80 000 sans emploi), les scénarii d'évolution établis par l'Insee montrent une croissance possible de la population en âge de travailler variant de 20 000 à 40 000 personnes supplémentaires à l'horizon 2015.

Ces chiffres nous indiquent le défi collectif puisqu'ils correspondent au besoin d'emplois sur Lille Métropole.

La création d'emplois, notamment par le développement économique, doit rester plus que jamais la première des priorités sur l'agglomération lilloise.

#### Accompagner vers l'emploi les publics les plus touchés

Les jeunes (15 500 demandeurs d'emploi au 31/10/04), les chômeurs de très longue durée (4 300 à la même date) et les personnes peu qualifiées sont particulièrement touchées par le déficit d'emplois.

Le marché du travail actuel exige en effet la maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter), une opérationnalité immédiate, des savoir-être (autonomie, adaptation...) dans un contexte d'augmentation des compétences requises, y compris dans des activités comme les services aux personnes. Cet état de fait crée un décalage entre l'offre et la demande, accru par le développement de nouvelles formes d'emploi (temps partiel, travail temporaire...) et du salariat pauvre.

#### Les chiffres-clefs

- 40 000 emplois salariés supplémentaires dans le secteur privé sur Lille Métropole entre 1994 et 2003.
- En 1999, l'arrondissement de Lille comptait 433 300 emplois salariés, dont 305 000 dans le secteur privé.

La croissance économique de la fin des années 90, conjuguée avec des dispositifs spécifiques (les 35 heures, les emplois jeunes, les zones franches...) a certes créé de nombreux emplois. Mais aujourd'hui, face à des modes de recrutement de plus en plus sélectifs, ces publics sont de nouveau exclus des mécanismes d'embauche traditionnels. S'ils peuvent compter sur les contrats aidés, l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi direct, leur importance appelle un renforcement des actions engagées par une mobilisation de tous.

#### Maintenir et faire évoluer les compétences des salariés

Les évolutions constantes de l'activité économique, la quantité massive de départs à la retraite, le vieillissement de la population active, entraînent des enjeux importants de maintien et d'amélioration des compétences.

Anticiper les difficultés probables constitue donc une priorité qui appelle des réponses adaptées. Parmi celles-ci, figurent :

- l'aide à la mobilité professionnelle,
- le maintien à l'emploi des plus de 45 ans,
- la transmission des savoir-faire aux plus jeunes.

Il faut encourager la multiplication de ce type d'actions de la part des employeurs et des salariés.

## Des axes prioritaires pour

# la création d'emploi

### Une situation aux multiples facettes

#### Actions PLDAIE

- Enquête auprès des organismes de formation et des prescripteurs en matière de connaissance des outils de la création d'activité.
- Proposition : mise en place de modules de sensibilisation à la création d'activité dans les actions de formation qualifiante du Conseil Régional.
- Le PLDAIE a soutenu la concertation locale effectuée dans le cadre de la construction du Plan Régional de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire (PRDESS) puis la construction du Plan d'Actions Communautaire de l'Economie Sociale et Solidaire (PACSS) à l'initiative de Lille Métropole Communauté Urbaine.

#### Renforcer la création et la transmission d'entreprises

Si la création d'entreprises connaît un certain regain depuis le milieu d'année 2002 sur le plan régional, la culture salariale reste extrêmement prégnante sur la région. L'arrondissement de Lille concentre près de 40 % des créations pures de la région, et un nombre important d'initiatives qui y sont liées.

Sur l'arrondissement de Lille, le PLDAIE est l'occasion d'élargir le partenariat existant entre les acteurs de la création et de la transmis-

sion d'entreprises, à l'image de la rencontre professionnels -élus organisée en juillet 2003.

Parmi les orientations possibles :

- une sensibilisation des salariés à la création d'entreprise pourrait être menée avec les syndicats, ou dans le cadre de cours du soir,
- un renforcement des actions pour favoriser la transmission d'entreprises pourrait être engagé,
- les actions de formation professionnelle pourraient comprendre un module de sensibilisation à la création d'activités.

#### ZOOM

Lancé par la Région, les Départements du Nord et du Pas de Calais, l'Etat et la Caisse des Dépôts et Consignations, le Programme Régional pour la Création et la Transmission d'Entreprises (PRCTE) a pour ambition de faire évoluer la tendance actuelle.

Le PRCTE s'appuie sur 3 axes de travail :

- la communication et la sensibilisation,
- la mise en place et l'animation d'un réseau d'accompagnement,
- le développement d'outils de financement.

#### ZOOM

Le PRDESS (Plan Régional de Développement de l'Economie Sociale et Solidaire) résulte d'une collaboration entre réseaux et institutions. Il cherche à valoriser les potentiels d'activité et d'emplois notamment par l'émergence d'initiatives et l'accompagnement des activités.

#### Viser les filières créatrices d'emplois

L'arrondissement de Lille bénéficie d'une économie diversifiée avec des filières créatrices d'emploi.

En 2003, trois secteurs étaient les principaux pourvoyeurs d'emplois : le commerce, les services aux entreprises et la sécurité/nettoyage, et l'industrie.

Dix secteurs stratégiques sont au cœur de la politique économique de Lille Métropole Communauté Urbaine :

- le textile - habillement,
- l'agroalimentaire,
- le transport - logistique,
- la distribution - commerce (avec le marketing téléphonique et surtout l'importance de la vente par correspondance et à distance),
- les TIC et e-commerce,
- la biologie - santé,

- les services aux entreprises - banques - assurances,
- le secteur image - culture - média,
- le tourisme,
- l'économie sociale et solidaire.

Parallèlement, l'artisanat occupe 44 849 actifs. Une entreprise sur trois est artisanale. Il représente donc une richesse humaine et une force économique importante à prendre en compte. La croissance de l'emploi et de la taille des entreprises dans l'artisanat requièrent un soutien spécifique.

Les créations d'emplois se concentrent également sur quelques activités, qui mériteraient un accompagnement économique sur l'arrondissement de Lille. Ce sont : l'hôtellerie - restauration, les services aux personnes, et le bâtiment. Il faut noter que ce sont principalement les PME et les TPE qui créent de l'emploi dans ces secteurs.

# la création d'emploi

## Favoriser les flux transfrontaliers d'emploi

Même si en comparaison avec d'autres frontières, ils sont modestes, les flux transfrontaliers d'emploi sont en très forte augmentation. Ils ont en effet doublé en 10 ans. Les personnes concernées sont plutôt des jeunes, souvent peu qualifiés et trouvant en Belgique des emplois industriels (textile, agroalimentaire...) manquant du côté français.

Face au faisceau convergent d'indices (volonté politique,

vieillesse démographique belge, coût et disponibilité du foncier en Flandres...) favorables au développement de la mobilité transfrontalière des entreprises et actifs, l'enjeu réside dans la capacité de constituer un marché du travail ouvert à l'échelle de Lille Métropole transfrontalière.

Cela devrait faciliter l'embauche pour les entreprises, et la recherche d'un emploi pour les habitants.

## ZOOM

La tenue de la conférence «frontières ouvertes pour l'emploi» organisée par la COPIT (Conférence Permanente Intercommunale Transfrontalière) a permis de déterminer plusieurs propositions d'actions (les conditions de mise en œuvre ne sont pas précisées à ce jour) :

- la mise en place d'un réseau de points conseil sur l'emploi transfrontalier,

- la réalisation d'un référentiel commun des compétences,
- l'expérimentation de l'accès transfrontalier aux dispositifs de formation,
- la création d'un système de concertation et de médiation pour régler au jour le jour les problèmes concrets rencontrés par ces travailleurs.

## ZOOM

Initié et piloté par la DDTEFP avec le concours notamment du service public de l'emploi et des partenaires sociaux, le dispositif ARRMEL (Appui au Reclassement et à la Reconversion des salariés de la Métropole Lilloise), offre la possibilité d'un accompagnement dans la durée et de qualité, complémentaire à l'action des cellules de reclassement liées aux plans sociaux des entreprises.

## Orienter vers des activités créatrices d'emplois mais en pénurie de candidats

Comme de nombreux autres territoires, l'arrondissement de Lille connaît le paradoxe de manquer d'emplois et de souffrir de difficultés de recrutement. Ce sont surtout les PME et les TPE qui rencontrent ce problème de recrutement.

Quatre secteurs sont particulièrement touchés par ces difficultés : le BTP, l'hôtellerie - restauration, les services aux personnes, et les métiers de bouche.

Certains sont marqués par l'absence de vocation, d'autres par le manque de compétences nécessaires.

Modifier les mentalités constitue donc un impératif et un travail de longue haleine.

Doit s'y ajouter une amélioration des conditions de travail.

## Anticiper et accompagner les restructurations

La tendance croissante aux fermetures, liquidations judiciaires ou restructurations d'entreprises sur l'arrondissement de Lille, oblige à avoir dès maintenant une démarche d'anticipation avant la liquidation de l'entreprise, pour maintenir l'outil économique et préparer les personnes. Elle commande la mise en œuvre d'initiatives associant tous les partenaires concernés et développant une approche préventive autour des risques potentiels à articuler avec les actions de développement d'activité et de revitalisation des territoires.

# Comment favoriser la mise à l'emploi des populations

## Actions PLDAIE

- Organisation de rencontres entre le département économique de Lille Métropole Communauté Urbaine et les acteurs de l'emploi, l'insertion et la formation.
- Etude sur les 16/17 ans et les missions locales.

## Faciliter la lisibilité des dispositifs

Compte tenu de son importance et de la concentration d'acteurs, l'arrondissement de Lille est le siège de nombreuses initiatives locales pour l'emploi, émanant d'acteurs très divers. Cette juxtaposition d'interventions engendre un manque de lisibilité des programmes existants.

Les pistes à explorer pour remédier à ce déficit de lisibilité pourraient être les suivantes : créer des supports d'information communs à l'ensemble des dispositifs, organiser des temps de rencontre inter-institutionnels, favoriser le travail en commun des financeurs pour développer la complémentarité autour de quelques mesures et dispositifs...

A ce déficit s'ajoute un manque de souplesse de gestion dans l'affectation de crédits au profit des dispositifs emploi - formation - insertion, tenant compte des évolutions de la conjoncture économique et de son incidence sur les besoins et comportements des

entreprises et demandeurs d'emploi. La capacité d'adapter les moyens accordés en fonction des besoins réels rendrait optimale leur utilisation. L'attribution de moyens à des démarches innovantes et expérimentales puis à leur diffusion est à renforcer.

Essentielle à l'efficacité des réponses apportées, une attention accrue doit également être apportée d'une part au pilotage fin et rigoureux des actions et dispositifs locaux, et d'autre part aux articulations entre dispositifs et acteurs (exemples : insertion / formation et création d'activité - insertion et entreprises - économie et ressources humaines...).

Il s'agit enfin de ne pas rajouter de complexité dans les dispositifs, notamment à destination des entreprises, et de mettre en exergue la valeur ajoutée pour l'entreprise de s'engager dans un programme d'actions.

Les «maisons de l'emploi» (qui vont être mises en œuvre par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale) pourraient représenter

une opportunité pour faciliter le travail des opérateurs et l'écoute des publics.

## «La formation tout au long de la vie»

L'évolution du monde professionnel rend aujourd'hui indispensable «la formation tout au long de la vie». Plus les compétences professionnelles seront validées, développées et diversifiées, plus la capacité d'adaptation nécessaire au parcours professionnel sera au rendez-vous.

Salariés et employeurs doivent mesurer la valeur ajoutée pour chacun d'eux, de la formation continue et contribuer à l'enjeu de développement d'actions en la matière, en s'appuyant sur

les expériences réalisées (ex du remplacement des salariés en formation par des demandeurs d'emploi) et le nouvel accord inter-professionnel.

Par ailleurs, il faut également promouvoir la formation en alternance à tous âges, qui permet des parcours professionnels personnalisés. A la sortie de cette formation, 75 % des jeunes sont embauchés en CDI et 50 % de ceux qui sont formés aux métiers de l'artisanat deviennent leur propre patron dans les dix ans.

Les compétences des demandeurs d'emploi doivent être valorisées par le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## Lutter contre les discriminations à l'emploi

Les chiffres de l'INSEE montrent que la discrimination à l'emploi est un phénomène massif. Le service public de l'emploi, tout comme le monde de l'entreprise, doivent lutter contre toute pratique discriminante,

volontaire ou involontaire. La solution passera par la mobilisation de tous, par la prise en compte de la loi (notamment dans les dispositifs), et par l'évolution des représentations, tant dans le monde socio-économique, que dans notre société.

Aujourd'hui, la thématique de la discrimination doit être considérée dans sa globalité (âge, sexe, origine...) et en partenariat avec les acteurs concernés. Elle doit s'appuyer sur les expérimentations menées et sur les nombreuses actions développées par des structures de l'insertion, par des communes, par des partenaires sociaux...

La vigilance et l'action de chacun en la matière doivent être favorisées. La stratégie de mise en valeur stricto sensu des compétences détenues par les personnes au regard de l'emploi proposé, l'amélioration de la capacité des professionnels de l'emploi à faire face aux pratiques discriminantes et à s'appuyer sur la loi figurent parmi les orientations essentielles à suivre.

## ZOOM

Le programme européen EQUAL a permis d'engager des expérimentations visant au maintien à l'emploi des salariés âgés (programme Atout'Age) ou à la construction de plans locaux de lutte contre les discriminations à l'emploi...



**PLDAIE**

LILLE MÉTROPOLE



**Catherine DESCAMPS**

Comité de Bassin d'Emploi  
de Roubaire-Tourcoing-Wallie de la Lys  
88 rue du Haze - 59200 Tourcoing  
Tél. 03 20 24 11 00 - Fax 03 20 71 48 16  
cdescamps\_cberb@wanadoo.fr



**Anne-Sophie GIRAUD**

Comité de Bassin d'Emploi de Lille  
172 rue de Paris - Bât.F - 59000 Lille  
Tél. 03 28 39 04 10 - Fax 03 28 39 04 19  
a.giraud@lille2.org

