

2016-2020

**PLAN D'ACTION
MÉTROPOLITAIN
POUR L'EMPLOI**

Notre métropole n'échappe pas à la persistance d'un chômage élevé qui met en lumière de fortes disparités dans nos territoires. Face à cette réalité dramatique, la Métropole européenne de Lille doit démontrer son engagement et sa capacité à réussir de nouvelles réponses.

Défendu avec force dans le plan métropolitain de développement économique (PMDE), cet engagement est d'abord celui d'un développeur, d'un facilitateur pour les entreprises qui sont le premier moteur de création d'emplois.

Au-delà de ce cadre, le diagnostic sévère du chômage nous a conduits à intensifier notre effort en s'appuyant sur les actions engagées au cours des années précédentes.

Notre volonté d'aller plus loin contre le chômage est aujourd'hui portée par le premier plan d'action métropolitain pour l'emploi qui a fait l'objet d'une intense concertation.

Partenaires institutionnels (l'État, la Région, le Département, Pôle emploi), acteurs locaux de l'emploi et de la formation, entreprises, conseil de développement, sans oublier l'ensemble des services de la MEL ont été force de contribution dans l'écriture de ce plan d'action.

En écho à cette intense concertation, son adoption à l'unanimité au conseil du 24 juin nous engage maintenant dans le temps de la mise en œuvre et du résultat à atteindre.

31 fiches projets réparties en 5 axes construisent cette feuille de route.

Disposant de moyens renforcés, la dynamique de l'action, portée par 31 projets, cible nos cœurs de métiers.

Vers les entreprises, en agissant sur plusieurs leviers :

- au quotidien, pour répondre au plus près de leurs besoins en matière de ressources humaines, ou concrétiser en recrutements les viviers pourvoyeurs d'emplois comme les 50 000 très petites entreprises ;
- dans une action au long cours, afin d'anticiper les métiers de demain, ou encore de valoriser les compétences délaissées des seniors. Nous devons également répondre durablement aux difficultés de recrutement de secteurs en tension comme l'industrie ou le numérique.

Comme **pilote du contrat de ville**, le défi de l'emploi dans les quartiers les plus fragiles de la métropole est devenu un nouveau cœur de métier de la MEL. Nous répondrons à ce défi en renforçant la vocation économique de ces quartiers ; en améliorant l'ancrage social des sites d'excellence économique (comme l'Union) qui y sont implantés ; en accompagnant l'esprit d'initiative de leurs habitants autant que l'implication des entreprises.

Au-delà de ces priorités, ce sont **tous les métiers de la MEL** qui sont mobilisés pour concrétiser leur engagement pour l'emploi. Avec une volonté d'exemplarité dans l'impact sur l'emploi de nos projets et de nos marchés publics. Au sein de notre administration comme à l'échelle du territoire, nous devons également renforcer notre rôle de facilitateur de talents, et de promoteur d'une diversité qui combat les discriminations à l'embauche.

Face à la persistance du chômage, **l'innovation est une nécessité** pour impulser de nouvelles solutions. Nous le ferons par la voie d'un appel à projet pour favoriser l'essaimage d'initiatives garantes d'une qualité durable des emplois. Nous le ferons en soutenant au sein de l'économie métropolitaine des dynamiques positives, par le jeu de la coopération entre entreprises ou en soutenant le potentiel de développement d'emplois de l'économie verte.

À travers notre vocation de proximité avec les territoires, nous encouragerons **l'expérimentation locale**, en s'ouvrant par exemple à de nouvelles relations économiques porteuses d'une insertion durable pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Constante lors de l'élaboration du plan d'action, **la recherche de mobilisation collective** imprègnera également sa mise en œuvre. Nous développerons autour de cette conviction les outils **d'une gouvernance partagée** avec nos partenaires institutionnels. Comptera parmi ces outils la réunion régulière au sein d'un **comité des financeurs** des représentants de l'État, de la Région, du Département et de Pôle emploi. La coopération sera également renforcée avec Pôle emploi et les acteurs locaux de l'emploi dont nous soutenons la dynamique métropolitaine à travers l'émergence de **l'association Compétences et Emplois**.

Cette logique d'action collective invite également à rendre possible de nouvelles initiatives, en s'ouvrant à de nouveaux partenaires, notamment pour accompagner l'engagement des entreprises ou pour mener le combat pour l'emploi à l'échelle des enjeux d'une métropole transfrontalière.

C'est par la confiance dans l'efficacité de l'action collective et d'une dynamique de projets précise dans les objectifs à atteindre que la MEL entend démontrer l'importance de son rôle en faveur de l'emploi.

Complémentaire avec les interventions de nos partenaires qui ont renouvelé leurs priorités, l'ambition du premier plan d'action métropolitain pour l'emploi ouvre la voie d'une métropole pionnière dans l'objectif de convergence entre les acteurs qui font la réussite économique d'un territoire :

- les entreprises qui ont besoin d'une gestion efficace de leurs ressources humaines,
- les actifs, salariés ou non, jeunes ou seniors, qui ont besoin de garanties et d'une visibilité sur l'évolution des métiers pour construire dans la confiance leur projet professionnel.

C'est cette confiance renouée entre les habitants et les ressources, les opportunités professionnelles d'un territoire, qui sera le ressort de cette métropole pionnière.



Damien CASTELAIN
Président
Métropole Européenne de Lille



Vincent LEDOUX
Vice-président Développement
Attractivité et Gouvernance
économique - Emploi
Métropole Européenne de Lille



Marc GODEFROY
Conseiller métropolitain

SOMMAIRE



INTRODUCTION 08	UNE CONCERTATION PARTENARIALE POUR UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE 21	PORTRAIT DE L'EMPLOI DE LA MÉTROPOLE 22	TABLEAU RÉCAPITULATIF DES FICHES PROJETS 56
FICHES PROJETS AXE 01 68	FICHES PROJETS AXE 02 82	FICHES PROJETS AXE 03 106	FICHES PROJETS AXE 04 118
FICHES PROJETS AXE 05 130	AVIS DU CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT 151	GLOSSAIRE 157	

Pour faciliter la compréhension des acronymes utilisés dans ce document, le lecteur pourra se reporter au glossaire, page 157

INTRODUCTION

Une situation de l'emploi très préoccupante

Dans une conjoncture qui demeure morose, quelques signes encourageants

En 2015, ce sont 89 300 habitants de notre métropole qui ont vécu la réalité du chômage, soit une augmentation de 15% (+11 600) depuis 5 ans. Ce chiffre représente un taux de chômage qui s'élève à 12,4% contre 10,2% à l'échelle nationale. Cette réalité sévère comporte pendant quelques signes encourageants :

- une progression des demandeurs d'emploi moins élevée en 2015 qu'en 2014, et plus faible dans la métropole lilloise que dans les autres grandes agglomérations régionales,
- une croissance des projets d'embauche (+8% sur un an) et, dans le même temps, une baisse des recrutements qui sont jugés difficiles (-5% sur un an).

Malgré ces signaux encourageants, le chômage dans la métropole lilloise connaît comme ailleurs en France une augmentation inquiétante au sein de certains publics, en particulier les seniors : +144% entre 2008 et 2015 soit 14 380 personnes concernées.

Une comparaison avec d'autres territoires qui demeure défavorable

Au-delà de la conjoncture, le portrait de l'emploi dans la métropole révèle une réalité prégnante du chômage avec deux spécificités particulièrement préoccupantes. On observe en premier lieu une surreprésentation du chômage de longue durée (un an et plus) qui touche 48% des demandeurs d'emploi.

La force des disparités territoriales

distingue également notre métropole et met en lumière un taux de chômage sensiblement plus élevé dans la zone d'emploi de Roubaix-Tourcoing (14,9% fin 2015) par rapport à celle de Lille (11,1%). Ces deux caractéristiques constituent des facteurs aggravants dans la réalité du chômage d'une métropole confrontée à l'exclusion d'une partie de ses territoires et de ses habitants. Causes et conséquences, ils alimentent l'écart presque structurel de deux points qui sépare le niveau de chômage entre notre métropole et la moyenne nationale.

Ce diagnostic continue de marquer la métropole lilloise dans le cercle concurrentiel des métropoles régionales, notamment Lyon (taux de chômage : 9,5%) et Nantes (8,5%) où le positionnement sectoriel de l'économie locale et l'attractivité démographique dessinent une trajectoire plus vertueuse sur l'emploi.

Plus proche de nous, le contraste avec la situation de l'emploi en Flandre occidentale interpelle également. Plusieurs raisons peuvent rendre compte d'un taux de chômage qui demeure faible (6% en 2015) en dépit d'une augmentation au cours de ces dernières années. Parmi ces facteurs : le vieillissement de la population active, limitant le nombre d'entrées sur le marché du travail ; la densité du tissu de PME souvent industrielles, souvent exportatrices ; peut-être enfin le sentiment d'appartenance à une communauté qui génère des pratiques de coopération plus fortes.

L'inachèvement d'une mutation économique qui pèse sur la dynamique de l'emploi

À rebours de ce parcours, la brutale désindustrialisation qui a frappé la métropole lilloise vers la fin du 20^e siècle n'a pas encore été compensée par une reconversion durable des emplois détruits.

La dynamique de nouvelles filières et plus globalement la recomposition du tissu économique ne suffisent pas à répondre aux besoins d'un marché du travail où la création d'emploi (+12 000 entre 2007 et 2012) est inférieure à la croissance de la population active (+ 16 000 sur la période). Projeter cette tendance à l'horizon 2020 ne peut qu'inquiéter en chiffrant à 46 400 le nombre d'emplois manquants (40 000 en 2015).

La persistance, voire le risque d'aggravation de cet écart dans les années à venir appelle la nécessité de poursuivre collectivement -acteurs publics, représentants du monde économique et les entreprises elles-mêmes- l'effort de renouvellement du tissu économique et l'anticipation des emplois et des compétences afin d'accélérer la mutation. Plusieurs raisons peuvent expliquer l'écart persistant entre la création d'emploi et la demande d'emploi. Comptent parmi ces facteurs :

- une présence insuffisante du secteur industriel qui ne représente plus que 11% de l'emploi salarié (pour mémoire il représentait 39,6% en 1975) contre près de 15% pour Lyon. Le repli industriel dans la métropole lilloise s'est d'ailleurs intensifié au cours des dernières années (6 000 emplois perdus entre 2008 et 2012) ;
- face à l'augmentation des besoins de recrutements de premier niveau de qualification (+ 3 points sur un an), une sous-représentation des actifs de niveau CAP / BEP ou, à l'inverse une surreprésentation des personnes

qui ne disposent malheureusement d'aucune formation ;

- un défaut de métropolisation à travers la faible part des métiers de conception-recherche et des prestations intellectuelles qui génèrent les uns et les autres de nombreux emplois induits,
- un excès de métropolisation dans le déséquilibre économique du territoire qui entraîne une concentration spatiale de la pauvreté qui frappe notamment le versant nord de la métropole, particulièrement à Roubaix. Cette concentration pèse sur le retour vers l'emploi d'une population et de leur territoire ainsi éloignés de la dynamique métropolitaine et de son incidence positive sur l'emploi.
- une économie résidentielle (les emplois issus des dépenses des ménages présents sur le territoire) moins dynamique que dans les agglomérations portées par l'héliotropisme (l'attractivité par le climat) et l'haliotropisme (l'attractivité par la présence d'un littoral).

Face à ces mécanismes puissants, la métropole lilloise dispose d'un réel potentiel de création d'emploi à travers :

- la réalité des métiers qui recrutent, notamment pour les services à la personne et les services domestiques, la relation commerciale (en télévente, en relation directe aux particuliers ou aux entreprises), le nettoyage, le magasinage ;
- un vivier de très petites entreprises qui montre le dynamisme de la création d'entreprise et donne la mesure de l'enjeu de recrutement du premier collaborateur, 50 000 entreprises n'ayant aucun salarié. Nos territoires sont aussi traversés par plusieurs dynamiques économiques vertueuses pour l'emploi :
- la force du secteur tertiaire supérieur et la densité de sièges sociaux qui témoignent de l'ancrage de l'esprit d'entreprendre,
- à l'échelle des filières, la dynamique

de l'emploi dans les métiers du numérique et de l'image. Pour d'autres filières, la densité d'entreprises au sein de l'agroalimentaire, de la santé, du commerce et de la vente à distance, cette filière traversant une mutation douloureuse dans son impact sur l'emploi. Évoquons également le potentiel de développement d'autres modèles économiques non délocalisables comme l'économie sociale et solidaire devenue une réalité économique,

- comme épine dorsale de ces nouvelles filières, la dynamique de développement et de création d'emploi des sites d'excellence (Euratechnologies, Eurasanté, l'Union/Plaine Images, Haute Borne) portés par la MEL depuis le début de ce siècle. Une dynamique qui relève maintenant de nouveaux défis (Euralimentaire, Blanchemaille).
- la pluralité et des habitudes de coopération des acteurs locaux de l'emploi en capacité de relayer ou d'expérimenter de nouvelles solutions.

La traduction au plan local des réalités nationales et globales

Au-delà du parcours d'un territoire, l'analyse portée sur la situation de l'emploi de la métropole lilloise met en lumière la traduction locale d'une organisation nationale du marché de l'emploi. Comme ailleurs en France, notre métropole est partie intégrante du débat national où doivent converger l'aspiration des acteurs qui font la réussite d'un territoire :

- les entreprises qui ont besoin d'une gestion efficace et fluide de leurs besoins en ressources humaines pour s'adapter aux conditions de concurrence d'une économie globalisée,
- les actifs, salariés ou non, jeunes ou seniors, qui ont besoin de garanties et d'une visibilité sur l'évolution des métiers pour construire dans la confiance leur projet professionnel.

La concertation partenariale du plan d'action de la MEL a été l'écho de ces expressions, notamment autour des problématiques d'emplois difficilement pourvus, de la surqualification des offres ou d'autres formes de tension générées par les conditions difficiles d'application (par exemple autour de la pénibilité) ou de l'inapplication (conseil en évolution professionnelle) du droit du travail.

L'hexagone n'est pas le monde, ou plus précisément la France compose également une des scènes du village global dont les mutations en cours auront une incidence majeure sur les réalités de l'emploi dans nos territoires. Une nouvelle étape de digitalisation de l'économie, une nouvelle étape de robotisation et l'émergence d'une économie collaborative (où la valeur produite est partagée de manière plus ou moins consentie) comptent parmi ces mutations qui seront affrontées avec d'autant plus de confiance que les acteurs d'un territoire parviendront à mettre en place une gouvernance partagée.

Principal développeur du territoire, la MEL est l'un de ces acteurs. Face à ce diagnostic sévère, elle entend conforter son engagement pour l'emploi sous la forme d'une stratégie métropolitaine porteuse d'un projet de territoire.

Comment renforcer l'engagement de la MEL en faveur de l'emploi ?

Consolider l'impact sur l'emploi du développement économique

L'engagement de la MEL en matière d'emploi a connu un jalon important en 2010 sous la forme d'une délibération cadre qui a ouvert plusieurs chantiers parmi lesquels :

- la valorisation de l'impact sur l'emploi de l'aménagement économique,
- l'optimisation des leviers de la MEL sur l'emploi, par exemple à travers le recours aux clauses d'insertion.

En dépit du travail accompli dans ce cadre d'action, l'aggravation continue du chômage rend aujourd'hui nécessaire un approfondissement du spectre d'intervention. C'est dans cet esprit que le Président Damien Castelain a identifié l'impact de la MEL sur la dynamique d'emploi comme une priorité majeure. À travers sa compétence économique et plus généralement par la force de son rôle de premier développeur, dans quelle mesure la MEL peut-elle créer de nouveaux leviers qui auront des résultats tangibles sur la création d'emplois ?

Première réponse et première déclinaison forte en ce sens, le deuxième plan métropolitain pour le développement économique et l'emploi (PMDE) adopté le 18 décembre 2015 intègre pour la première fois un volet ressources humaines et talents. Les orientations identifiées dans celui-ci entendent notamment approfondir à l'échelle métropolitaine le travail d'anticipation des emplois et des compétences de demain.

La nécessité d'une feuille de route spécifique sur l'emploi

Au-delà de ce volet, la forte adhésion sur les enjeux de l'emploi lors de l'élaboration du PMDE a ouvert la voie à une feuille de route spécifique. C'est le sens de la lettre de mission confiée à Marc Godefroy, conseiller métropolitain, par le Président Damien Castelain et Vincent Ledoux, vice-président à l'action économique. Trois défis à relever sont ainsi identifiés dans cette volonté d'aller plus loin :

- concevoir une véritable offre de service de la MEL en matière de ressources humaines et de compétences et dans le respect du cadre d'intervention de celle-ci,
- franchir une nouvelle étape dans la mise en cohérence métropolitaine des acteurs locaux de l'emploi,
- renouveler en le confortant le partenariat avec les acteurs institutionnels de l'emploi, en premier lieu l'État, ainsi que Pôle emploi, le Conseil Régional et le Conseil Départemental.

Assemblée sous la forme d'une stratégie métropolitaine, la volonté de positionnement de la MEL sur l'emploi légitimera sa capacité d'innovation et d'expérimentation de nouvelles solutions. S'ouvre ainsi l'engagement de la MEL dans son premier plan d'action pour l'emploi, expression d'une priorité forte du mandat. Prolongement du PMDE, cet engagement entre en cohérence avec le plan de développement de l'économie sociale et solidaire.

À l'instar de nombreuses agglomérations régionales, la démonstration par la MEL de sa plus-value pourra interroger l'élargissement de son champ d'intervention, notamment dans le soutien aux structures accueillant du public. Cette analyse d'opportunité s'inscrit par ailleurs au sein d'un paysage institutionnel de l'emploi qui révèle de nouvelles ambitions.

Des engagements renouvelés pour l'État, Pôle emploi, le Conseil Régional et le Conseil Départemental

Force est de constater en effet le renouvellement des engagements portés par les acteurs institutionnels de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

Pour l'État

Ses priorités sont inscrites dans la stratégie régionale de l'État pour l'emploi, définie pour la période 2015-2017.

Mentionnons à titre d'exemple quelques orientations fortes d'une feuille de route qui distingue :

- les publics, comme les seniors, avec l'objectif d'améliorer leur présence sur le marché du travail,
- les entreprises, avec la volonté de renforcer leur implication dans la construction des politiques territoriales,
- les territoires, par le soutien aux projets initiés localement.

Pour Pôle emploi

Pôle emploi s'engage dans une stratégie 2015-2020 avec pour orientation prioritaire d'accélérer le retour et l'accès à l'emploi par l'activation de deux principes :

- la personnalisation, notamment dans l'accompagnement des transitions professionnelles,
- la territorialisation, en agissant au plus près de la demande des entreprises.

Pour le Conseil Départemental du Nord

Le renouvellement de son ambition en matière d'emploi et d'insertion a pris

la forme d'une délibération cadre, adoptée en décembre 2015, et identifiant parmi les objectifs :

- améliorer l'orientation des allocataires avec une attention prioritaire pour les nouveaux entrants dans le revenu social d'activité,
- renforcer leur possibilité de retour vers l'emploi par la création de plate-formes de l'emploi et de l'insertion professionnelle, en confortant les partenariats avec les employeurs, en élargissant l'accès des allocataires au programme régional de formation ; en étant présent aux rendez-vous pourvoyeurs d'emplois,
- mettre en place une nouvelle gouvernance.

Pour le Conseil Régional Nord-Pas-de-Calais Picardie / Hauts-de-France

Portant comme une priorité majeure la volonté de modifier le cours de la situation de l'emploi, le nouvel exécutif régional pourrait investir les perspectives d'intervention ouvertes par la loi Notre, notamment dans la coordination des acteurs de l'emploi.

En préfiguration d'un positionnement offensif sur ce point, la Région a adopté le parti d'une méthode qui valorise la proximité et le caractère tangible de la réponse publique. La plate-forme téléphonique Proch'emploi concrétise ce principe d'action en mettant en relation directe -sur le mode du circuit court- d'une part, les entreprises dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre, d'autre part, les demandeurs d'emploi. Les délibérations Pass emploi, ciblée vers les entreprises, et Pass formation, dirigée vers les publics, traduisent cette volonté d'amélioration de la réponse régionale sur les ressorts de la formation et de la création d'emplois.

L'État, son bras armé Pôle emploi et le Conseil Régional sont par ailleurs mobilisés par l'ambition de former 1 million de demandeurs d'emploi.

La pluralité des acteurs locaux de l'emploi : un atout et une exigence

L'action sur l'emploi est aussi l'affaire du « local », plus précisément des outils territoriaux constitués autour de :

- sept maisons de l'emploi, dont la mission de développement de l'emploi est soutenue par la MEL, principalement au titre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- dix missions locales, dédiées à l'accompagnement des jeunes, dans une approche globale,
- les structures de gestion des plans locaux d'insertion et l'emploi, qui accompagnent les demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail.

Il faut signaler à leurs côtés :

- les équipes qui interviennent sur l'offre et la demande d'emploi à travers la méthode IOD s'appuyant sur une connaissance fine du marché du travail, des conditions de recrutement par mise en situation et un accompagnement après l'embauche.
- les structures de l'insertion par l'activité économique touchant principalement les allocataires du RSA.
- une montée en puissance des centres sociaux qui investissent, avec l'appui de financements européens, le champ de la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Garante d'une capacité d'innovation et d'une relation de proximité, la pluralité des acteurs locaux appelle cependant une exigence de mise en cohérence au niveau métropolitain, échelle d'action économique et de mobilité des actifs. Cette capacité de travail en commun a franchi une étape décisive depuis le lancement de l'association Compétences et Emplois (C&E), créée à partir de la transformation du comité de bassin d'emploi (CBE). Caractérisée par sa dimension partenariale, elle réunit

des représentants des outils territoriaux et de la MEL (Madame Frédérique Seels, conseillère métropolitaine), des partenaires sociaux et de personnalités qualifiées. L'État est par ailleurs membre associé, le Conseil Régional et le Conseil Départemental ont été invités à le rejoindre. Porté par une vocation métropolitaine, C&E entend développer à cette échelle l'engagement partenarial en faveur de l'emploi. Selon deux modes d'action : la déclinaison dans les territoires d'initiatives métropolitaines ou à l'inverse le déploiement à l'échelle de la métropole d'initiatives locales.

En complémentarité avec le soutien de C&E, la MEL poursuivra la volonté de conjuguer pluralité et simplification au sein du paysage des acteurs locaux de l'emploi confrontés à une perspective incertaine dans le devenir de leurs moyens de fonctionnement.

L'investissement pour l'emploi de l'entreprise

Première actrice de la création d'emploi, l'entreprise s'implique par ailleurs dans l'action collective à travers les réseaux, les groupements d'employeurs ou dans le mode plus informel des clubs d'entreprises.

Mentionnons également les engagements et la capacité d'initiative des organismes consulaires, des syndicats et du patronat. En citant parmi ces engagements le défi lancé par le MEDEF dans la création d'1 million d'emplois en faveur de l'investissement pour la croissance, d'un nouveau dialogue économique, de l'amélioration de la compétitivité des entreprises, enfin de leviers à court terme pour libérer la création d'emplois.

Loin de l'exhaustivité, ce panorama met en lumière les pistes de convergence annonciatrices d'une mobilisation métropolitaine pour l'emploi dans le respect des compétences de l'État et de l'affirmation de la Région.

Les ambitions d'une stratégie métropolitaine pour l'emploi

Des convictions vers les défis à relever

Le plan d'action métropolitain pour l'emploi marque une nouvelle étape dans l'engagement de la MEL en précisant son ambition et les choix de son intervention au sein d'un paysage institutionnel en évolution. Conforme à son spectre de compétences, déclinant la lettre de mission confiée à Marc Godefroy, il est fondé sur plusieurs convictions.

- Le rôle premier de l'entreprise dans la création de richesses et d'emplois. À l'instar du PMDE dont il constitue un prolongement, le plan d'action pour l'emploi agira comme un facilitateur auprès de l'entreprise.
- La perspective de résultats qui seront obtenus sur des enjeux à court terme (par exemple par le jeu de l'expérimentation) ou à moyen terme (par exemple dans l'anticipation des compétences et des métiers de demain).
- La nécessité de garantir l'égalité d'accès des habitants et des territoires vers l'emploi, en portant une attention spécifique sur le nord de la métropole.
- La volonté d'optimiser la vocation de développeur de la MEL, à travers sa compétence en matière de développement économique et sa capacité d'investissement.
- L'opportunité d'une gouvernance partagée porteuse d'un projet de territoire dans laquelle sont reconnus :
 - l'État, dans la conduite de la politique nationale de l'emploi,
 - le Conseil Régional et le Conseil Départemental, à travers leurs nouvelles priorités en faveur de l'insertion, de la formation et de la coordination des acteurs de l'emploi,

- les outils territoriaux de l'emploi (association Compétences et Emplois, maisons de l'emploi, missions locales, structures de gestion des PLIE dans leur mission de proximité et leur contribution à la dynamique métropolitaine. À travers ces outils, les communes demeurent engagées en faveur de l'emploi en s'ouvrant en permanence à de nouvelles initiatives.

Partant de ces convictions, l'ambition d'une stratégie métropolitaine pour l'emploi fixe trois objectifs à atteindre à l'horizon du mandat :

- démontrer la plus-value de la MEL sur l'enjeu de l'emploi, dans le respect de son spectre d'intervention,
- concevoir une véritable offre de service qui intègre le critère de l'emploi dans notre relation à l'entreprise et qui se donne les moyens de réussir les objectifs de création d'emplois dans le contrat de ville,
- expérimenter de nouvelles solutions autant que de nouvelles formes de mobilisation, de partenariats en faveur de l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, portés à l'échéance du mandat avec une étape d'évaluation à mi-parcours en 2018, le fil directeur de la construction collective a gouverné l'élaboration de la stratégie métropolitaine pour l'emploi.

Une concertation partenariale pour une construction collective

De nombreuses familles d'acteurs ont été associées et leur contribution a été sollicitée afin de construire dans une écriture collective le plan d'action pour l'emploi. Les partenaires qui suivent ont ainsi contribué à l'écriture de cette feuille de route.

- L'État (représenté par la Direccte), Pôle emploi, le Conseil Régional et le Conseil Départemental au sein d'un comité des financeurs constituant un lieu d'échanges sur la coordination des politiques en faveur de l'emploi dans la métropole lilloise. Les échanges tenus dans ce cadre lors de l'élaboration de la feuille de route ont créé une réelle adhésion autour du comité des financeurs dont la vocation apparaît pérenne.
- **Les territoires, sous deux formes :**
 - les outils territoriaux de l'emploi, principalement l'association Compétences et Emplois et les maisons de l'emploi qui ont enrichi par leurs contributions le contenu du plan d'action ;
 - en lien avec les outils territoriaux, les communes, dans le cadre d'un club économique des communes et d'une conférence des Maires.
- les partenaires sociaux (organismes consulaires, patronat, syndicats), et les réseaux d'entreprises,
- les opérateurs de formation et de l'orientation de la métropole et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA),
- un échantillon d'entreprises.

Une séance de travail a été dédiée pour chacun de ces trois acteurs.

- La MEL elle-même, mobilisée à plusieurs échelles :
 - au sein d'un groupe emploi constitué de représentants de chaque pôle. Les contributions de ce groupe emploi composent le quatrième axe du plan d'action qui s'inscrit dans le prolongement de la délibération RS'MEL sur la responsabilité sociale de notre établissement public.
 - L'expression de 88 agents dans le cadre d'une consultation par l'intermédiaire du portail internet Sezam.

- Enfin, le conseil de développement a exprimé un avis qui a fait l'objet de deux séances de travail.

Parmi les attentes exprimées, la volonté de renouveler les logiques d'action

Conduites chemin faisant, les contributions ont permis d'amender les premières orientations, en appelant à renouveler les logiques d'intervention sur l'emploi :

- pour rapprocher la personne qui recherche un emploi de l'entreprise qui recrute, en donnant plusieurs modalités à cette relation directe,
- pour encourager et accompagner l'implication de certains acteurs : les entreprises et leurs réseaux ; les Maires ; le cadre d'action transfrontalier ou encore le conseil de développement,
- pour mieux cerner et rendre tangible le potentiel de création d'emploi au sein des TPE,
- pour réussir l'ambition du contrat de ville en terme de création d'emplois, en impliquant les entreprises et les habitants ;
- pour faciliter l'expérimentation locale et plus globalement la capacité d'action à cette échelle afin de concevoir de nouvelles solutions et de mettre en relation l'entreprise et les demandeurs d'emploi ;
- enfin, au sein de la MEL, pour faire de l'emploi un critère d'intervention, de la conception des politiques métropolitaines à l'implication des agents.

Ces différentes expressions ont été intégrées dans le plan d'action en confortant ainsi la dimension mobilisatrice de celui-ci.

5 axes - 31 fiches projets dans une gouvernance partagée

En s'attachant à l'articulation des politiques publiques, le plan d'action pour l'emploi se distingue par la dimension partagée de son contenu.

La concertation partenariale a en effet permis de bâtir collectivement l'écriture de la feuille de route, de l'intuition à l'orientation, de l'orientation à la fiche projet.

AXE 1 **Gouvernance et nouvelles formes de mobilisation pour l'emploi**

Au sein d'un comité des financeurs, comment faire converger les politiques en faveur de l'emploi sur le territoire de la métropole (fiche n°1) ?

- Consolider l'alliance pour l'emploi du 1^{er} développeur (la MEL), du 1^{er} recruteur (Pôle emploi) et de l'expression métropolitaine des acteurs locaux (Compétences et Emplois). Parmi les chantiers, construire un mode de faire pour mieux anticiper les « grands recrutements » (fiche n°2).
- Poursuivre la dynamique métropolitaine des acteurs locaux en recherchant les moyens complémentaires d'accompagnement de leurs actions (n°3).
- S'ouvrir à de nouveaux partenariats auprès des réseaux d'entreprises et des acteurs belges (n°4 et n°5).

AXE 2 **Déployer une offre de service emploi vers les entreprises**

- Optimiser : pour mieux répondre aux besoins en ressources humaines des entreprises (n°6) ; pour améliorer le déploiement des dispositifs d'aide

à l'emploi (n°7) ?

- Concentrer l'offre de service vers des publics cibles : les TPE, en réussissant le recrutement du 1^{er} collaborateur (n°8) ; en s'engageant dans un plan d'action seniors mobilisant un large partenariat (n°9).
- Approfondir à l'échelle métropolitaine l'anticipation des métiers et des compétences de demain (n°10) : en portant une attention particulière, à travers des dispositifs dédiés, à l'attractivité du secteur de l'industrie (n°11), à la pénurie dans les métiers du numérique (n°12) et plus généralement des activités en tension (n°13).
- Démontrer la capacité de mobilisation des acteurs sur la problématique des emplois non pourvus (n°14).
- S'ouvrir à de nouveaux partenariats en soutenant le développement des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) (n°15).

AXE 3 **Relever le défi de la création d'emploi dans les territoires du contrat de ville**

- Donner ou redonner une vocation économique en facilitant l'implantation d'entreprises et l'accompagnement des porteurs de projets (n°16).
- Encourager l'entrepreneuriat et l'esprit d'initiative, sous plusieurs formes (n°17).
- Conforter l'ancrage social des sites d'excellence situés dans les quartiers politique de la ville (n°18).
- S'engager dans la charte entreprises et quartiers et assurer son impact sur la création d'emplois (n°19).
- Associer les habitants à l'ambition économique du contrat de ville (n°20).

AXE 4 **Intégrer le développement de l'emploi dans les métiers de la MEL**

- Faire de l'impact positif sur l'emploi un critère de définition des politiques métropolitaines, en s'engageant dans une nouvelle étape pour la clause d'insertion, en investissant de nouveaux domaines d'intervention comme la mobilité, le projet urbain, les délégations de service public (n°21).
- Affirmer le rôle de la MEL comme facilitatrice de talents : par l'initiative d'une démarche d'anticipation des compétences et des métiers de demain ; par l'implication des agents métropolitains dans l'accompagnement vers l'emploi des stagiaires (n°22).
- Communiquer autrement, en donnant le mode d'emploi de l'emploi (n°23).
- Porter l'ambition d'une métropole de la diversité, en interne à la MEL et vers les territoires (n°24).

AXE 5 **Expérimentons !**

- Accompagner tous les deux ans une initiative en faveur de l'emploi portée par des acteurs locaux, une ou plusieurs entreprises, des partenaires économiques et sociaux (n°25).
- Faciliter la mobilité géographique des demandeurs d'emploi (n°26).
- Expérimenter l'ambition de zéro chômeur de longue durée en orientant vers la création d'emplois les dépenses d'accompagnement social (n°27).
- Soutenir d'autres formes d'expérimentation : pour renouveler les possibilités d'organisation du travail par le prêt de compétences (n°28) ;

pour accompagner l'engagement des artisans en faveur de l'insertion (n°29), pour créer une réponse locale face à la problématique des emplois difficilement pourvus (n°30).

- Investir en précisant le potentiel d'emplois, la dimension ressources humaines et l'économie verte (n°31).

Les conditions pour réussir

Une montée en puissance des moyens en faveur de l'emploi

La première condition de réussite est la volonté de cohérence entre l'expression d'une priorité et la mobilisation des moyens nécessaires à cet engagement. Traduction de cette cohérence, la mise en œuvre du plan d'action métropolitain pour l'emploi bénéficiera d'une augmentation de 25% des moyens alloués chaque année au titre de l'emploi (aujourd'hui 907 000€). Cet effort sera tenu jusqu'à la fin du mandat, ce qui correspond à l'échéance de la feuille de route.

L'évolution du financement de la MEL pour l'emploi impliquera également une actualisation des conventions de partenariat afin d'intégrer les orientations du plan d'action. Au sein de la MEL, il pourra solliciter la mobilisation d'autres enveloppes thématiques au titre du quatrième axe du plan d'action.

Enfin, une recherche de financements complémentaires est engagée, par exemple dans la cohérence entre la stratégie métropolitaine sur l'emploi et la candidature de la MEL au programme d'investissement d'avenir pour la jeunesse.

La mesure des impacts à travers un dispositif de suivi et d'évaluation

Cet engagement conforté pour l'emploi s'inscrit résolument et dès maintenant dans une dynamique projet construite sur plusieurs conditions de réussite :

- une échéance, celle du mandat qui inscrit en 2018 une étape intermédiaire d'évaluation et de redéfinition.
- des objectifs fixés pour chaque fiche projet en notant sur l'axe 3 un cap à atteindre dans le cadre de l'élaboration du contrat de ville. Exigeant, cet objectif vise à réduire de 50% l'écart entre le taux d'emploi des quartiers du contrat de ville (44%) et celui de la métropole (59%), appelant ainsi la création de plus de 9 300 emplois.
- une hiérarchisation dans le temps des actions.
- une méthode d'évaluation facilitée par l'écriture des fiches projets dans lesquelles les objectifs et les résultats attendus, les indicateurs de performance et de contexte ont été définis. Plusieurs indicateurs clés feront l'objet d'un suivi spécifique : l'évolution du nombre d'emplois qui sont difficilement pourvus ; le déploiement des dispositifs d'aide à l'emploi ; l'évolution du chômage de publics et de territoires cibles comme les jeunes, les seniors, les quartiers politique de la ville ; l'évolution de la création d'emplois au sein des TPE...
- une mise en œuvre qui s'appuiera sur un comité de pilotage réuni chaque semestre. Parallèlement, le suivi de la feuille de route fera l'objet d'un porter à connaissance au sein d'autres instances : le comité des financeurs, le conseil d'administration de C&E, le comité de direction des maisons de l'emploi...

Devenir pionnier de la sécurisation des parcours : vers une métropole de la confiance professionnelle

Forgée dans le pragmatisme d'une action publique subordonnant la crédibilité d'une ambition au sens du résultat, la stratégie métropolitaine pour l'emploi est l'expression d'une priorité intensément concertée.

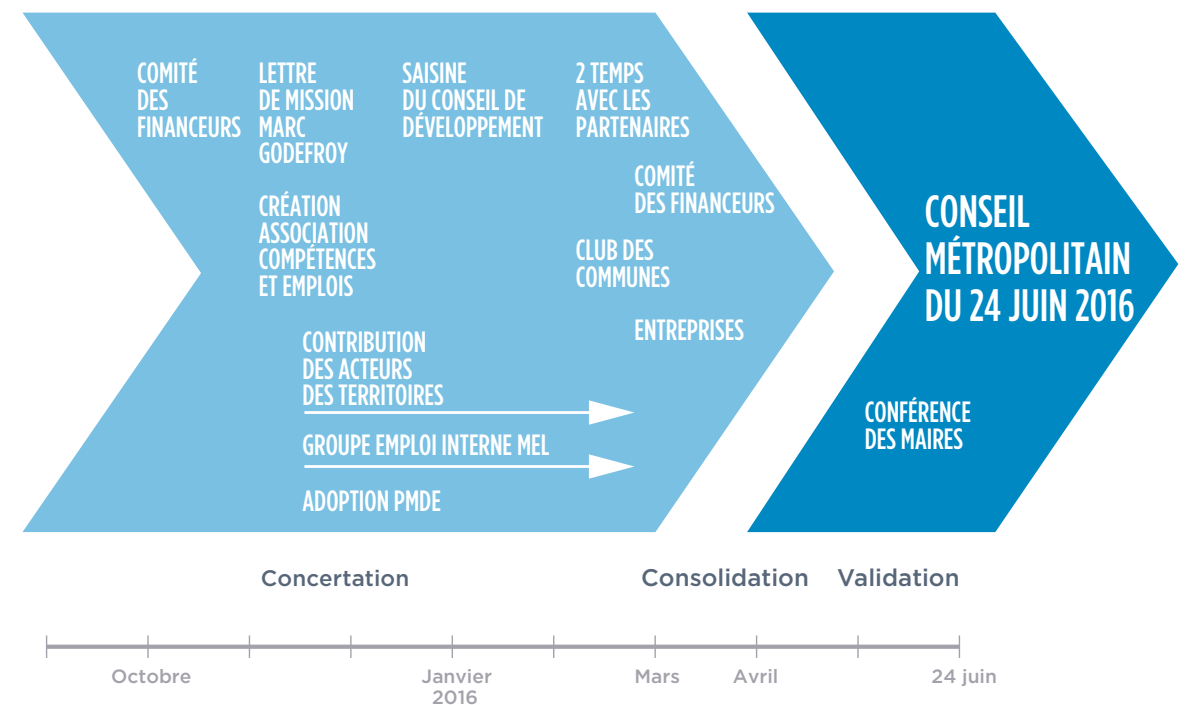
La réponse aux besoins de l'entreprise, des territoires les plus fragiles, la volonté d'expérimentation composent les mots clés de cette feuille de route.

Ils ont pour trait d'union l'ambition d'une force de frappe dans la sécurisation des parcours pour le bénéfice :

- de l'entreprise qui recrute,
- de celui ou celle qui souhaite voir grandir son entreprise,
- des demandeurs d'emploi mais également de l'ensemble des actifs qui souhaitent se projeter dans les perspectives professionnelles offertes par un territoire,
- de moyens d'action mis en œuvre pour faciliter les recrutements : dispositifs d'aide à l'emploi, attractivité des secteurs qui peinent à recruter, anticipation d'implantations...

Au sein de territoires qui ont reçu des coups, cette exigence dessine l'ambition partagée, à toutes les échelles d'intervention, d'une métropole de la confiance professionnelle.

UNE CONCERTATION PARTENARIALE POUR UNE CONSTRUCTION COLLECTIVE





PORTRAIT DE L'EMPLOI DE LA MÉTROPOLE

Ce portrait de l'emploi du territoire a été réalisé par la Métropole Européenne de Lille, Compétences et Emplois en Métropole Européenne de Lille et l'agence de développement et d'urbanisme de Lille Métropole.

L'ensemble des éléments collectés est issu des travaux de l'Observatoire Partenarial de l'Économie (OPE). Créé en 2006, l'observatoire partenarial de l'économie de la Métropole Européenne de Lille est un outil partagé d'observation et d'aide à la décision pour l'ensemble des acteurs concernés par le développement économique et l'emploi sur le territoire métropolitain. L'OPE est, depuis 2009, l'outil d'observation du Plan Métropolitain de Développement Économique (PMDE), la déclinaison métropolitaine du Schéma Régional de Développement Économique (SRDE) du Nord - Pas de Calais.

Clés de lecture des indicateurs du chômage

Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir, ce qui amène souvent à parler d'un « halo » autour du chômage. Il y a en France plusieurs sources statistiques principales sur le chômage : les statistiques mensuelles du ministère du travail, élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle emploi, l'enquête emploi de l'Insee, qui mesure le chômage au sens du BIT et le recensement de la population.

Pour le BIT, le taux de chômage ne prend en compte que les personnes sans emplois répondant à ces 3 conditions cumulatives :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Pour le Recensement de la Population, le taux de chômage ne prend en compte que les personnes se déclarant à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite. Ne sont pas retenues dans cette définition les personnes qui, bien que s'étant déclarées chômeurs, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.

Pour le Ministère du Travail, un chômeur est une personne inscrite en fin de mois sur les listes de Pôle emploi, selon 5 catégories :

- catégories A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;
- catégories B et C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite ;
- catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...) y compris les demandeurs d'emploi en CRPCTP-CSP, sans emploi ;
- catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Usuellement, les médias et la communauté internationale reprennent le chiffre du BIT (par exemple le taux de chômage en France métropolitaine est de 10,2% et pour l'arrondissement de Lille de 12,4%). Cependant, ce chiffre n'est pas disponible à une échelle plus restreinte que celle de l'arrondissement de Lille, c'est pourquoi, les rédacteurs de ce portrait de territoire ont également utilisé les mesures du chômage définies selon le ministère du travail ou encore « au sens du recensement » (pour l'arrondissement de Lille = 15,7%). Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter au lexique en annexe.

THÈME 1

Quelle est la situation du marché du travail ?

SOURCE : INSEE, RECENSEMENTS DE LA POPULATION 2007 ET 2012
DIRECCTE / PÔLE EMPLOI 2015 / TRAITEMENT OPELM

Constat

Une croissance de la population active plus forte que celle de l'emploi, d'où une forte progression du chômage.

Avec un taux d'activité de 70%, l'arrondissement de Lille compte 568 700 actifs résidant dans l'arrondissement. 84% des actifs exercent un emploi dans ou en dehors de l'arrondissement et 16% sont en recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi sont ceux qui enregistrent la plus forte progression au cours des 5 dernières années (+21% soit +14 200 personnes) par rapport aux actifs en emploi (+1% soit +5 000 personnes).

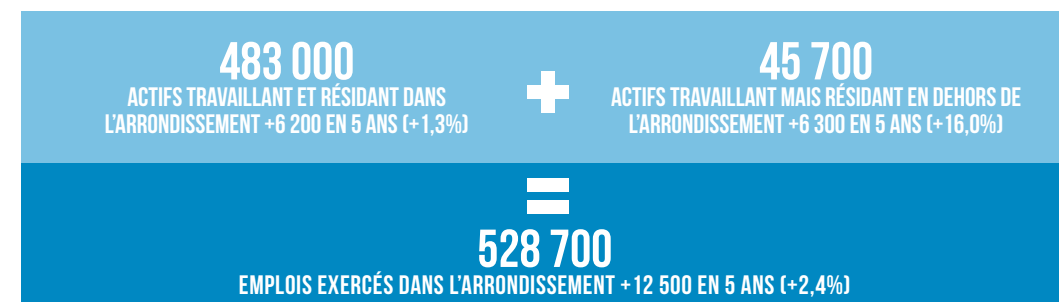
Un écart important entre la main d'œuvre et le volume d'emplois existants qui s'accroît.

568 700 personnes composent la main d'œuvre de l'arrondissement de Lille (actifs résidant sur le territoire, recherchant ou exerçant un emploi), un chiffre très supérieur aux 528 700 emplois exercés dans l'arrondissement, soit un écart de 40 000 emplois manquants pour atteindre l'équilibre.

40 000 emplois manquants pour 568 700 actifs résidents



Emplois exercés dans l'arrondissement



Focus territorial sur la MEL

522 300 actifs résidant dans la MEL (Taux d'activité : 69,9%)
dont 437 280 actifs en emploi dans l'arrondissement ou en dehors de la MEL
(Taux d'emploi : 58,5%)
77 900 demandeurs d'emploi de catégorie A

506 900 emplois exercés dans la MEL
dont 440 600 actifs travaillant et résidant dans la MEL
(Indice de concentration : 115,0)
dont 66 300 travaillant mais résidant en dehors de la MEL
dont 465 100 emplois salariés et 41 800 emplois non salariés

(cf. les comparaisons avec les autres métropoles en annexe 1)

Un marché du travail organisé à l'échelle de l'arrondissement : 9 emplois du territoire sur 10 occupés par des habitants.

Parmi les emplois présents dans l'arrondissement, 483 000 habitants de l'arrondissement de Lille y travaillent également ; ainsi 91% des emplois de l'arrondissement sont occupés par des habitants de l'arrondissement. À noter que le salariat est la forme d'emploi la plus développée (91% des emplois) ; pour autant, ce sont les autres formes d'emplois (indépendants, employeurs...) qui ont enregistré les plus fortes progressions sur 5 ans.

La métropole est un pôle d'emplois pour le reste de la région.

Parmi les 528 700 emplois présents dans l'arrondissement, 45 700 sont occupés par des actifs n'habitant pas dans l'arrondissement de Lille mais venant y travailler quotidiennement. L'attractivité du territoire peut se mesurer par le rapport entre le nombre de personnes qui travaillent sur le territoire et le nombre de personnes qui travaillent et habitent sur ce territoire. Plus le rapport entre les deux est supérieur à 100, plus le territoire attire des travailleurs, il est donc attractif. Aujourd'hui, l'indice de concentration de Lille est de 109,5.

L'enjeu majeur à l'horizon 2020 : la création d'emplois

Aujourd'hui, il existe un écart entre la main d'œuvre disponible (en activité ou au chômage) et les emplois offerts (40 000 emplois manquants). Si l'on part de l'hypothèse selon laquelle la main d'œuvre disponible devrait continuer de croître de +0,6% par an au vu de la démographie et de l'attractivité du territoire, l'ampleur de l'écart entre la main d'œuvre disponible et les emplois présents dépendra de l'évolution de l'emploi.

Hypothèse 1 (poursuite des tendances) : un écart toujours important.

À minima, si l'évolution de l'emploi est la même qu'au cours des 5 dernières années, l'écart entre la main d'œuvre disponible et les emplois présents se creusera (46 400 emplois manquants). Cette hypothèse, peu réaliste, est une fourchette basse.

Hypothèse 2 (atteindre l'équilibre) : il faut tripler la croissance annuelle de l'emploi !

À contrario, la résorption de l'écart, toute chose égale par ailleurs, est atteinte avec une évolution de l'emploi de +1,52%. Cette hypothèse très ambitieuse est une fourchette haute.

Hypothèse 3 (doublement des créations d'emplois tous les ans) : toujours 24 000 emplois manquants !

Une évolution moyenne de l'emploi mais plus dynamique qu'aujourd'hui (+1% par an) permettra de réduire l'écart entre la main d'œuvre disponible et les emplois présents (24 000 emplois manquants).

Prospective sur l'évolution du nombre d'emplois

HYPOTHÈSE 0 :
POURSUITE DE LA CROISSANCE DES ACTIFS RÉSIDANT SUR LE MÊME RYTHME
596 600 ACTIFS EN 2020 (+27 900 ACTIFS ; +0,6% PAR AN)

HYPOTHÈSE 1 :

POURSUITE DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI SUR LE MÊME RYTHME
550 200 EMPLOIS EN 2020
(+21 500 EMPLOIS ; +0,5% PAR AN)

RÉSULTAT SUR L'ÉCART ACTIFS/EMPLOIS :
46 400 EMPLOIS « MANQUANTS » EN 2020

HYPOTHÈSE 2 :

POURSUITE DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI SUR UN RYTHME 2 FOIS PLUS FORT
572 500 EMPLOIS EN 2020
(+43 800 EMPLOIS ; +1,0% PAR AN)

RÉSULTAT SUR L'ÉCART ACTIFS/EMPLOIS :
24 100 EMPLOIS « MANQUANTS » EN 2020

HYPOTHÈSE 3 :

ÉCART ACTIFS/EMPLOIS QUASI-NUL
0 EMPLOI « MANQUANT » EN 2020

RÉSULTAT SUR L'EMPLOI :
583 500 EMPLOIS EN 2020
(+67 800 EMPLOIS SOIT +1,52% PAR AN)

La création d'emploi est donc nécessairement le premier enjeu du territoire pour tous les acteurs. D'autant que l'évolution de l'emploi sous-tend les ambitions du territoire en termes de résorption du chômage.

Aujourd'hui, le taux de chômage métropolitain est de 2 points supérieur au taux national ; l'écart entre les zones d'emploi de Lille et de Roubaix Tourcoing se creuse...

Le risque social et le coût du traitement du chômage obligent l'engagement d'actions d'envergure.

En conservant l'hypothèse selon laquelle la main d'œuvre disponible devrait continuer de croître de +0,6% par an au vu de la démographie et de l'attractivité du territoire, les objectifs fixés sur le taux de chômage n'ont pas la même incidence.

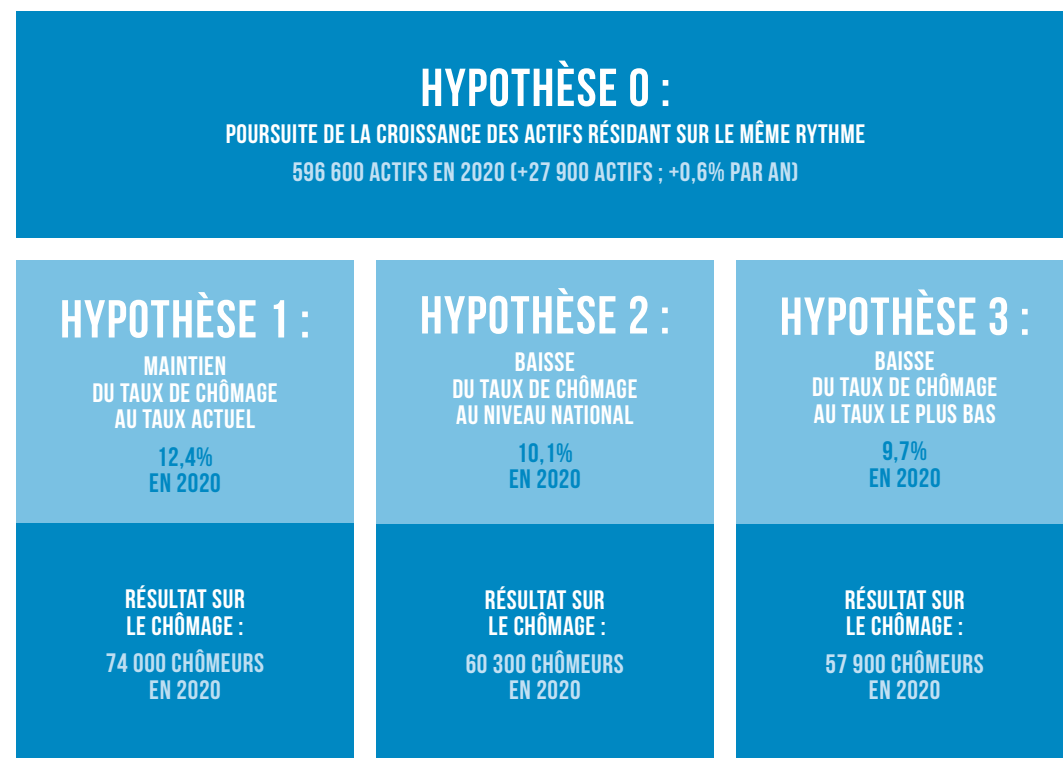
Hypothèse 1 : Si on se fixe l'objectif d'ici 2020 de conserver le niveau dramatiquement élevé du taux de chômage de l'arrondissement d'aujourd'hui (12,4%), l'arrondissement comptera 3 500 chômeurs de plus en 2020 !

Hypothèse 2 : Si on se fixe l'objectif d'ici 2020 d'abaisser le taux de chômage de l'arrondissement au taux national actuel (10,1%), l'arrondissement comptera 10 300 chômeurs de moins en 2020 !

Hypothèse 3 : Si on se fixe l'objectif d'ici 2020 d'abaisser le taux de chômage de l'arrondissement à son niveau le plus bas depuis 1999 (9,7%), l'arrondissement comptera 12 700 chômeurs de moins en 2020 !

L'ampleur des actions sera d'autant plus grande que les politiques en faveur de l'emploi seront efficaces.

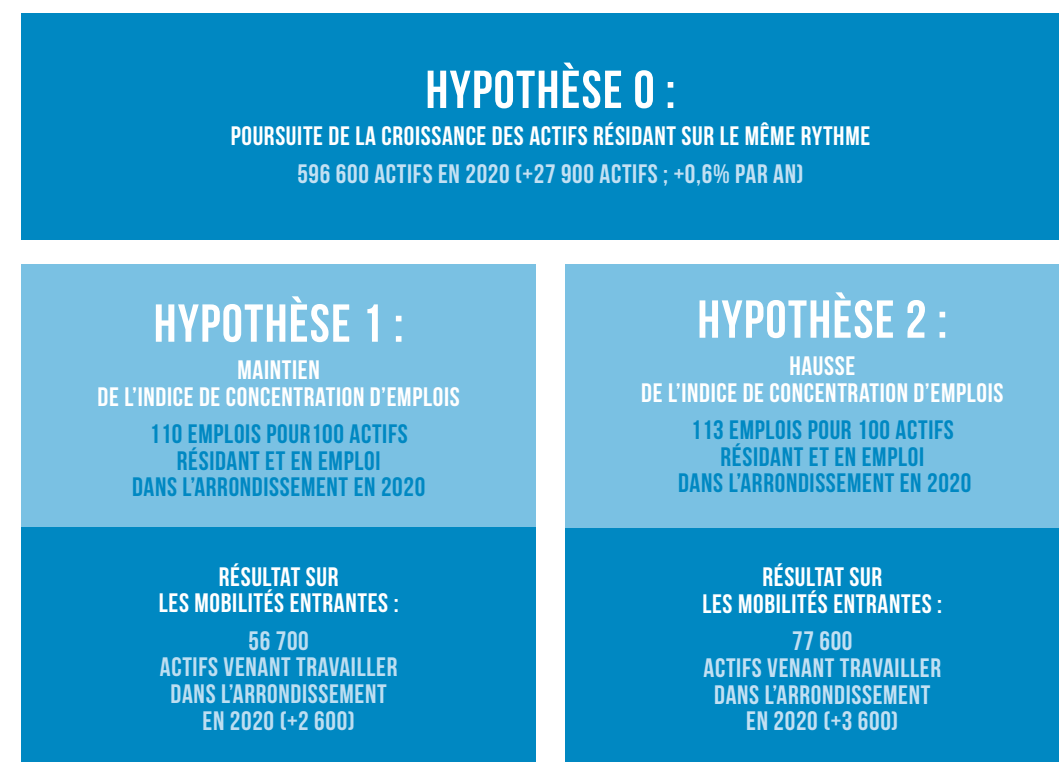
Prospective sur l'évolution du chômage



Prospective d'accroissement de l'attractivité du territoire

Le renforcement de l'attractivité du territoire, implique une concentration plus grande de l'emploi et donc un développement de la main d'œuvre disponible.

Prospective sur l'évolution de la concentration d'emplois



THÈME 2

Qui cherche un emploi ? Quelles évolutions ?

SOURCE : DIRECCTE/PÔLE EMPLOI - 2015 (DONNÉES BRUTES, CATÉGORIES ABC) / TRAITEMENT : OPELM

Un volume de demandeurs d'emploi record

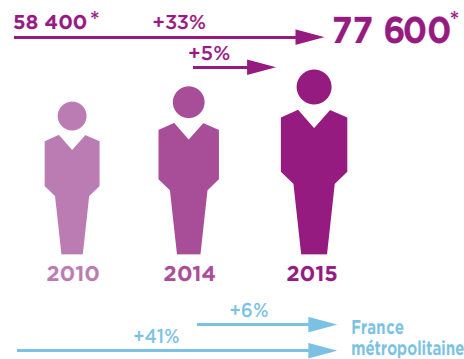
En 2015, l'arrondissement de Lille enregistre un nombre de demandeurs d'emploi record : 121 600. Ce chiffre ne cesse d'augmenter (+24 500 soit +25,2% sur 5 ans), mais à un rythme annuel qui ralentit (+3 800 soit +3,2% sur 1 an) et plus faiblement qu'en France (+4,9% sur 1 an et +35,5% sur 5 ans).



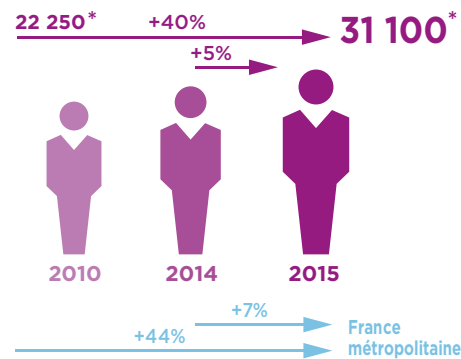
Des spécificités de la demande d'emploi qui se dessinent

La métropole se caractérise par une diversité des populations confrontées au chômage. La répartition des moyens comme des offres de service (multiforme, multicanal, multipartenaire) ont à en tenir compte.

Une population de plus en plus orientée vers les métiers tertiaires et diplômée

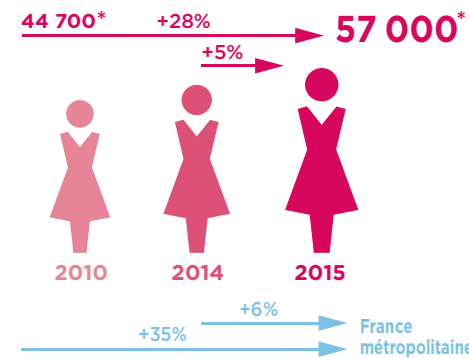


Les employés (64% des DEFM ABC) sont les plus touchés par l'augmentation du chômage, bien qu'étant dans une métropole tertiaire.

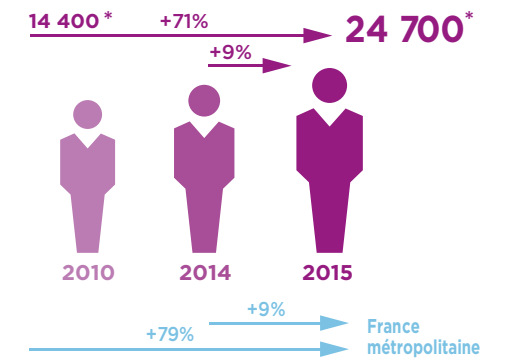


Les titulaires de diplômes BAC +2 (26% des DEFM ABC) et plus enregistrent la plus forte croissance du nombre de demandeurs d'emploi.

De plus en plus de femmes et de seniors en recherche d'emploi

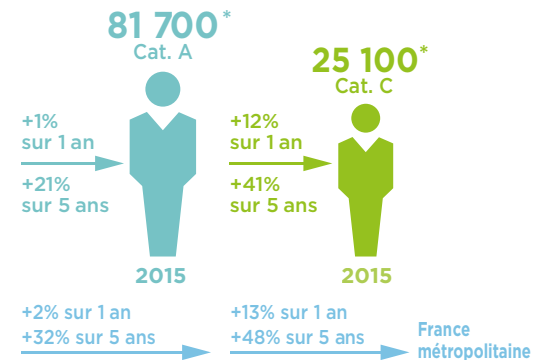


Le nombre de femmes au chômage (47% des DEFM ABC) augmente plus fortement que celui des hommes, de même que leur taux d'activité (66%, soit +2 points sur 5 ans).

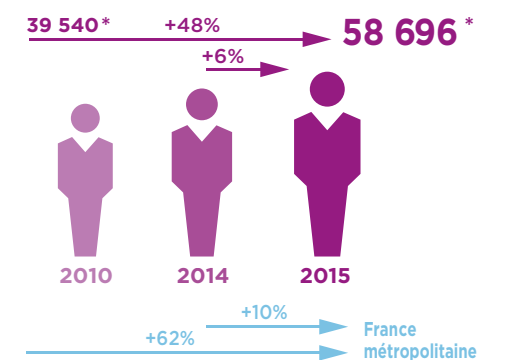


Le nombre des seniors au chômage (20% des DEFM ABC) augmente fortement alors que celui des jeunes (16% des DEFM ABC) diminue (-2,8% sur 1 an et -0,5% sur 5 ans) ; de fait le poids des seniors dans la demande d'emploi ne cesse d'augmenter.

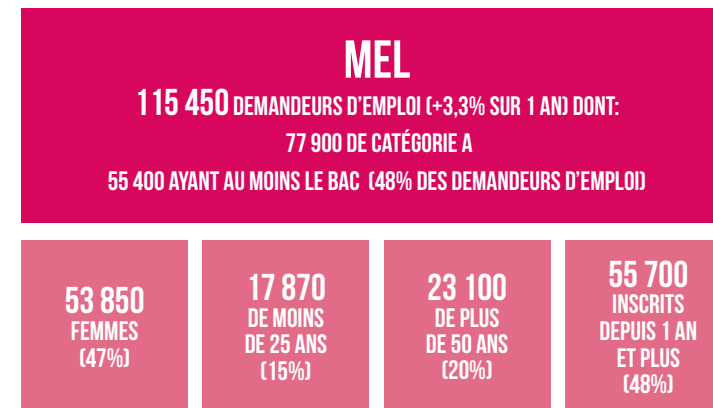
De plus en plus de précarisation et d'éloignement du marché du travail



La forte croissance de la demande d'emploi sur 5 ans est liée à celle de la catégorie A (sans emploi, 60% des DEFM ABC), mais sur 1 an, à celle de la catégorie C (sans emploi ayant exercé une activité réduite longue, 18% des DEFM ABC) ce qui semble indiquer une reprise du marché de l'emploi.



48% des demandeurs d'emploi sont inscrits depuis 1 an ou plus, le nombre de personnes éloignées du marché du travail ne cesse d'augmenter.



Usuellement, les statistiques sur le marché du travail sont observées à partir des catégories A, B et C, afin de prendre en compte l'exhaustivité des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (cf. Lexique en fin de document).

* Ces chiffres représentent des données de l'arrondissement de Lille

THÈME 3

Entreprises recherchent compétences

SOURCE : INSEE - SIRENE 2015, PÔLE EMPLOI - OEE ET BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 2015, ACOSS-URSSAF
DÉCLARATIONS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE 2015 / TRAITEMENT : OPELM

Un enjeu structurel et prioritaire : l'adéquation entre offre et demande d'emploi

Le marché du travail est actif sur la métropole lilloise et les flux sont importants : 483 000 recrutements (hors intérim) dont 58 000 en CDI, réalisés en 2015, résultant de créations d'emplois, départs à la retraite, remplacements divers, renouvellement de contrats... le plus souvent à l'issue de candidatures spontanées.

Les entreprises expriment des difficultés de recrutement, certaines faute de candidats (informatique, industries...), le plus souvent en mettant en avant le défaut de motivation, la non maîtrise des « codes » de l'entreprise...

De leur côté, les demandeurs d'emploi peinent à trouver l'entreprise (exemple de l'alternance), trouvent les offres surqualifiées en terme de formation et d'expérience, et aspirent à avoir leur chance.

Recruter est et restera une équation difficile : rapprocher les tâches requises par le poste de travail et les compétences des candidats, mais aussi, atteindre rapidement la productivité requise, s'insérer dans le collectif de travail existant. Sans omettre les attentes des candidats : avoir le choix, équilibrer vie personnelle et professionnelle.

Quelle dynamique de recrutement ?

Une bonne dynamique de recrutement
Dans l'arrondissement de Lille, sont en hausse :

- les établissements potentiellement recruteurs sur 1 an ;
- les projets de recrutement sur 1 an et 5 ans ;
- les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi sur 1 an ; à noter cependant que le volume est inférieur à celui d'il y a 5 ans ;
- les déclarations d'embauche en intérim, en CDD courts et longs et en CDI ;
- Autre indicateur de la bonne dynamique de recrutement, les recrutements jugés difficiles (30% des projets de recrutement) sont en baisse (-5 points sur 1 an) et restent inférieurs au taux national (32%).

30 700
PROJETS DE RECRUTEMENT
(+2,4% SUR 1 AN / +5,7% SUR 5 ANS)
7 400 ÉTABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS
(21,4% DES ÉTABLISSEMENTS ; +2,2 POINTS SUR 1 AN)

60 100
OFFRES D'EMPLOI
ENREGISTRÉES PAR PÔLE EMPLOI EN 2015
(+14,2% SUR 1 AN / -1,9% SUR 5 ANS)

1 103 600
DÉCLARATIONS D'EMBAUCHE
ENREGISTRÉES PAR L'URSSAF EN 2015
(+7,9% SUR 1 AN / +25,6% SUR 5 ANS)
52% EN INTÉRIM, 35% EN CDD DE MOINS D'UN MOIS
7% EN CDD DE PLUS D'UN MOIS ET 6% EN CDI

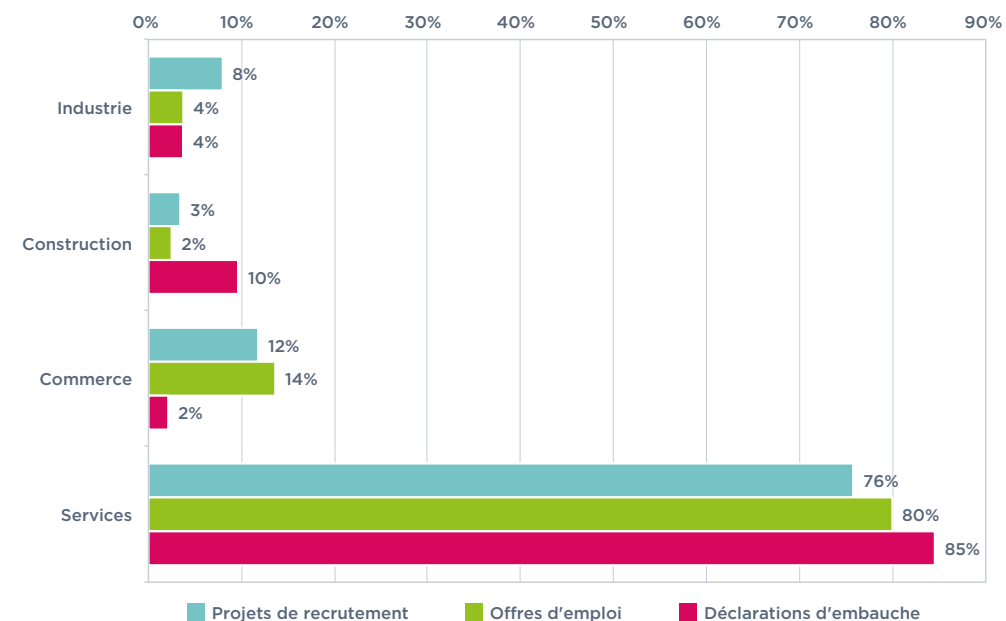
Quelles sont les entreprises qui recrutent ?

Une diversité d'entreprises et de secteurs d'activité

Les projets de recrutements, comme les offres d'emploi enregistrées et les déclarations d'embauche, se concentrent dans le secteur des services.

Les établissements de taille intermédiaire,

de 10 à 250 salariés, regroupent la plus grande part des projets de recrutement (26%), même si les intentions d'embauches progressent fortement dans les TPE, de 1 à 9 salariés (24%, +3 points sur 1 an) mais avec plus de difficulté de recrutement (37%).



Domaines professionnels les plus recherchés par les entreprises

25% dans les services à la personne et à la collectivité (Assistance auprès d'adultes ou d'enfants, Services domestiques, Enseignement général du second degré...).

23% dans le commerce, la vente et la grande distribution (Relation commerciale auprès de particuliers, Téléconseil et télévente, Magasinage et préparation de commandes, Relation commerciale et grands comptes et entreprises...).

13% dans les services à l'entreprise (Nettoyage de locaux, Conduite d'enquête...).

La répartition des moyens comme des offres de service (multiforme, multicanal, multipartenaire) est à prendre en compte. La diversité métropolitaine est une force à valoriser : développer les dynamiques et solidarités interentreprises, offrir un champ des possibles élargi aux populations pour l'insertion et l'évolution professionnelle... La métropole compte des activités à fort potentiel de développement (troisième

révolution industrielle, transition énergétique et écologique, numérique, santé, relation client), mais aussi des activités traditionnelles (commerce, construction, nettoyage...) jouant un rôle essentiel sur le marché du travail. Les entreprises s'appuient sur des mix associant des activités et des métiers de fabrication, commerce, logistique, services... dépassant les logiques sectorielles.

Par quelle voie recrutent-elles ?

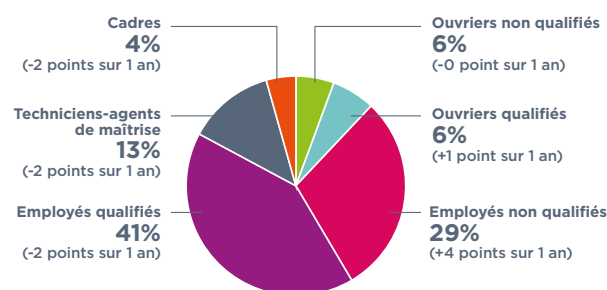
Même si les entreprises semblent proposer majoritairement des CDI (45% des offres d'emploi enregistrées), davantage qu'il y a 1 an (+4 points), majoritairement pour une durée de plus de 32h hebdomadaire (66%), l'intérim (52% des déclarations d'embauche) et les CDD courts de moins d'1 mois (35% des déclarations d'embauche) dominant.

Les CDD et l'intérim jouent un rôle majeur dans la recherche d'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi.

Les diverses compétences requises se vérifiant par des mises en situation. Les personnes concernées sont à accompagner (anticiper les ruptures potentielles, valoriser les expériences multiples...). Pour autant, 8 emplois sur 10 demeurent sans durée limitée (CDI et fonction publique).

La majorité des recrutements s'effectue suite à des candidatures spontanées et des « circuits courts », même si de nouveaux outils (Internet, réseaux sociaux...) et acteurs (privé) de l'intermédiation apparaissent. La difficulté des chercheurs d'emploi est de cibler les entreprises à prospecter.

Offres d'emplois enregistrées en 2015 par Pôle emploi et ses partenaires



Qui recrutent-elles ?

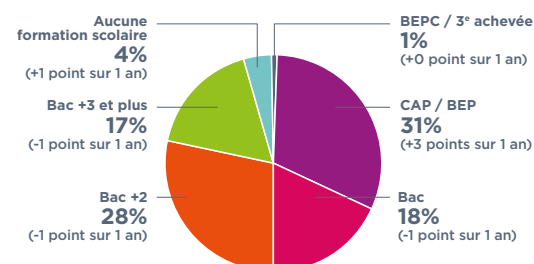
Les entreprises, via les offres d'emploi enregistrées à Pôle emploi, recherchent principalement des **employés qualifiés** (41%) et **non qualifiés** (29%) et des **diplômés du supérieur** (46%), même si les niveaux **CAP-BEP** sont de plus en plus recherchés (31%, +3 points en 1 an).

Plus que des qualifications et des diplômes, les entreprises recherchent des compétences, certes techniques (travail en équipe...) et transversales (relation client, numérique...), et un savoir être.

Tous les actifs sont touchés par des changements impactant l'entreprise, les emplois, les métiers, les compétences.

L'aptitude à la mobilité devient une compétence collective clé. La sécurisation des parcours professionnels des salariés est un enjeu majeur. L'anticipation (la GPEC), malgré les incertitudes, permet de pouvoir agir tant que des marges de manœuvre existent.

Offres d'emplois enregistrées en 2015 par Pôle emploi et ses partenaires



Un taux de création d'entreprise qui faiblit

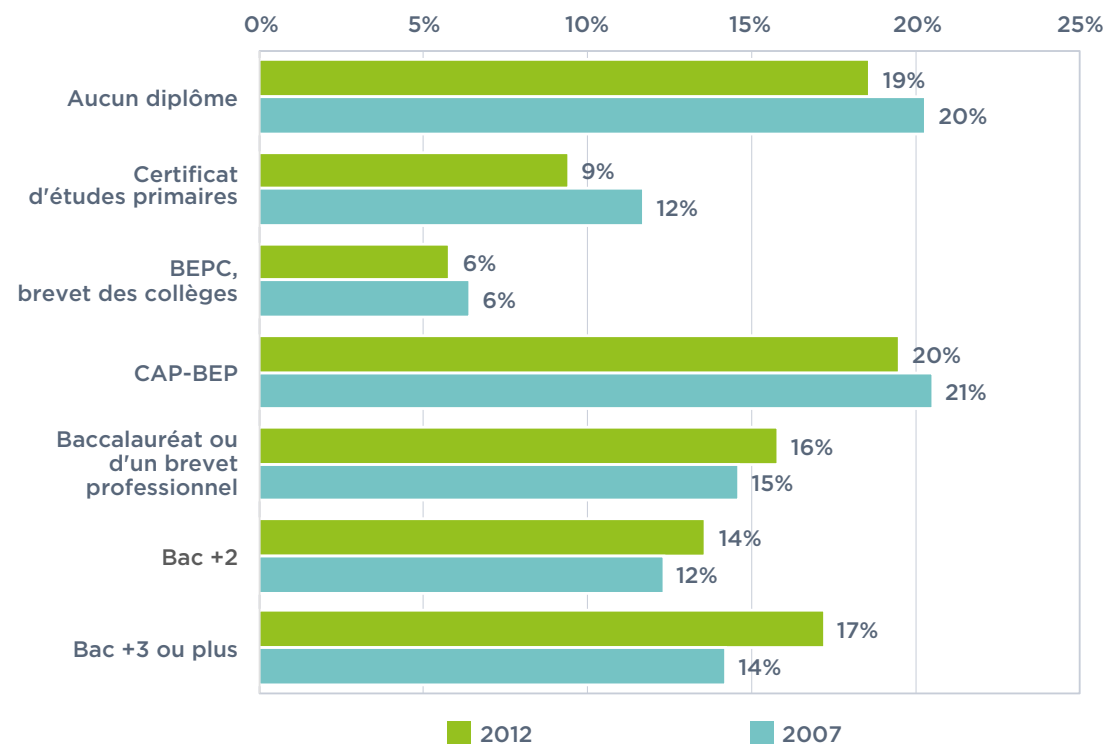
Le nombre de créations d'entreprise est en baisse sur 1 an et sur 5 ans, de même que le taux de créations d'entreprise (-1,6 point sur 1 an et -6,3 points sur 5 ans). Mais un **potentiel important demeure dans la création du premier emploi** : sur les 68 950 entreprises répertoriées dans l'arrondissement de Lille, **50 000 entreprises ne comptent aucun salarié.**



THÈME 4 Tous diplômés ?

SOURCE : INSEE - RECENSEMENT DE LA POPULATION 2012 / TRAITEMENT : OPELM

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus



Une population active de plus en plus diplômée

Comparativement à la moyenne nationale, l'arrondissement de Lille compte :

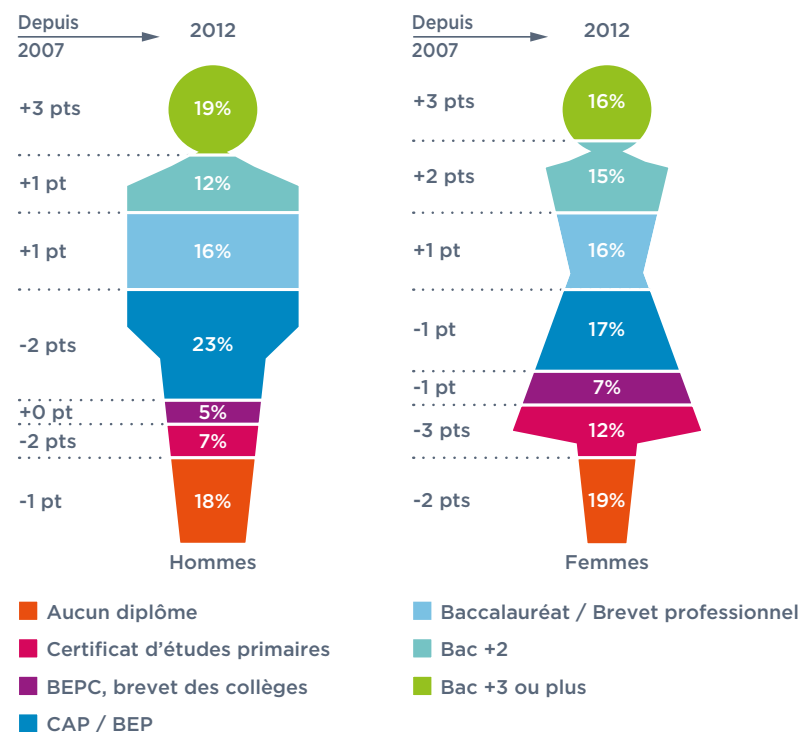
- davantage d'actifs sans aucune formation ;
- moins de diplômés d'un CAP-BEP ;
- davantage de diplômés d'un Bac+2 et plus.

À noter que l'absence de diplôme est une caractéristique importante et durable de l'arrondissement (anciens emplois industriels non qualifiés, décrochage scolaire...). Cependant, en 5 ans, dans l'arrondissement de Lille comme

en France, le niveau de diplôme des actifs a augmenté (+6 points de niveaux Bac et plus), principalement chez les diplômés d'un Bac+3 ou plus (croissance des emplois qualifiés, présence d'universités et de grandes écoles...).

La tendance globale à l'augmentation des compétences requises par les activités est claire, y compris pour les emplois dits peu qualifiés (technicité, savoirs relationnels, capacités d'adaptation...). Les possibilités d'acquisitions de compétences en situation de travail sont à favoriser.

Des niveaux de diplômes variables en fonction du sexe, de l'âge ou de l'activité



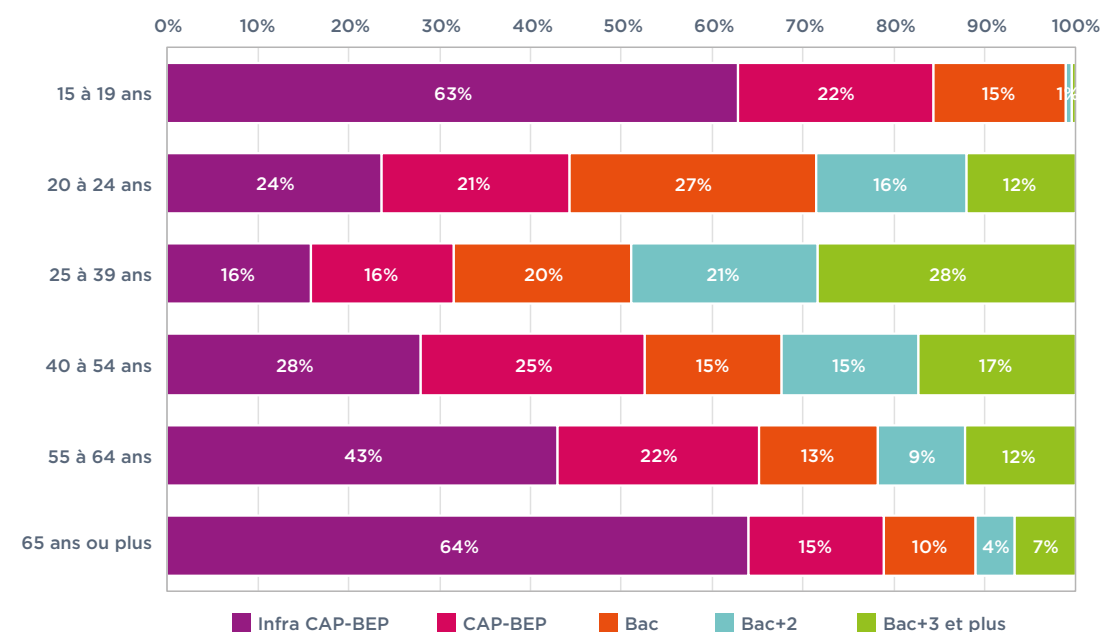
Les femmes sont moins diplômées
Même si les évolutions sur 5 ans sont sensiblement similaires, les femmes ont un niveau de formation plus faible que

les hommes (37% des femmes ont un niveau infra CAP-BEP et plus contre 30% des hommes, 16% ont un niveau Bac+3 et plus contre 19%).

La durée de formation post-Bac s'allonge au fil des générations

Les adultes de 25 à 39 ans représentent la tranche d'âge des actifs en emploi la plus diplômée. À l'inverse, les seniors de 65 ans et plus et les jeunes de 15 à 19 ans, sortis précocement du système scolaire, sont proportionnellement plus nombreux à avoir un faible niveau de diplôme.

Population non scolarisée de 15 ans ou plus par âge et diplôme le plus élevé selon l'âge



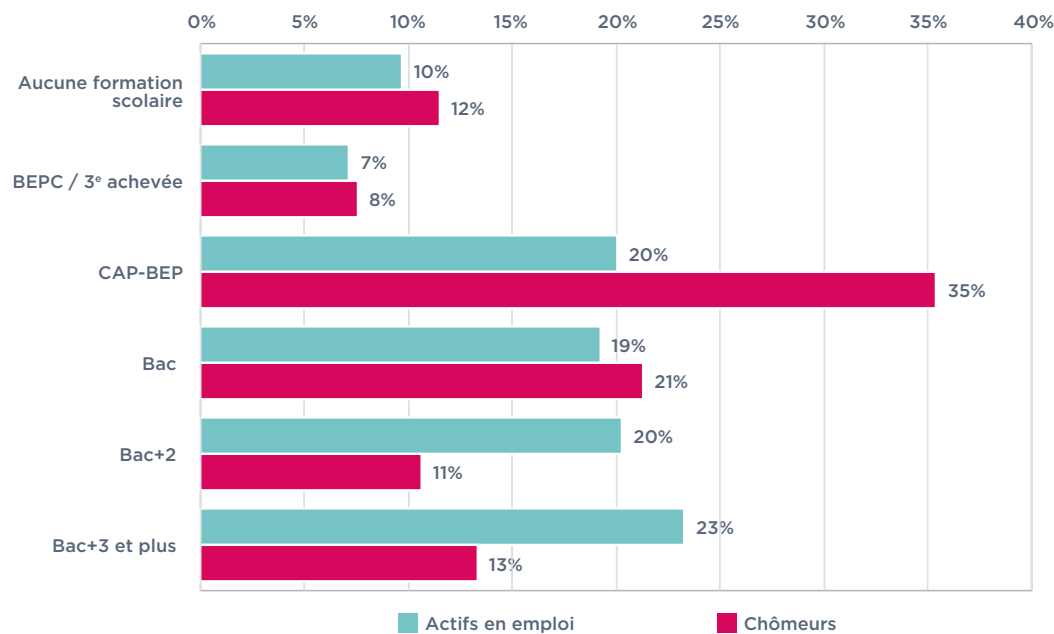
L'absence de diplôme chez les jeunes impacte fortement leur insertion professionnelle. Le vieillissement des actifs nécessite de mieux gérer les secondes parties de carrière et la formation des seniors. Les possibilités d'acquisitions de compétences en situation de travail sont à favoriser, notamment à travers l'alternance. Le développement des compétences transversales facilite également les transitions professionnelles.

Les chômeurs sont moins diplômés que les actifs en emploi

Les chômeurs ont majoritairement un diplôme de niveau CAP-BEP (35% soit +15 points par rapport aux actifs en emploi). Les actifs en emploi ont

majoritairement un diplôme de niveau Bac+2 ou plus (44% soit +20 points par rapport aux chômeurs).

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon l'activité

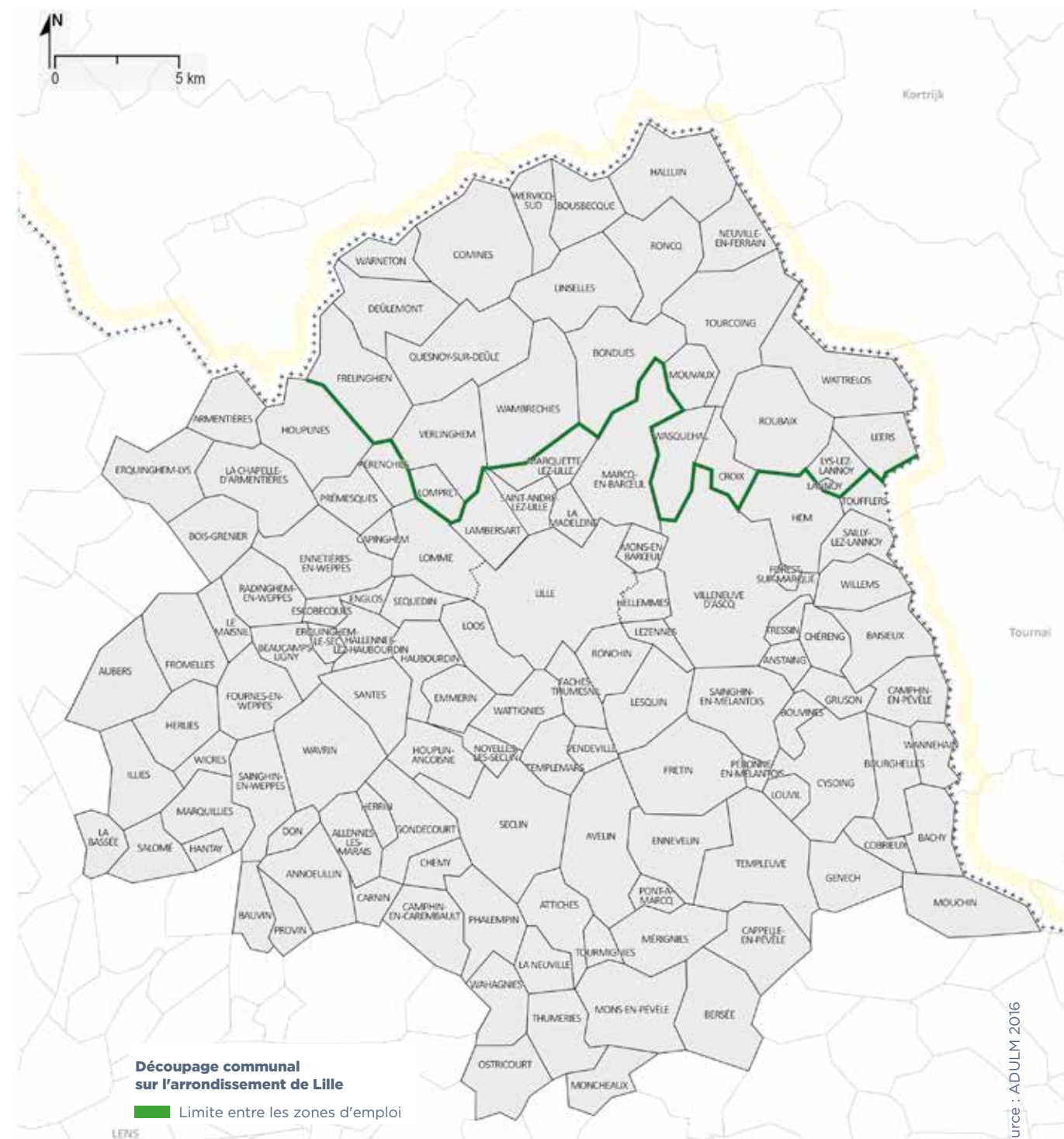


Deux causes peuvent être soulevées :

- la montée en gamme structurelle des emplois (compétences mobilisées de plus en plus élevées, contenu de poste de plus en plus précis et qualifiés...),
- le déclassement des plus qualifiés dans un contexte de pénurie d'emplois.

En plus du diplôme, une grande partie des chômeurs doit faire face à d'autres freins d'accès à l'emploi (mobilité, santé, garde d'enfants...), et, plus globalement, ont des besoins d'accompagnement social, avant ou en emploi.

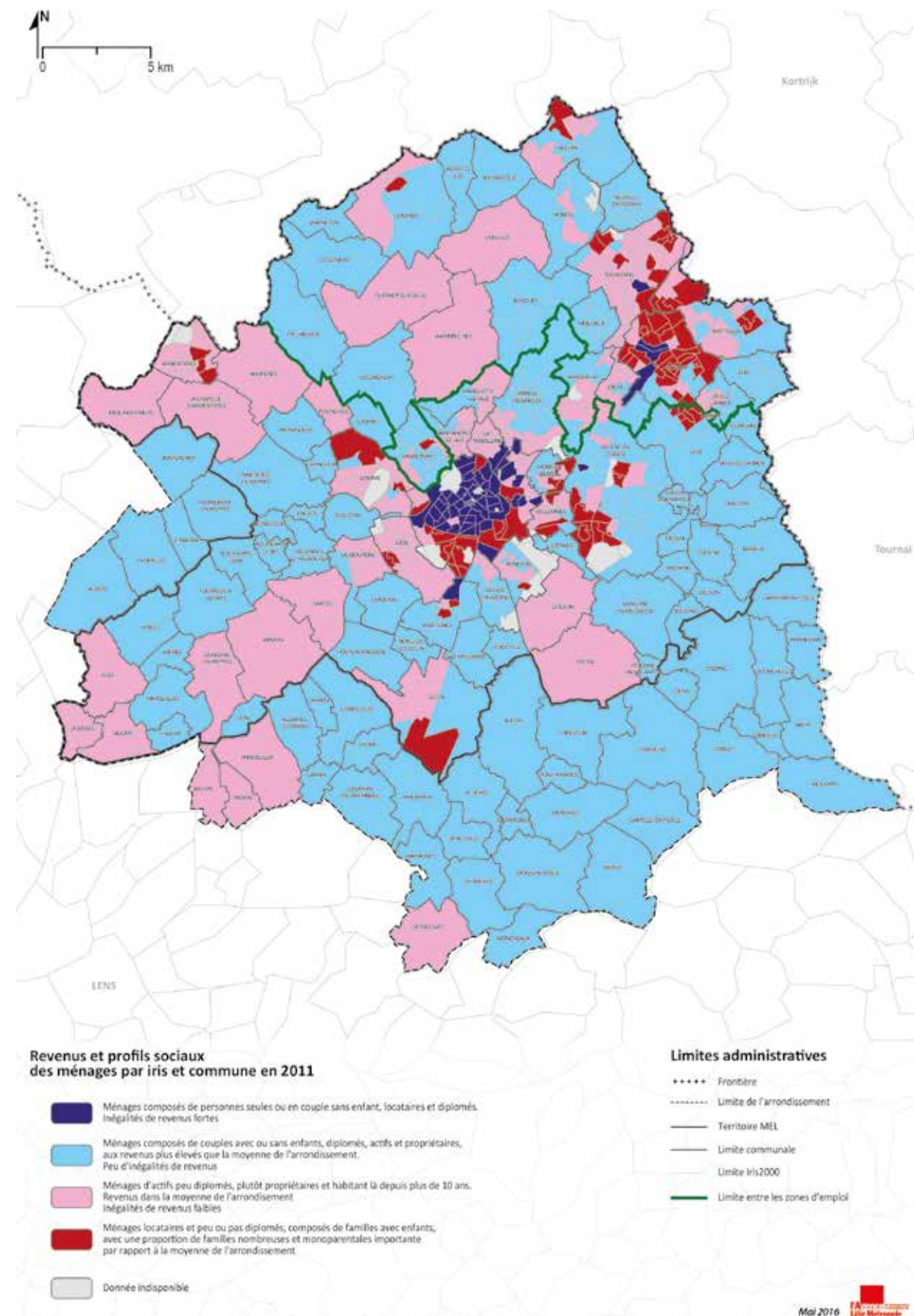
THÈME 5 Quels sont les déséquilibres territoriaux ?



La précarité dans les communes de l'arrondissement de Lille

Cette carte met l'accent sur l'extension des zones de pauvreté et sur le décrochage de certains territoires avec un appauvrissement marqué des populations. Ces territoires, particulièrement au nord de l'agglomération sont les quartiers politiques de la ville. Dans les poches les plus urbanisées, les plus denses de l'arrondissement, on observe par ailleurs une rupture sociale forte entre des territoires composés majoritairement d'actifs diplômés sans enfants et les territoires composés avant tout de familles et d'actifs peu ou pas diplômés.

Source : INSEE
Recensement de la Population 2011-2012, CNAM 2015, CNAF 2014, Pôle emploi 2015 /
Traitement : OPELM

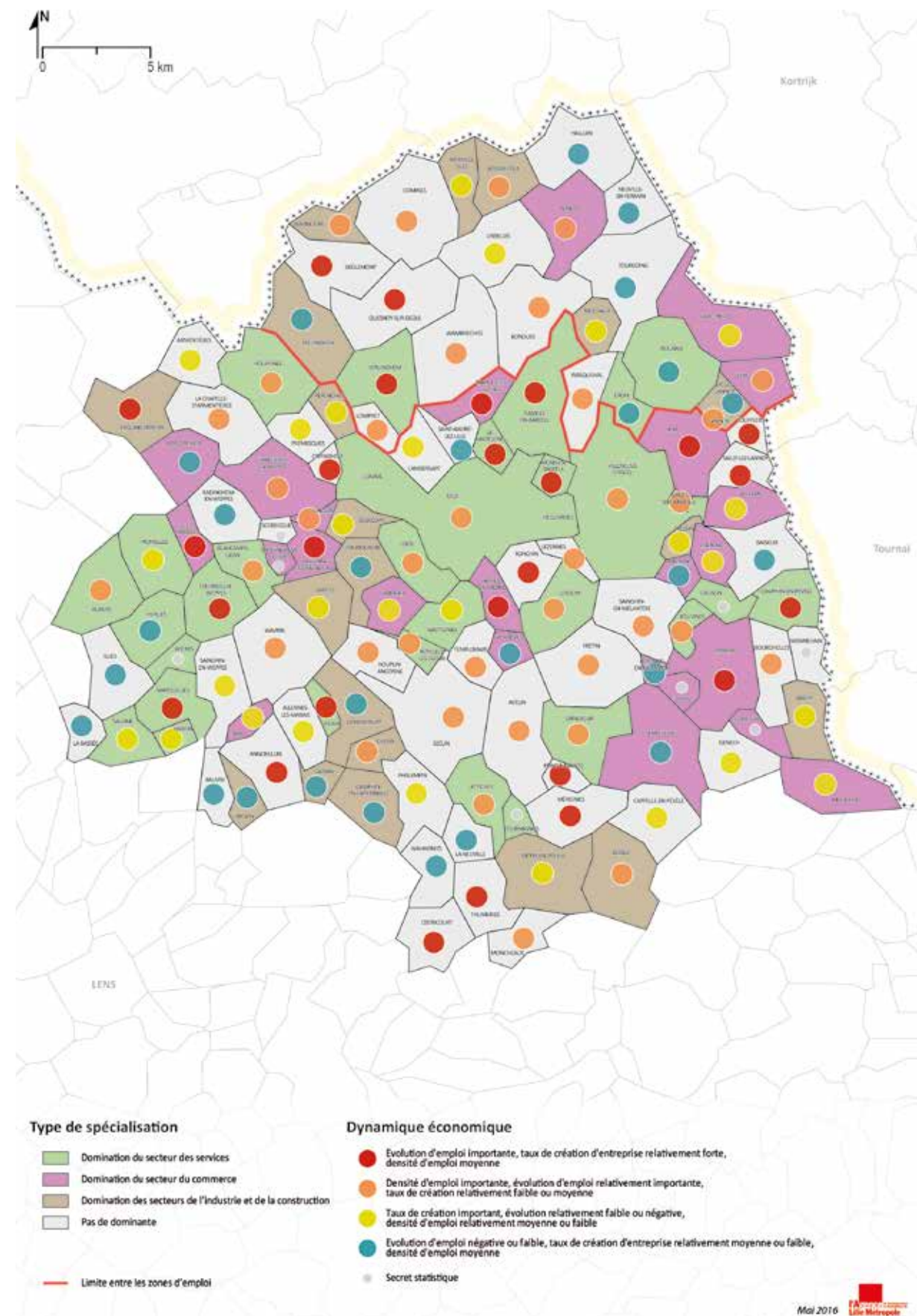


Le développement économique dans les communes de l'arrondissement de Lille

Cette carte montre que les communes en développement en termes d'emploi et de création d'entreprises concentrent davantage d'activités tertiaires qu'en moyenne dans l'arrondissement ; elles sont situées le long des grands axes et forment deux grandes zones géographiques spécialisées. Les communes dominées par les secteurs de l'industrie et de la construction présentent un moindre niveau de dynamisme et semblent isolées parmi les communes non marquées par une spécialisation.

TERRITOIRES	DENSITÉ D'EMPLOI SALARIÉS PRIVÉS	ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ 2009-2014	TAUX DE CRÉATIONS D'ENTREPRISE
QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE	NC	NC	NC
ZONE D'EMPLOI DE ROUBAIX-TOURCOING	25%	-5,1%	13%
ZONE D'EMPLOI DE LILLE	36%	+3,0%	14%
MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE	34%	+0,6%	14%
ARRONDISSEMENT DE LILLE	32%	+0,7%	14%
FRANCE MÉTROPOLITAIN	28%	+0,9%	12%

Source : Acoess-Urssaf 2015 – INSEE Sirene 2012 / Traitement : OPELM

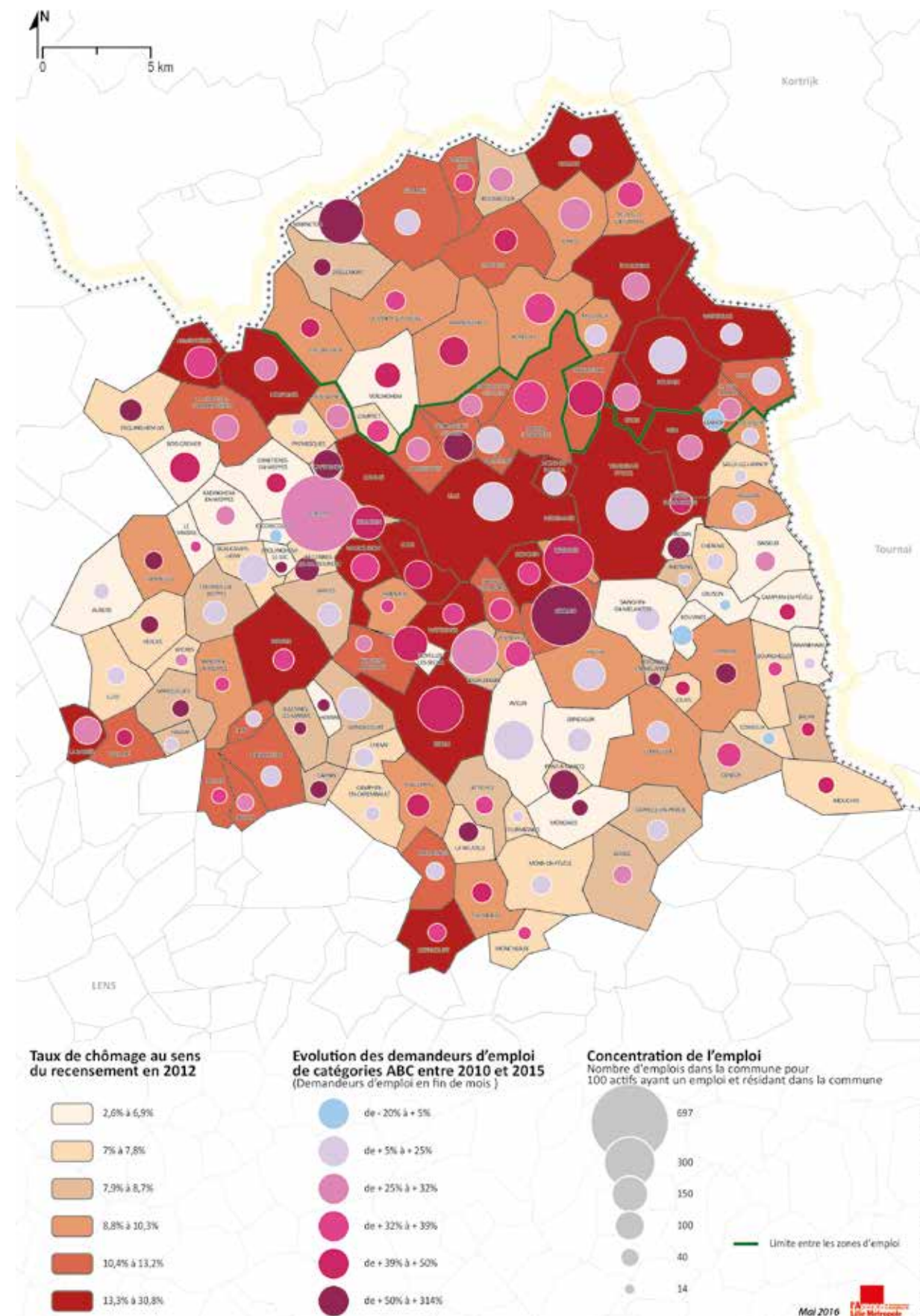


Le marché du travail dans les communes de l'arrondissement de Lille

La ville historique et les communes proches des axes de circulation principaux concentrent les taux de chômage les plus élevés ; les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi y sont modérées. Autour, les communes de la petite couronne présentent à la fois une forte concentration d'emplois et les plus fortes variations du nombre de demandeurs d'emploi. Au sud est et au centre ouest, les territoires affichent un taux de chômage modéré, conjugué à une concentration d'emploi plus faible.

TERRITOIRES	TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT	ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI 2010-2015	INDICE DE CONCENTRATION D'EMPLOIS
QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE	31%	NC	NC
ZONE D'EMPLOI DE ROUBAIX-TOURCOING	18,3%	+22,6%	92,6
ZONE D'EMPLOI DE LILLE	14,4%	+26,9%	117,5
MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE	16,3%	+24,8%	115
ARRONDISSEMENT DE LILLE	15,7%	+25,2%	109,5
FRANCE MÉTROPOLITAINE	12,7%	+35,5%	98,5

Source : INSEE Recensement de la Population 2012, Direccte-Pôle emploi 31/12/2015 / Traitement : OPELM



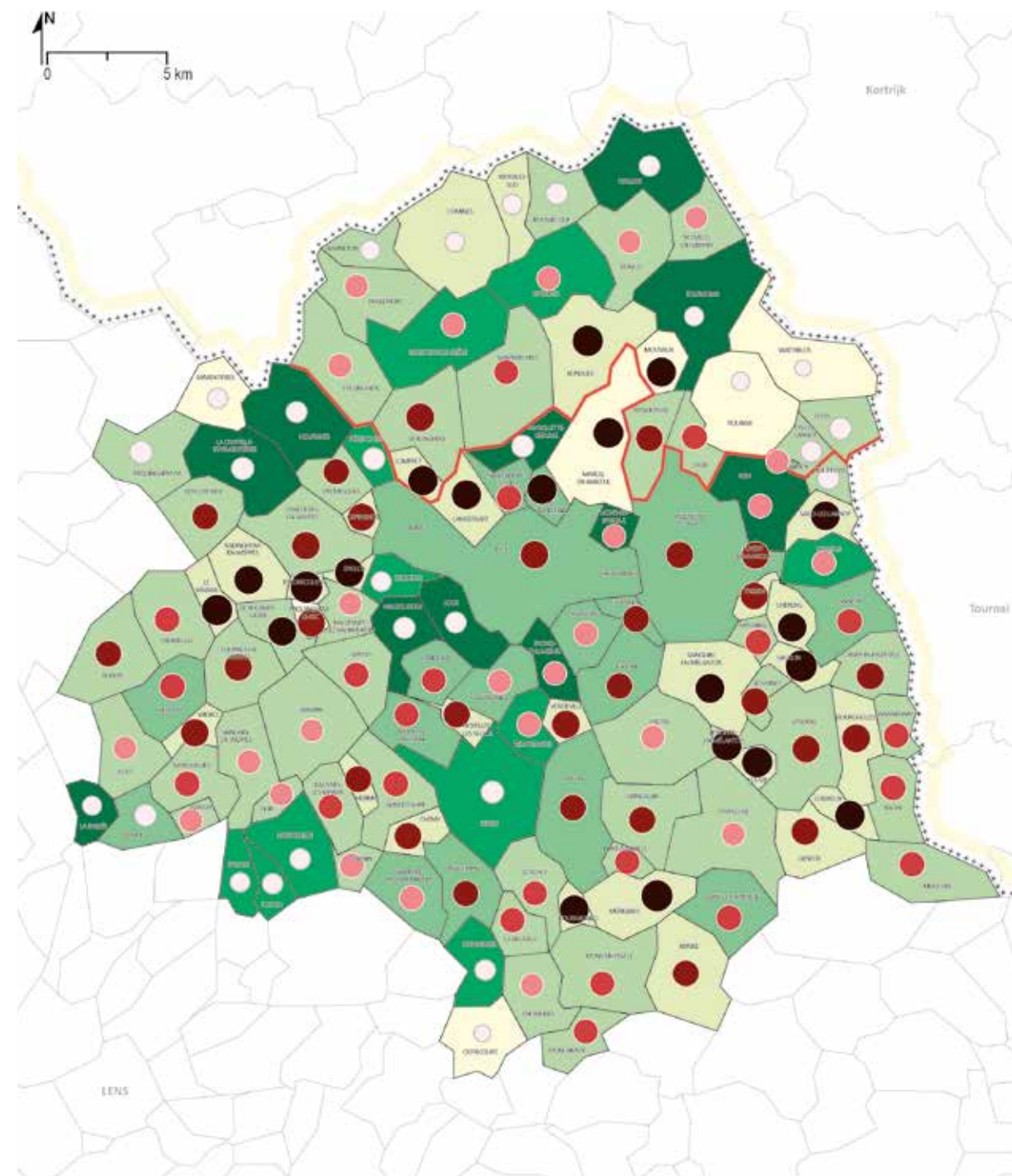
La formation dans les communes de l'arrondissement de Lille

Les inégalités en termes de formation et de niveau de diplôme sont entretenues et s'accroissent. En effet, les communes ayant la plus grande part de population diplômée à minima d'un BAC+2 sont également celles qui présentent le plus fort taux de scolarité.

Les actifs les plus diplômés se situent majoritairement dans la Couronne Nord et le Territoire Est de la métropole, soit des territoires moins denses que la capitale historique mais néanmoins proches géographiquement. À l'inverse, la Vallée de la Lys et la Pévèle concentrent une population active moins diplômée.

TERRITOIRES	TAUX DE SCOLARISATION DES 2 À 17 ANS	PART DES NON DIPLÔMÉS	PART DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR
QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE	NC	50%	16%
ZONE D'EMPLOI DE ROUBAIX-TOURCOING	93,1%	39%	23%
ZONE D'EMPLOI DE LILLE	93,3%	31%	35%
MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE	93%	34%	31%
ARRONDISSEMENT DE LILLE	93,2%	34%	31%
FRANCE MÉTROPOLITAINE	92,2%	33%	26%

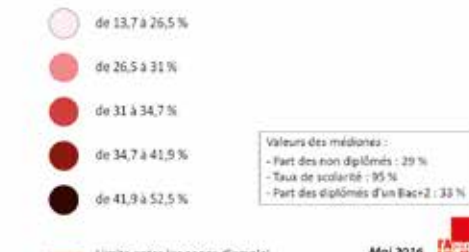
Source : INSEE Recensement de la Population 2012/ Traitement : OPELM



Part des non diplômés dans la population de 15 ans ou plus non scolarisée



Part des diplômés d'un Bac+2 ou plus dans la population de 15 ans ou plus non scolarisée



Valeurs des médianes :
- Part des non diplômés : 29 %
- Taux de scolarité : 95 %
- Part des diplômés d'un Bac+2 : 33 %

THÈME 6

Quelle position des grandes métropoles françaises ?

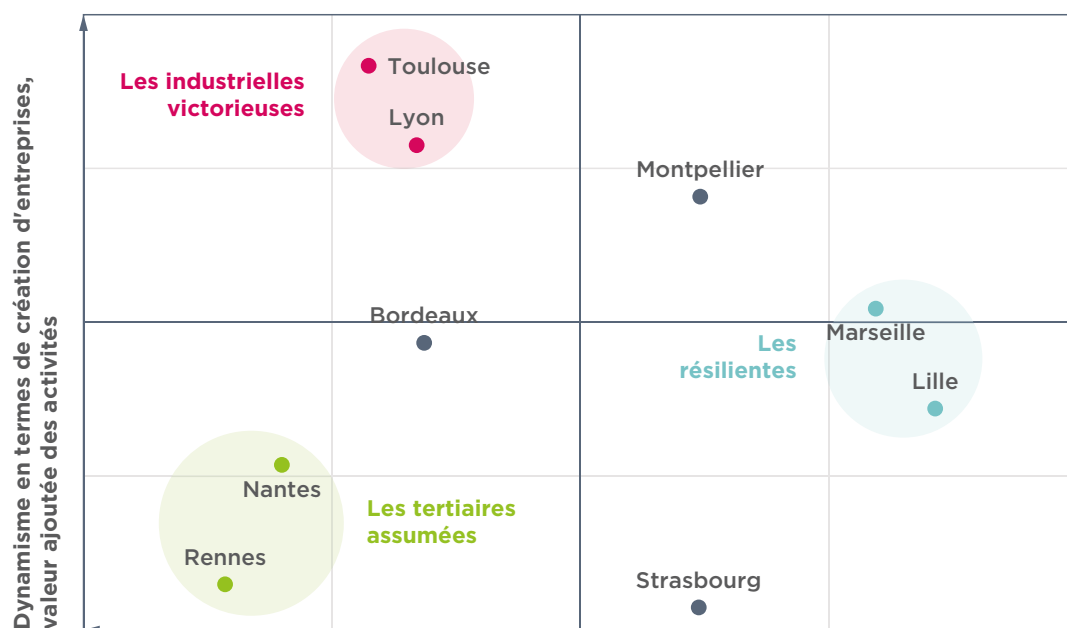
SOURCE : INSEE - SIRENE 2014 ET RP2007 ET 2012, PÔLE EMPLOI-DIRECCTE 2010, 2014 ET 2015, ACOSS-URSSAF - 2009, 2013 ET 2014 / TRAITEMENT : OPELM

Lecture croisée : Quelles associations de métropoles ?

Le croisement de critères économique, social, démographique observés aujourd'hui et il y a 5 ans, permet d'identifier des groupes de métropoles.

Les variables retenues sont le taux d'activité, le taux d'activité des femmes, le taux de chômage, le taux de chômage des jeunes, le taux de chômage des seniors, la part des demandeurs d'emploi longue durée, la part des demandeurs d'emploi CAP/BEP, et infra, la part des actifs en emploi CAP/BEP et infra, la part des demandeurs d'emploi BAC, la part des actifs en emploi BAC, la part

des demandeurs d'emploi BAC+2 et plus, la part des actifs en emploi BAC+2 et plus, la part des demandeurs d'emploi cadres, la part des actifs en emploi cadres, la part des demandeurs d'emploi Techniciens et Agents de Maîtrises (TAM), la part des actifs en emploi TAM, la part des demandeurs d'emploi employés (non qualifiés et qualifiés), la part des actifs en emploi employés (non qualifiés et qualifiés), la part des demandeurs d'emploi ouvrier (non qualifiés et qualifiés), la part des actifs en emploi ouvriers (non qualifiés et qualifiés), la part des emplois en 17 catégories, la concentration de l'emploi, le taux de création d'entreprises.



État du marché du travail, avec distinction entre bassin d'emploi en meilleur santé ou bassin d'emploi précarisé (distinction entre économie résidentielle et publique)

LES « INDUSTRIELLES VICTORIEUSES » : TOULOUSE ET LYON

- Des métropoles aujourd'hui dynamiques, concentrant une ou des activités scientifiques et des activités industrielles à forte valeur ajoutée.
- Un taux de chômage plutôt faible.
- Un poids des cadres en emploi relativement important.

Au-delà des chiffres : des histoires économiques différentes...

- **Toulouse** a connu une industrialisation récente et n'a donc pas subi les grandes mutations des industries traditionnelles. Toulouse regorge aujourd'hui d'industries œuvrant dans les secteurs de pointe, gourmandes en ingénieurs et autres grands diplômés.
- **Lyon**, historiquement ville industrielle, a accueilli de nombreuses industries pétrochimiques. Après le départ et la fermeture des industries textiles, Lyon s'est progressivement recentrée sur les secteurs d'activité de techniques de pointe, telles que la pharmacie et les biotechnologies.

LES « TERTIAIRES ASSUMÉES » : NANTES ET RENNES

- Des métropoles surfant sur leur attractivité, portée par des activités à caractère plutôt résidentielles.
- Des filières économiques de l'agroalimentaire et liées aux nouvelles technologies très présentes.
- Un taux de chômage plutôt faible.
- Un poids des actifs de niveau CAP-BEP plutôt important.

Au-delà des chiffres : des histoires économiques différentes...

- Autrefois très liée à l'industrie, **Nantes** a entamé depuis quelques décennies une reconversion. Présente dans l'agroalimentaire, la santé et la biotechnologie, **Nantes** est de plus en plus tournée vers le secteur tertiaire (les banques, les compagnies d'assurances, les activités touristiques).
- **Rennes** a connu une industrialisation tardive (1950) ; elle a, dès les années 1980, développé un pôle du secteur tertiaire dynamique, grâce tout d'abord au secteur des télécommunications puis du numérique et des nouvelles technologies.

LES « RÉSILIENTES » : LILLE ET MARSEILLE

- Des anciennes métropoles industrielles en mutation, en reconversion mais également capitale régionale, favorisant les emplois de services et des activités à caractère public (administration publique, enseignement, santé).
- Un poids des actifs de niveau infra CAP-BEP plus important que dans les autres métropoles.
- Un taux d'activité des femmes faible.
- Un taux de chômage important, touchant à la fois les jeunes et les seniors.
- Au-delà des chiffres : des histoires économiques différentes...
- Ancienne métropole industrielle (textile...), **Lille** est aujourd'hui tirée vers le haut grâce au développement de nouvelles filières (biologie, numérique, e-commerce...) et à de nouvelles voies (Troisième révolution industrielle).
- Par l'histoire et la géographie, **Marseille** est marquée par l'activité portuaire, mais l'activité touristique y est également importante.

LES ISOLÉES : STRASBOURG, MONTPELLIER ET BORDEAUX

- Comme toute grande métropole, **Strasbourg** est orientée vers le secteur tertiaire (notamment l'accueil de centres de décisions...) et l'emploi public. Pour autant les industries, notamment pharmaceutiques et agroalimentaires, restent présentes.
- L'économie de **Montpellier** est orientée vers les technologies de l'information et de la communication, les activités multimédias, la biotechnologie et la pharmacie. Paradoxalement, les indicateurs sociaux ne sont pas favorables (le chômage est élevé, la part des ménages vivant sous le seuil de pauvreté est élevée...).
- Métropole industrielle et viticole, **Bordeaux** a su se repositionner dans les technologies de pointe et les nouvelles technologies, notamment l'aéronautique (spatial et défense). Bordeaux est également une métropole tertiaire (services aux entreprises, tourisme, commerce sont très présents).

ANNEXE 1

Indicateurs repères

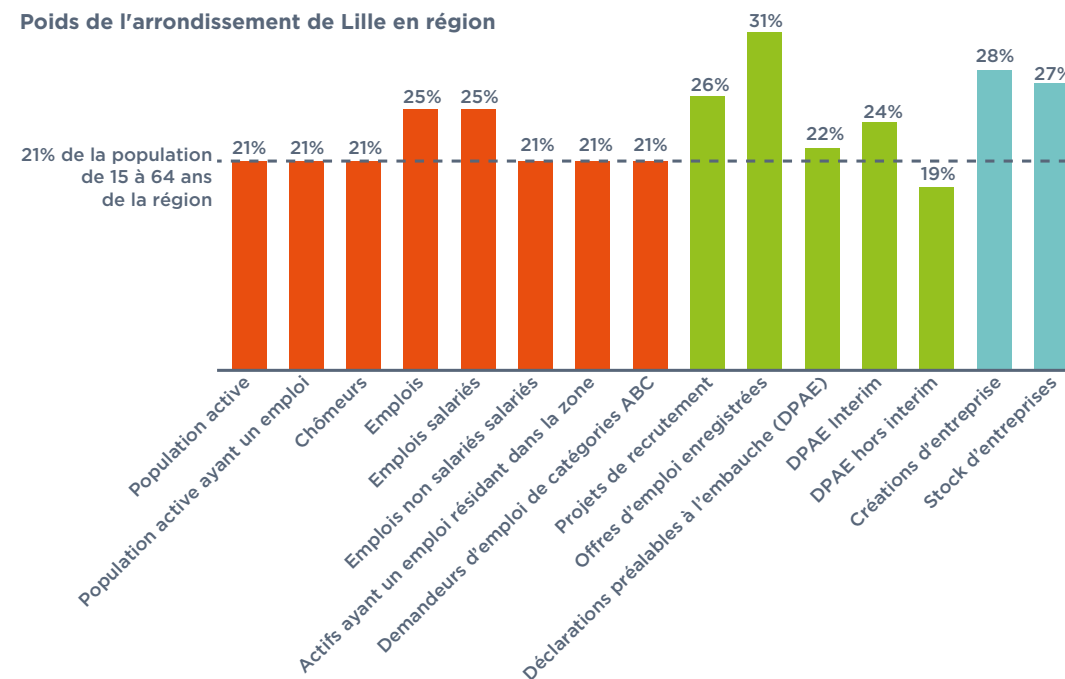
SOURCE : INSEE - SIRENE 2014 ET RP2007 ET 2012, PÔLE EMPLOI-DIRECCTE 2010, 2014 ET 2015, ACOSS-URSSAF - 2009, 2013 ET 2014 / TRAITEMENT : OPELM

La Métropole Européenne de Lille et les autres métropoles

TERRITOIRES	POPULATION	POPULATION ACTIVE	TAUX D'ACTIVITÉ	TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU RECENSEMENT	EMPLOIS SALARIÉS ET NON SALARIÉS	INDICE DE CONCENTRATION D'EMPLOI
FRANCE MÉTROPOLITAINE	63 375 971	29 645 434	73,0%	10,1%	25 771 470	98,5
MÉTROPOLE DE LYON	1 321 430	876 340	72,7%	13,5%	682 410	122,5
MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE	1 119 880	747 660	69,9%	16,3%	506 890	115,0
MÉTROPOLE D'AIX-MARSEILLE-PROVENCE	1 045 820	664 400	68,0%	17,2%	409 290	107,7
BORDEAUX MÉTROPOLE	737 490	506 090	71,0%	13,2%	391 290	124,1
TOULOUSE MÉTROPOLE	725 090	508 550	73,1%	14,1%	429 790	133,3
NANTES MÉTROPOLE	602 920	407 650	72,3%	12,5%	328 070	126,5
EUROMÉTROPOLE DE STRASBOURG	473 380	321 900	70,4%	15,1%	246 020	126,4
MONTPELLIER MÉDITERRANÉE MÉTROPOLE	434 100	297 930	67,9%	17,0%	206 100	121,2
RENNES MÉTROPOLE	420 720	292 920	69,7%	11,5%	238 810	131,3

L'arrondissement de Lille et la région Hauts-de-France : des problématiques proches

Poids de l'arrondissement de Lille en région



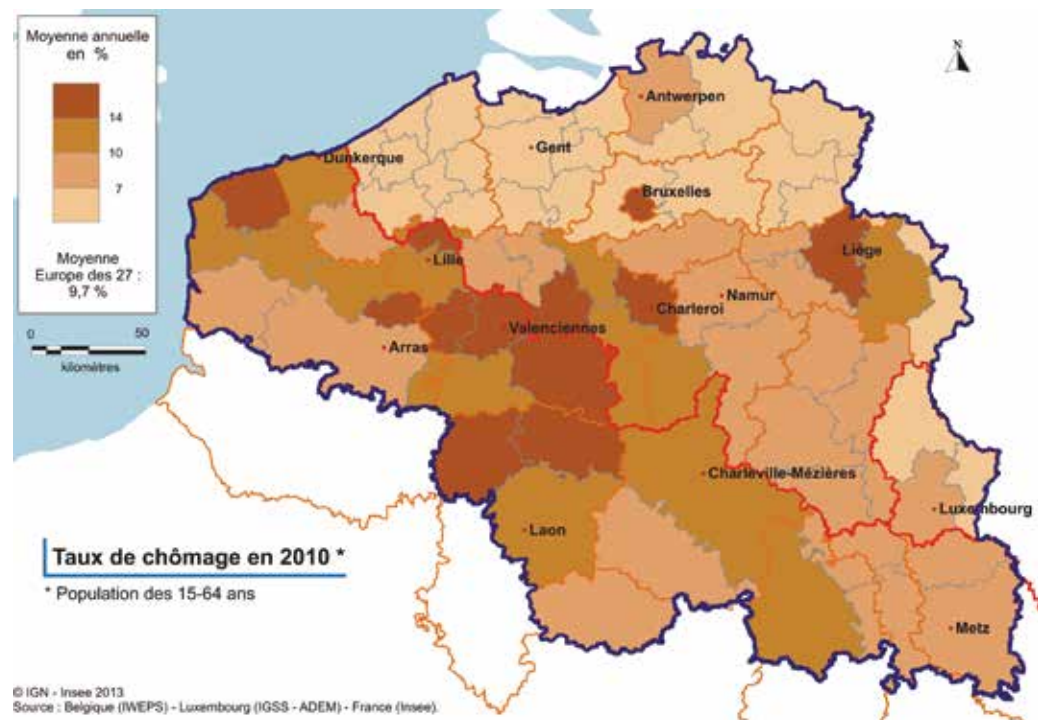
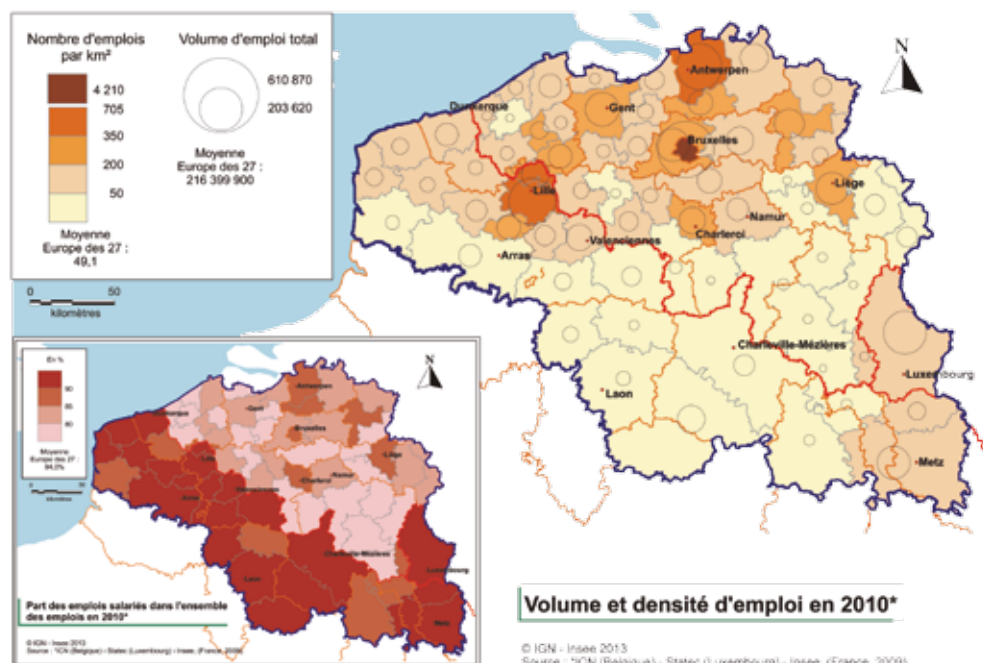
INDICATEURS	ARRONDISSEMENT DE LILLE	RÉGION HAUTS-DE-FRANCE
TAUX D'ACTIVITÉ DES 15 À 64 ANS	70,0%	69,8%
ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ SUR 5 ANS	+1,4 POINT	+1,6 POINT
TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES	66,1%	64,7%
TAUX D'EMPLOI	59,0%	58,6%
ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI SUR 5 ANS	+0,1 POINT	-0,2 POINT
INDICE DE CONCENTRATION D'EMPLOI	109,5	93,6
TAUX DE CHÔMAGE (AU SENS DU BIT)*	12,4%	12,6%
TAUX DE CHÔMAGE (AU SENS DU RECENSEMENT)*	15,7%	16,1%
TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES (AU SENS DU RECENSEMENT)	32,5%	35,7%
TAUX DE CHÔMAGE DES SENIORS (AU SENS DU RECENSEMENT)	11,9%	11,5%
ÉVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI SUR 5 ANS	+25,2%	+26,3%
PART DES ÉTABLISSEMENTS POTENTIELLEMENT RECRUTEURS	21,4%	20,0%
PART DES PROJETS DE RECRUTEMENT JUGÉS DIFFICILES	30,3%	28,8%

* Le taux de chômage au sens du recensement diffère du taux de chômage au sens du BIT (cf. Lexique)

Ces indicateurs montrent que les problématiques d'emploi de l'arrondissement de Lille relèvent du même ordre de grandeur que celles de la région.

ANNEXE 2 Lexique

SOURCE : OBSERVATOIRE PARTENARIAL DE L'ÉCONOMIE



Arrondissement de Lille :

division administrative française, située dans le département du Nord et la région Hauts-de-France, regroupant :

- 124 communes,
- 2 zones d'emploi (Lille et Roubaix-Tourcoing),
- 4 EPCI : la Métropole Européenne de Lille (87 communes), les Communautés de Communes de la Haute Deûle (5 communes), du pays des Weppes (5 communes) et du Pévèle Carembault (29 communes + 9 communes du Douaisis).

Actifs (ou Population active) :

population active occupée et chômeurs.

Chômeur :

personne qui n'a pas d'emploi et en recherche un. Un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit à Pôle emploi (toutes catégories confondues) et inversement, un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi peut ne pas être considéré comme chômeur au sens du BIT. De même, un chômeur au sens du recensement est une personne se déclarant spontanément comme tel, sauf si elle a déclaré explicitement par ailleurs ne pas rechercher de travail. Le nombre de chômeurs au sens du BIT, le nombre de chômeurs au sens du recensement et les statistiques délivrées par Pôle emploi ne sont donc pas directement comparables.

Demandeur d'emploi en fin de mois de catégories A,B,C (DEFM ABC) :

personnes inscrites à Pôle emploi et ayant une demande en cours au dernier jour du mois, répartis selon 3 catégories :

- **Catégorie A** : Personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier).
- **Catégorie B** : Personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.
- **Catégorie C** : Personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi.

Taux d'activité :

rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante (en âge de travailler : 15-64 ans).

Taux d'emploi :

rapport entre le nombre d'actifs de 15 à 64 ans ayant un emploi au nombre total de personnes de 15 à 64 ans.

Taux de chômage :

proportion du nombre de chômeurs dans la population active. Le taux de chômage au sens du recensement diffère du taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT) de par la différence de notions de chômeurs.

Densité d'emplois :

nombre d'emplois pour 1 000 habitants.

Indicateur de concentration d'emplois :

rapport entre le nombre d'emplois total d'un territoire sur le nombre de résidents qui en ont un.

Projets de recrutement :

résultats de l'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) de Pôle emploi, réalisée chaque année avec l'ensemble des Directions Régionales et le concours du CREDOC, afin de connaître les intentions des établissements en matière de recrutement.

Déclaration préalable à l'embauche

(DPAE, anciennement dénommée DUE) :

permet d'effectuer en une seule démarche les formalités obligatoires auprès de l'Urssaf (déclaration de première embauche dans un établissement, immatriculation de l'employeur au régime général de sécurité sociale et au régime d'assurance chômage, en cas d'embauche d'un premier salarié, demande d'immatriculation du salarié à la CPAM, adhésion de l'employeur à un service de santé au travail, demande d'examen médical d'embauche du salarié, pour la visite médicale obligatoire, pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales).

Entreprise (taille) :

- une microentreprise (TPE) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros,
- une PME est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros,
- une ETI, entreprise de taille intermédiaire, est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5 000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros,
- une grande entreprise est une entreprise qui ne peut pas être classée dans les catégories précédentes.

Quartier Politique de la Ville :

désigne la politique mise en place par les pouvoirs publics afin de revaloriser les zones urbaines en difficulté et de réduire les inégalités entre les territoires.

Taux de créations d'entreprise :

rapport du nombre des créations d'entreprises d'une année au stock d'entreprises au 1^{er} janvier de cette même année.

Zone d'emploi :

espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur le marché du travail.

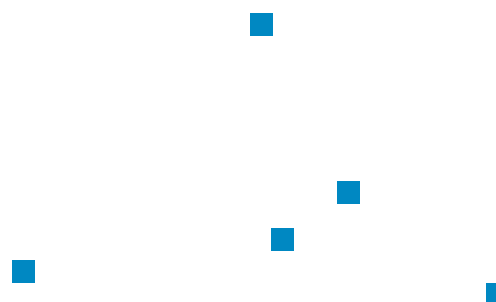




TABLEAU RÉCAPITULATIF DES FICHES PROJETS

AXE 01

GOVERNANCE ET NOUVELLES FORMES
DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

AXE 02

DÉPLOYER UNE OFFRE DE SERVICE EMPLOI
VERS LES ENTREPRISES

AXE 03

RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOI
DANS LE CONTRAT DE VILLE

AXE 04

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
DANS LES MÉTIERS DE LA MEL

AXE 05

EXPÉRIMENTONS !

AXE 01

GOUVERNANCE ET NOUVELLES FORMES DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

ACTION 01 PÉRENNISER LE COMITÉ DES FINANCEURS DE L'EMPLOI DU TERRITOIRE

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	<p>Constituer un espace de dialogue sur l'emploi entre les élus de la MEL, du Département et de la Région ainsi que des représentants de l'État (Directe) et de Pôle emploi. Dans ce dialogue, viser l'objectif de mise en cohérence des orientations sur le territoire de la MEL.</p> <p>Par son appropriation progressive, le comité deviendra une fois par an une conférence des financeurs où participeront le préfet et les présidents d'exécutifs de la MEL, du Département, de la Région.</p> <p>Porter à partir de ce comité/conférence l'ambition d'une métropole pionnière dans la sécurisation des parcours.</p>	État, Pôle emploi, Région, Département.
II	<p>En complément, mettre en place une instance technique régulière entre représentants des acteurs membres du comité des financeurs.</p>	État, Pôle emploi, Région, Département.

ACTION 02 RENFORCER LE PARTENARIAT ENTRE LA MEL, PÔLE EMPLOI ET COMPÉTENCES ET EMPLOIS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	<p>Sceller l'alliance pour l'emploi de la MEL (1^{er} développeur), Pôle emploi (1^{er} recruteur) et de l'expression métropolitaine des acteurs locaux (Compétences et Emplois).</p> <p>Parmi les axes de coopération à investir ou à développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - implication dans la gouvernance, - construction d'un diagnostic partagé, - développement de l'entreprise : réponse aux besoins en ressources humaines de l'entreprise ; connaissance des métiers de chacun (développeur et recruteur), anticipation des recrutements, développement des filières, dynamique de l'emploi transfrontalier, innovations pour l'emploi. 	MEL, Pôle emploi, Compétences et Emplois (C&E).

ACTION 03 ENGAGER UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS LA DYNAMIQUE MÉTROPOLITAINE DES ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	<p>Accompagner la mise en place de l'association Compétences et Emplois en affirmant sa vocation métropolitaine. Porter le principe d'un visa préalable de C&E pour les actions métropolitaines.</p>	C&E
II	<p>Étendre à l'ensemble du territoire le soutien de la MEL aux acteurs locaux de l'emploi.</p>	Acteurs locaux de l'emploi.
II	<p>Développer une ingénierie financière vers les acteurs locaux de l'emploi.</p>	État, Région, Département, Caisse des dépôts.

ACTION 04 MOBILISER LES RÉSEAUX D'ENTREPRISES SUR LE FRONT DE L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	<p>Renforcer le partenariat avec les réseaux d'entreprises. Parmi les types d'actions qui pourront être encouragées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le développement des circuits courts entre des entreprises qui recrutent et des demandeurs d'emploi parfois très éloignés du marché du travail, - la formation de décrocheurs, - le coaching de demandeurs d'emploi, - l'innovation dans la mise en relation entre l'offre et la demande d'emploi, - l'action contre les freins à la diversité et les discriminations à l'embauche. 	Les financeurs de ces actions parmi les réseaux qui répondent à ces enjeux : Face, Réseau Alliances, école de la 2 ^e chance, Nos quartiers ont des talents, AREFEP...
	<p>Rechercher une dimension pluriannuelle dans le développement du partenariat avec ces réseaux.</p>	

ACTION 05 PORTER LE RÔLE D'IMPULSION DE LA MEL EN MATIÈRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	<p>Étudier la possibilité d'une coopération pérenne sur le développement de l'emploi transfrontalier. Parmi les pistes : repérage en amont des entreprises qui recrutent, meilleure observation des flux, outillage des demandeurs d'emploi au monde néerlandophone...</p> <p>Organiser des assises de l'emploi transfrontalier pour affirmer l'engagement des partenaires français et belges.</p> <p>Contribuer à la mise en œuvre d'Interreg 5.</p>	Eurométropole, Intercommunales belges, Pôle emploi.

AXE 02

DÉPLOYER UNE OFFRE DE SERVICE EMPLOI VERS LES ENTREPRISES

ACTION 06 CAPITALISER LA RÉPONSE SUR L'EMPLOI DANS LES VISITES AUPRÈS DES ENTREPRISES

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	Intégrer la thématique de l'emploi dans la grille de questions/réponses lors de visites d'entreprises conduites par la force contact. Articuler l'action de la force contact impulsée par la MEL avec les visites d'entreprises conduites par les acteurs locaux de l'emploi.	Partenaires de la force contact, Pôle emploi, MDE et autres acteurs des territoires.

ACTION 07 OPTIMISER LE RECOURS AUX DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	Améliorer le déploiement des dispositifs d'aide à l'emploi (de l'État, de la Région) sur le territoire métropolitain. S'appuyer sur le réseau de la force contact de la MEL. Mettre en place des actions dédiées de sensibilisation.	État, Pôle emploi, partenaires de la force contact, Medef.
▶	Optimiser le recours aux conventions de revitalisation.	État.

ACTION 08 AU SEIN DES TPE, FAVORISER LE RECRUTEMENT DU 1^{ER} COLLABORATEUR

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	50 000 TPE de la métropole n'ont pas d'autre collaborateur que l'entrepreneur. Démarche à engager à l'échelle d'un territoire de lancement.	C&E, État, MDE, CCI, CMA.

ACTION 09 CONDUIRE UN PLAN D'ACTION SENIORS POUR VALORISER LEUR PLACE DANS L'ENTREPRISE

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	Développer les actions favorisant l'accompagnement et les recrutements des seniors. Soutenir les entreprises dans la gestion des âges et le maintien dans l'emploi des seniors. Renforcer la création d'activités économiques et la reprise d'entreprises par les seniors. Valoriser dans les actions en circuits courts de recrutement le potentiel des seniors.	État, Pôle emploi, Département, C&E autour d'un groupe de travail déjà créé et fondé sur un large partenariat.

ACTION 10 RENFORCER À L'ÉCHELLE MÉTROPOLITAIN L'ACTION D'ANTICIPATION DES COMPÉTENCES ET DES MÉTIERS DE DEMAIN (FICHE PMDE)

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	Poursuivre l'action conduite dans le cadre de la plate-forme Mutéco et des actions portées par les MDE autour des filières.	État, Région, C&E.
II	Encourager le recours au conseil en évolution professionnelle.	Partenariat à définir.
II	Décliner à l'échelle des parcs d'activité la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Action à engager sous la forme d'expérimentation à l'échelle d'un ou plusieurs parcs.	Gestionnaire des parcs d'activité.
▶	Promouvoir les métiers de l'industrie et de l'artisanat. Identifier pour ces secteurs les besoins en emplois. Au-delà de cette démarche, réaliser des actions d'immersion au sein de ces secteurs, sous plusieurs formes, vers plusieurs publics-cible.	MDE, Région, rectorat.

ACTION 11 LE REBOND INDUSTRIEL AU SERVICE DE L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	Fédérer les acteurs de l'emploi, du développement économique et de la formation autour l'ambition d'une métropole transfrontalière industrielle. En veillant à l'articulation entre le niveau local, métropolitain et régional. Conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Développer le label « Osez l'industrie » visant à promouvoir les métiers et articuler les emplois et les compétences à court et à moyen terme. Renforcer les passerelles pour les salariés fragilisés dans l'industrie. Recenser et évaluer des offres non pourvues ; repérer des nouveaux emplois industriels (en lien avec la 3 ^e révolution industrielle).	MDE Lys Tourcoing État (Direccte et Préfecture), Région, MEL, Pôle emploi, ML, Branches professionnelles, rectorat, OPCA et organismes de Formation, C&E...

ACTION 12 LA FABRIQUE DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES, ACCÉLÉRATEUR DE RESSOURCES HUMAINES

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	Autour de la filière numérique, mettre en place un réseau des acteurs destiné à articuler les besoins des entreprises, les parcours de formation et le repérage d'un vivier de talents.	MIE du roubaisis, AFDAS, FAFIEC, Syntec numérique, Euratechnologies, Pictanovo, AFPA, GRETA, Lycée Jean Rostand, MDE LLH, Pôle emploi, MEL, Level Booster.

ACTION 13 INVEST IN PEOPLE (FICHE PMDE)

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Répondre de manière innovante aux problématiques de ressources de talents dans les filières en tension (sécurité, relation client à distance,...). Approfondir la démarche Invest in digital people en lien avec le dispositif grande école du numérique.</p>	Lille's agency, CITC, Région, Euratechnologies, Plaine Images.

ACTION 14 PORTER UNE OPÉRATION 100% DE RECRUTEMENTS RÉUSSIS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II En réponse à la demande, garantir la qualité des recrutements. L'échelle -un groupe d'entreprises, un territoire- est à préciser. Construire un mode d'emploi, les outils de reproduction de cette expérience.</p>	Pôle emploi, C&E, MDE, Medef. À compléter.

ACTION 15 PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Dans le respect du fonctionnement autonome des GEIQ, formaliser un partenariat afin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'aider à l'identification des secteurs qui connaîtront une situation de tension pour leurs recrutements, - de faciliter le repérage des publics à former. 	Représentants des GEIQ, C&E, Medef.

AXE 03

RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOI DANS LE CONTRAT DE VILLE

ACTION 16 FACILITER L'IMPLANTATION D'ENTREPRISES DANS LES TERRITOIRES DU CONTRAT DE VILLE

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>▶ Concevoir une offre économique (artisanale et/ou tertiaire) dans les territoires du contrat de ville. Sur le volet commercial, favoriser l'accompagnement des porteurs de projets.</p>	Partenaire approché : Epareca. À compléter.
	<p>II Encourager l'implantation d'entreprises sur des sites en transition ou en sommeil. Privilégier des sites en bon état pour des activités tertiaires ou le commerce (accompagnement de porteurs de projets indépendants).</p>	Communes.

ACTION 17 FAVORISER LA PRISE D'INITIATIVE ÉCONOMIQUE ET L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT DANS LES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE (QPV)

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>▶ Parmi les actions envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déploiement du dispositif citéslab pour encourager l'initiative économique, - soutien aux actions en faveur de la mobilité internationale et d'une seconde chance de formation, - organisation de « tours entreprendre » des sites et projets de développement auprès des acteurs de l'emploi et de la politique de la ville. 	MDE, Missions locales, communes, ADICE, École de la 2 ^e chance.

ACTION 18 CONFORTER L'ANCRAGE SOCIAL DES SITES D'EXCELLENCE

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Intégrer le critère emploi dans la convention de partenariat qui accompagne le soutien de la MEL aux sites d'excellence.</p>	Opérateurs des sites d'excellence, Région, communes.
	<p>II Positionner sur des emplois de services des demandeurs d'emploi des quartiers voisins des sites d'excellence.</p>	
	<p>II Favoriser l'implantation des salariés des sites d'excellence dans la commune d'implantation du site d'excellence. Action à conduire en partenariat avec les villes, sous plusieurs formes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sonder les besoins en logements au sein des entreprises, - promouvoir l'offre résidentielle des villes concernées. 	

ACTION 19 S'ENGAGER ET FAIRE VIVRE LA CHARTE ENTREPRISES ET QUARTIERS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Engager la MEL dans la mise en œuvre de la charte « entreprises et quartiers ». À travers l'engagement de la MEL, identifier les entreprises volontaires pour s'inscrire dans les ambitions de la charte.</p>	État, Nos quartiers ont des talents. À préciser.

ACTION 20 INVESTIR L'ENJEU DE L'EMPLOI AU SEIN DES CONSEILS CITOYENS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Présentation des objectifs de la MEL en matière de développement économique et d'emploi dans les territoires du contrat de ville.</p> <p>Étudier la possibilité de contribution citoyenne sur la mise en œuvre d'actions.</p>	Communes.

AXE 04

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DE LA MEL

ACTION 21 FRANCHIR UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS LA PRATIQUE DE L'INSERTION ET L'IMPACT SUR L'EMPLOI DES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	Intégrer le critère de la création d'emploi et de qualité des emplois dans la mise en œuvre des politiques métropolitaines : mobilité, renouvellement des DSP (par exemple, sur les résidus urbains) projets urbains, habitat.	
▶	Renouveler et renforcer la charte métropolitaine de l'insertion.	MDE du Roubaix et de Lille Lomme Hellemmes.
▶	Mettre en place le schéma métropolitain des achats socialement et écologiquement responsables. Parmi les enjeux : - faciliter l'accès aux marchés publics des PME et des entreprises de l'ESS, - encourager les circuits courts. Accroître le recours aux clauses d'insertion, au sein de la MEL et dans la métropole.	MDE, communes, organismes consulaires.
II	Soutenir la professionnalisation des métiers liés à la déconstruction.	Partenariat à définir.

ACTION 22 LA MEL EMPLOYEUR ET FACILITATRICE DE TALENTS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	Soutenir l'initiative d'une GPEC de l'emploi public dans la métropole lilloise.	Centre de gestion, C&E.
II	La MEL facilitatrice de talents : création d'une communauté de parrains pour valoriser le parcours des stagiaires, le profil des jeunes demandeurs d'emploi.	

ACTION 23 COMMUNIQUER AUTREMENT SUR L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	Publication d'une newsletter (ou d'une page newsletter) pédagogique sur l'emploi à l'attention des élus et des agents de la MEL. Faire connaître les acteurs de l'emploi, les dispositifs, la mise en œuvre du plan d'action.	
II	Accompagner la mise en place par Compétences et Emplois d'un portail sur l'emploi en direction des habitants de la métropole. Privilégier la compréhension des dispositifs en place.	C&E, partenaires du comité des financeurs.

ACTION 24 UNE MÉTROPOLITAINNE DE LA DIVERSITÉ

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
▶	Avec les communes, s'engager dans une charte métropolitaine de la diversité. Déployer à l'échelle métropolitaine l'expérience conduite sur le territoire de la MDE Métropole sud.	C&E, Face, communes.

AXE 05

EXPÉRIMENTONS !

ACTION 25 TOUS LES DEUX ANS, UN APPEL À PROJETS POUR SOUTENIR UNE INITIATIVE EN FAVEUR DE L'EMPLOI

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
II	Promouvoir un appel à projet biennuel pour soutenir une expérimentation pour l'emploi (portée par un organisme consulaire, une entreprise, une association, un syndicat). Parmi les actions qui pourront être soutenues : le contrat de ville, la coopération transfrontalière, les métiers de la troisième révolution industrielle, les nouvelles formes d'organisation du travail ou encore l'économie collaborative.	C&E. Partenariat à définir.

ACTION 26 FACILITER LA RECHERCHE D'EMPLOI PAR LA MISE EN PLACE D'UNE PLATE-FORME MOBILITÉ

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Mettre en place une plate-forme mobilité avec parmi les objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - encourager le réflexe mobilité, - mieux diffuser la connaissance du réseau de transports en commun. 	<p>C&E, Partenariat à définir.</p>

ACTION 27 EXPÉRIMENTER L'ACTION « TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE »

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Convertir en emplois le versement des dépenses d'accompagnement social.</p> <p>Accompagner la mobilisation de plusieurs territoires (à l'échelle d'un ou plusieurs quartiers) dans l'expérimentation zéro chômeurs de longue durée.</p>	<p>C&E, territoires mobilisés, État, Région, Département.</p>

ACTION 28 DÉVELOPPER LE PRÊT DE COMPÉTENCES

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Développer une solution conjuguant flexibilité pour les entreprises (réduction de la masse salariale en cas de baisse d'activité / alternative au chômage partiel, licenciement économique) et sécurisation du parcours professionnel (maintien des contrats de travail et développement de leur employabilité) dans le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre.</p> <p>Expérimenter le développement du prêt de compétences, sous utilisé et méconnu, à travers un projet associant organisations patronales et syndicats de salariés.</p> <p>Tester l'intérêt de l'outil numérique Mobilwork facilitant la mise en relation entre les entreprises prêteuses et hôtes.</p>	<p>Partenaires sociaux plate-forme Mobilwork Partenaires locaux en contact avec les entreprises.</p>

ACTION 29 DÉPLOYER L'OPÉRATION ET LE RÉSEAU « ARTISANS SOLIDAIRES »

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Accompagner un groupe de personnes allocataires du RSA vers l'immersion et l'intégration à l'emploi dans l'artisanat.</p>	<p>CMA, Département.</p>
	<p>II En s'appuyant sur ce projet, encourager la mise en place d'un réseau d'artisans solidaires.</p>	

ACTION 30 UN CAMPUS TERRITORIAL POUR RÉPONDRE LOCALEMENT À L'ENJEU DES EMPLOIS DIFFICILEMENT POURVUS

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Concrétiser l'intérêt de mobiliser (le cas échéant en le contractualisant) à l'échelle du territoire les entreprises volontaires, les acteurs de l'emploi et de la formation, les demandeurs d'emploi.</p>	<p>MDE Métropole sud, Entreprises volontaires, Pôle emploi, Région.</p>

ACTION 31 FAVORISER L'EMPLOI DANS LES EXPÉRIMENTATIONS LIÉES AUX ENJEUX DE LA 3^e RÉVOLUTION INDUSTRIELLE (REV 3) ET AU PLAN CLIMAT ÉNERGIE TERRITORIAL

ÉTAT DE L'ACTION	OBJECTIFS	PARTENARIAT
	<p>II Introduire une dimension ressources humaines dans les projets structurants du territoire visant un développement économique respectueux des ressources naturelles, dans les filières de la qualité alimentaire, de l'agro-écologie, de la production d'énergies renouvelables ou de récupération locales.</p>	<p>Parties prenantes : Région, agences de développement, opérateurs des sites d'excellence, MDE de Lille Lomme Hellemmes, observatoire partenarial de l'économie...</p>
	<p>II Accompagner l'évolution des métiers dans le secteur du bâtiment, notamment de la rénovation énergétique.</p>	
	<p>II Initier une approche emplois et compétences de Rev 3.</p>	



FICHES PROJETS

AXE 01

GOVERNANCE ET NOUVELLES FORMES
DE MOBILISATION POUR L'EMPLOI

INTRODUCTION

L'intensité de la concertation partenariale a caractérisé l'élaboration du plan d'action pour l'emploi.

Parallèlement aux séances de travail avec les différentes familles d'acteurs, cette exigence se traduit par la volonté de pérennisation du comité des financeurs de l'emploi du territoire, réunissant sur l'initiative de la MEL, l'État (Direccte), Pôle emploi, ainsi que les élus du Conseil Régional et du Conseil Départemental. Il sera l'un des terrains d'une gouvernance partagée et d'un projet de territoire portant l'ambition d'une métropole pionnière dans la sécurisation des parcours. Une fois dans l'année, ce comité pourra prendre la forme d'une conférence des financeurs, voire d'états généraux de l'emploi réunissant autour de cette vocation de métropole pionnière les présidents d'exécutif (de la MEL, de la Région, du Département) ainsi que le préfet. Sans attendre cette perspective, la formalisation d'un partenariat entre la MEL (1^{er} développeur), Pôle emploi (1^{er} recruteur) et l'association Compétences et Emplois (expression de l'ambition métropolitaine des acteurs locaux de l'emploi) illustre cette capacité à générer de l'action par le dialogue.

L'enjeu de gouvernance ne se limite pas à ce cercle institutionnel ou plus précisément la mobilisation collective imposée par la situation de l'emploi dans notre métropole implique la contribution d'autres acteurs. C'est le sens des dynamiques de projets annonçant un véritable partenariat pluriannuel avec les réseaux d'entreprises ainsi qu'un rôle d'impulsion de la MEL dans la coopération transfrontalière sur l'emploi. D'autres réflexions, impulsées notamment par le Conseil de développement, pourront accompagner la réalisation de ces objectifs en alimentant ainsi l'ambition d'une métropole pionnière sur l'emploi.

Parmi ces réflexions : l'identification de grandes causes métropolitaines ou encore la mise en place d'un comité scientifique et d'innovation pour l'emploi.

FICHE PROJET 01

PÉRENNISER LE COMITÉ DES FINANCEURS DE L'EMPLOI DU TERRITOIRE

ENJEUX

La mise en place du comité des financeurs a accompagné l'élaboration du plan d'action emploi. Réunissant les représentants élus de la MEL, de la Région et du Département ainsi que l'État (Direccte) et Pôle emploi, il est un espace de dialogue sur les politiques de l'emploi dans la métropole. L'intérêt exprimé autour de ce lieu ouvre une nouvelle perspective pour :

- traduire en action collective les axes de convergence entre la MEL, l'État, le Conseil régional et le Conseil départemental,
- par cette convergence, porter progressivement le projet de territoire d'une métropole de la confiance professionnelle, pionnière dans la sécurisation des parcours.

OBJECTIFS

1. Pérenniser un comité des financeurs de l'emploi du territoire. Sa vocation :
 - constituer un lieu d'échange sur la déclinaison dans la métropole et ses communes des actions portées par les membres du comité. Dans cet objectif, le comité des financeurs pourra devenir un lieu d'initiatives,
 - être un espace d'informations sur le suivi des projets du plan d'action emploi de la MEL,
 - valoriser la relation de proximité de la MEL avec l'entreprise, porter au débat des financeurs les enjeux (besoins, difficultés, propositions d'action) qu'elles rencontrent en matière de ressources humaines et de compétences.

Au fur et à mesure de son appropriation, y compris à travers la présence annuelle des présidents d'exécutif et du préfet, le comité devenant ainsi conférence des financeurs prendra des initiatives collectives pour l'emploi.

- Parmi les enjeux qui pourront donner lieu à ces initiatives :
- quantifier le potentiel d'intervention pour l'emploi du territoire,
 - porter l'ambition d'une métropole expérimentale en matière de sécurisation des parcours,
 - en s'appuyant sur cette ambition, défendre auprès de l'État une attention particulière pour une métropole régionale confrontée plus que les autres à l'enracinement du chômage.

2. Fixer la composition et le mode de fonctionnement du comité des financeurs. En répondant notamment aux questions ou aux propositions suivantes :
 - l'articulation avec l'association Compétences et Emplois, expression de la gouvernance métropolitaine;
 - la possibilité de saisine sur l'initiative d'un autre membre que la MEL,
 - préalablement à chaque réunion, un comité technique préparant l'ordre du jour,
 - la fréquence trimestrielle,
 - l'organisation chaque année d'un comité des financeurs animé par le préfet et les présidents des exécutifs (MEL, Région, Département).

RÉSULTATS ATTENDUS

Mise en place et pérennisation d'une gouvernance partagée sur les enjeux de l'emploi.

PILOTAGE

Pilote :

- La MEL à l'initiative des réunions du comité des financeurs.
- Les élus pilotes : le vice-président au développement économique, le conseiller métropolitain mandaté sur l'emploi.

Parties prenantes :

Les membres du comité des financeurs.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

1. Organisation trimestrielle du comité des financeurs. Mise en place d'une instance technique de préparation.
2. Participation des présidents d'exécutifs et du préfet une fois par an.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Fréquence et participation au comité des financeurs.
- Nombre et nature des initiatives collectives engagées.

FINANCEMENT

Aucun.

FICHE PROJET 02

RENFORCER LE PARTENARIAT ENTRE LA MEL, PÔLE EMPLOI ET COMPÉTENCES ET EMPLOIS

ENJEUX

- Une première convention entre la MEL et Pôle emploi qui a posé les fondements d'une volonté de travail en commun.
- La nécessité de renforcer la collaboration entre le 1^{er} développeur (la MEL) et le 1^{er} recruteur (Pôle emploi) du territoire.
- L'intérêt d'associer dans cette démarche les maisons de l'emploi et à travers elles l'association Compétences et Emplois.

OBJECTIFS

1. Formaliser une convention de partenariat entre la MEL, Pôle emploi, Compétences et Emplois. Sept axes de coopération sont identifiés :
 - la gouvernance : participation de Pôle emploi (représenté par son directeur départemental) au comité des financeurs ainsi qu'au comité technique qui le précède.
 - l'observation : poursuite de la collaboration de la MEL, de Pôle emploi et de Compétences et Emplois au sein de l'observatoire partenarial de l'économie. Pôle emploi s'engage par ailleurs à nourrir le diagnostic partagé qui alimentera le plan d'action emploi.
 - la réponse aux demandes de l'entreprise. Pôle emploi mettra à disposition son expertise pour faciliter le déploiement du dispositif Force de contact piloté par la MEL.
 - la connaissance des métiers de chacun : des séances de travail sur la présentation des métiers de développeur et de recruteur.
 - le développement de l'emploi dans les filières : identification de référents Pôle emploi pour l'industrie, les services à la personne, les métiers du numérique, la relation client à distance. Cette interface facilitera les actions de GPEC conduites par les MDE à l'échelle des filières.
 - la dynamisation de l'emploi transfrontalier. La MEL et Pôle emploi s'engageant à mettre en place des outils pérennes afin d'identifier les besoins de main-d'œuvre, observer les flux, développer la connaissance du marché du travail belge, accompagner l'apprentissage du néerlandais (et plus globalement du monde néerlandophone).
 - l'accompagnement efficace des implantations et des recrutements importants. La MEL, Pôle emploi, les MDE et Compétences et Emplois définiront de manière concertée un dispositif de coopération garantissant la réussite des recrutements et la satisfaction des employeurs, en privilégiant les territoires concernés et les personnes éloignées du marché de l'emploi.

RÉSULTATS ATTENDUS

- Un partenariat qui contribue à l'objectif de gouvernance partagée, du travail diagnostique à la définition d'orientations.
- Le contact optimisé dans la réponse aux besoins RH de l'entreprise.
- Conforter la culture commune de « développeur pour l'emploi » et de « recruteur pour le développement ».
- Des services pérennes de coopération transfrontalière sur l'emploi.

PILOTAGE

L'actualisation de la convention est une initiative partagée de la MEL, Pôle emploi et Compétences et Emplois.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

2016 : signature de la convention. En anticipation, poursuite des actions déjà engagées (sensibilisation des équipes) ; lancement des nouvelles actions après la signature.

2017 : bilan de la convention. Engagement d'un partenariat pluriannuel en fonction de ce bilan.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Mise en œuvre effective des axes de la convention.
- L'impact de cette convention pourra être étudié dans le cadre de l'évaluation du plan d'action.

FINANCEMENT

Aucun.

**FICHE
PROJET
03****ENGAGER UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS
LA DYNAMIQUE MÉTROPOLITAINE DES
ACTEURS LOCAUX DE L'EMPLOI**

ENJEUX

- Face à la pluralité des acteurs locaux de l'emploi, et à la fragilité de leur financement, renforcer la dimension métropolitaine de leur intervention.
- Impliquer l'ensemble des territoires dans le déploiement des actions de la MEL en faveur de l'emploi.
- Garantir dans cette recherche leur capacité d'action et d'innovation, notamment par la mobilisation des financements européens.

OBJECTIFS

1. Soutenir la vocation métropolitaine de l'association Compétences et Emplois (C&E) dans le partenariat entre la MEL et les maisons de l'emploi. Améliorer les outils de suivi de ce partenariat.
2. Poser le principe d'un visa préalable du CA de C&E pour les actions métropolitaines. Améliorer la couverture territoriale des acteurs de l'emploi soutenus par la MEL, en prenant l'initiative d'un tour de table des partenaires potentiellement parties prenantes. Les territoires des Weppes, de l'Armentières et Wattrelos ne bénéficient pas des services des MDE.
3. Développer une ingénierie financière vers les acteurs locaux de l'emploi et de l'insertion. Les pistes :
 - améliorer l'accès aux programmes régionaux, nationaux et européens. Rechercher à cette fin des outils d'aide à la trésorerie (par exemple : un label reconnu par le milieu bancaire).
 - anticiper l'utilisation de l'enveloppe Feder « Initiative territoriale intégrée ».

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Renouvellement du partenariat entre la MEL et les outils territoriaux de l'emploi.
2. Mutualisation d'actions entre C&E et les MDE.
3. De nouveaux partenariats pour couvrir l'ensemble du territoire.

PILOTAGE

Pilotage : MEL, C&E

Parties prenantes : MDE, PLIE, ML, communes, Région, État.

ÉTAPES DE RÉALISATION

2016-2017 :

- Animation régulière des instances de C&E ainsi que du comité de direction métropolitain. Ce dernier, mis en place fin 2015, associe l'ensemble des outils territoriaux de l'emploi et la mission emploi de la MEL pour faciliter la conception et le déploiement des actions métropolitaines.
- Amélioration des outils de suivi du partenariat entre la MEL et les MDE.
- Négociation avec les services instructeurs des fonds européens (Région, État) pour adapter les critères de financement au tissu local.

L'élargissement de la couverture territoriale des acteurs locaux sera corrélé aux arbitrages budgétaires.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance : nombre de demandeurs d'emploi et d'entreprises accompagnés dans ces territoires; augmentation et diversification des sources de recettes pour les acteurs du territoire.

Indicateur de contexte : évolution de l'emploi dans les territoires, évolution de la consommation des financements européens sur le territoire.

FINANCEMENT

- Subvention C&E (279 000 euros) = une partie de la subvention mobilisée pour cette action.
- Sur la couverture territoriale, partenariats financiers nouveaux à définir.

FICHE PROJET 04

MOBILISER LES RÉSEAUX D'ENTREPRISES SUR LE FRONT DE L'EMPLOI

ENJEUX

- Un soutien de la MEL en faveur de l'action sur l'emploi des réseaux d'entreprises qui doit être renforcé.
- Valorisation des actions portées par ces réseaux sur le mode du circuit court, dans la relation directe entre l'entreprise et le demandeur d'emploi. Parmi ces actions :
 - le Parcours Emploi Mobilité Sport (PEMS) porté par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE Lille métropole). Ce dispositif permet à des jeunes âgés de 18 à 25, éloignés du marché de l'emploi, d'accéder à un emploi durable grâce à un programme de réinsertion et de formation intensive ;
 - le Groupe Dynamique d'Embauche (GDE) animé par le Réseau Alliances : Action d'accompagnement de jeunes diplômés Bac+3 à l'emploi sur la base du coaching, mise en cohérence du projet de vie du projet professionnel ;
 - Le dispositif Nos quartiers ont des talents : accompagnement dans la recherche d'emploi des jeunes diplômés Bac+3 âgés de moins de 30 ans, issus de milieux sociaux modestes.

OBJECTIFS

1. Traduire en partenariat pluriannuel le soutien de la MEL aux réseaux d'entreprises. Parmi les chantiers de ce partenariat, renforcer la coopération :
 - dans le repérage des besoins en compétences des entreprises,
 - dans le lien avec les communes et les outils territoriaux de l'emploi.
2. Valoriser la réussite et contribuer au déploiement sur le territoire des actions en circuit court.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. À travers ces réseaux, une mobilisation de 100 entreprises.
2. Permettre à 150 jeunes/an de trouver un emploi par le biais de ces dispositifs.

PILOTAGE

Pilote : MEL.

Parties prenantes : Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) ; le Réseau Alliances ; Nos Quartiers ont des Talents (liste non exhaustive).

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

2017 :

- Tour de table élargi pour conforter l'implication des réseaux d'entreprises : communes de la MEL, acteurs politique de la ville...
- Formalisation d'un partenariat pluriannuel.

2018 : Bilan d'étape.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre d'entreprises mobilisées à travers ces réseaux.
- Nombre de retours vers l'emploi résultant des actions des réseaux.

Indicateurs de contexte :

- Diffusion de l'action des réseaux dans la vie métropolitaine de l'emploi.

FINANCEMENT

- 75 000 euros aujourd'hui.
- 15 000 euros : nouveaux financements.

FICHE PROJET 05

PORTER LE RÔLE D'IMPULSION DE LA MEL EN MATIÈRE DE COOPÉRATION TRANSFRONTALIÈRE POUR L'EMPLOI

ENJEUX

- Le potentiel de développement important des flux de travailleurs transfrontaliers dans l'intérêt partagé de chaque versant.
- Une régulation nécessaire pour lever les freins à ce développement et réduire les concurrences négatives.
- La MEL légitime pour relancer en lien avec l'Eurométropole la coopération transfrontalière sur l'emploi.

OBJECTIFS

1. Programmer des assises de l'emploi transfrontalier en inscrivant cet événement dans une dynamique de projet et un partenariat pérenne. Parmi les pistes de coopération qui émergent en ce sens :
 - disposer d'une meilleure observation des flux,
 - mieux connaître les besoins de recrutement des entreprises belges,
 - accompagner leur immersion dans l'environnement néerlandophone,
 - répondre aux freins à la mobilité transfrontalière (système de transport, langue, connaissance des offres...).
2. Les assises pourront donner lieu à un engagement des partenaires autour de ces enjeux, sous la forme d'une plate-forme permanente de coopération.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Une relance de la coopération transfrontalière sur l'emploi.
2. Un temps de mobilisation dans le cadre des assises.
3. Au-delà de ce temps fort, et au-delà des programmes limités dans le temps (comme Interreg), construire un système pérenne de coopération transfrontalière sur l'emploi.

PILOTAGE

Pilote :

- MEL en lien avec l'Eurométropole.

Parties prenantes :

- Pour le versant belge : collectivités locales belges, autres acteurs représentants de l'entreprise, des salariés et du service public de l'emploi (Forem, VDAB, Unizo), acteurs de l'intérim...
- Pour le versant français : État, Pôle emploi, Région, représentants du monde de l'entreprise et des salariés, C&E, communes, notamment les communes transfrontalières.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

- 2016 et 2017** : préparation des assises afin d'identifier les enjeux de coopération et les engagements auxquels ils pourront donner lieu.
- Courant 2017** : organisation des assises de l'emploi.

FICHES PROJETS

AXE 02

DÉPLOYER UNE OFFRE DE SERVICE EMPLOI
VERS LES ENTREPRISES



INTRODUCTION

Affirmée dans le PMDE à travers la mise en place d'une force de contact, la volonté de proximité dans la relation à l'entreprise crée pour la MEL un levier dans la prise en compte des enjeux de ressources humaines au sein de l'économie métropolitaine.

Ciblé sur l'un des cœurs de métier de notre établissement, le deuxième axe du plan d'action compose une véritable offre de service sur l'emploi en portant celle-ci dans une double démarche.

Au quotidien, comme facilitateur de l'entreprise, premier acteur de la création d'emplois. Cette position de facilitateur doit permettre d'améliorer les conditions de recrutement des entreprises pour celles qui déclarent être en difficulté dans l'embauche de nouvelles ressources, pour les entrepreneurs qui projettent de recruter un premier collaborateur ; pour l'ensemble des entreprises qui peuvent bénéficier des dispositifs d'aide à l'emploi et à la formation mis en place par l'État et la Région.

Faciliter, c'est aussi pour la MEL donner aux groupements d'entreprises qui s'engagent pour l'insertion, les moyens de développer leur action au sein de l'économie métropolitaine.

Dans une deuxième position, l'offre de service emploi entend également anticiper les enjeux de ressources humaines qui pourront être déterminants dans le devenir de l'entreprise. À travers plusieurs modalités d'action, cet accompagnement portera sur le repérage des métiers, des compétences, des savoir-faire qui construiront demain la réussite de l'entreprise. La volonté d'anticiper prendra également la forme d'actions de sensibilisation en donnant les outils pour valoriser au sein de l'entreprise la place des seniors dont les compétences et l'expérience sont délaissées.

FICHE PROJET 06

CAPITALISER LA RÉPONSE SUR L'EMPLOI DANS LES VISITES AUPRÈS DES ENTREPRISES

ENJEUX

- En application du PMDE, l'initiative par la MEL d'une force de contact associant plusieurs partenaires (organismes consulaires, communes, etc.) pour améliorer le repérage des besoins des entreprises.
- La force contact crée une offre de service commune construite sur la complémentarité des compétences et des interventions d'acteurs en relation permanente avec l'entreprise, principalement la MEL, les communes, la CCI, la chambre des métiers et de l'artisanat, la Région, l'État et les acteurs de l'emploi, d'autres partenaires pouvant s'inscrire dans ce dispositif lors d'une étape ultérieure.
- L'ambition de cette offre de service vise à conduire 5 000 visites par an destinée à identifier et répondre à des besoins exprimés par les entreprises : parcours résidentiel et insertion urbaine ; développement et accompagnement financier ; vie interne de l'entreprise, dont les ressources humaines ; communication... Une préfiguration a été menée à Lambersart, Roubaix et Neuville-en-Ferrain.
- L'intégration du thème de l'emploi dans les objectifs de la force contact pose la nécessité d'une articulation avec les initiatives portées par les acteurs locaux de l'emploi en relation permanente avec les entreprises de leur territoire.

OBJECTIFS

1. Dans le fonctionnement de la force de contact, élaborer une grille de questionnements sur l'emploi auprès des entreprises rencontrées.
2. Articuler, afin de capitaliser, l'intervention respective de la force de contact et des acteurs locaux de l'emploi. Leur place et leur contribution dans le dispositif seront ainsi à définir.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Une simplification des interlocuteurs de l'entreprise autour de l'ensemble de ses demandes, dont les questions portant sur l'emploi.
2. Une connaissance accrue et consolidée à l'échelle métropolitaine des besoins exprimés par l'entreprise sur l'emploi. À titre d'illustration des thèmes couverts par ces besoins : le fonctionnement et les difficultés éventuelles pour recruter ; l'évolution des compétences ; l'opportunité d'un dispositif d'aide au recrutement ; l'intérêt d'une coopération avec d'autres entreprises afin de mieux satisfaire les besoins en ressources humaines...

PILOTAGE

Pilote : MEL.

Parties prenantes :

- Le réseau de la force de contact.
- Les acteurs locaux de l'emploi (maisons de l'emploi, centres sociaux, Pôle emploi, Proch'emploi, la plate-forme emploi du Département, les OPCA) qui organisent des visites auprès des entreprises, de manière régulière et/ou dans le cadre d'une dynamique projet.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

2016 :

- Finalisation de la grille de questionnement sur l'emploi.

2016, 2017 :

- Articuler et capitaliser.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Évolution des besoins recensés par les entreprises en matière d'emploi.
- Traitement effectif de la réponse donnée à la demande exprimée.

Indicateurs de contexte :

- Nombre de dispositifs d'aide à l'emploi déployés dans la métropole.

FINANCEMENT

Aucun.

FICHE PROJET 07

OPTIMISER LE RECOURS AUX DISPOSITIFS D'AIDE À L'EMPLOI

ENJEUX

- Dans le prolongement du plan d'urgence économique et social lancé par le Gouvernement, un renforcement par l'État des dispositifs d'aide à l'emploi.
- Ce sont en premier lieu les emplois aidés mobilisables par les employeurs pour inciter aux recrutements des personnes les plus éloignées de l'emploi. Ils recouvrent plus de 2 100 contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE/ secteur non marchand), plus de 900 contrats initiative emploi (CIE/ secteur marchand). Et pour les publics cibles comme les jeunes 350 CIE starters, près de 800 emplois d'avenir, des moyens pour favoriser l'apprentissage et l'alternance, 2 156 entrées possibles en garantie jeunes, en fin un programme initiative pour l'emploi des jeunes largement déployé sur le territoire.

Les années précédentes, l'enveloppe disponible pour ces emplois aidés n'a pas été mobilisée entièrement sur notre territoire.

- S'ajoutent aux emplois aidés les nouveaux dispositifs favorisant les recrutements des TPE-PME : aide embauche PME, l'extension de l'aide à l'embauche d'un premier salarié (montant de l'aide égal à 4 000€). En complément, la Région Hauts-de-France a délibéré une aide pour les TPE/PME sous la forme d'une subvention accordée aux entreprises pour toute nouvelle création d'emplois. Elle correspond à 25% du montant des cotisations patronales restant à charge.
- L'État accompagne également la mise en place sur le territoire de conventions de revitalisation. Elles conduisent les entreprises de plus de 1 000 salariés qui procèdent à un plan de sauvegarde à s'engager financièrement pour la (re)création d'emplois.
- Parallèlement, avec le plan 1 Million de formations, lancé au niveau national, la Région mobilise le levier de la formation pour les entreprises (Pass'emploi) et pour les demandeurs d'emploi (chèque Pass'formation).

OBJECTIFS

1. Augmenter le déploiement des dispositifs d'aide à l'emploi en s'appuyant sur la force de contact mise en place par la MEL pour repérer et répondre aux besoins des entreprises. Le cap de l'augmentation sera chiffré et fera l'objet d'un baromètre régulièrement suivi.
2. Favoriser un recours accru aux conventions de revitalisation dont l'impact pour la création d'emploi est démontré.
3. Mettre en place des actions de sensibilisation vers les communes en investissant le club économique des communes ou d'autres formes dédiées.

RÉSULTATS ATTENDUS

Augmentation du déploiement des dispositifs d'aide à l'emploi dans les entreprises et les communes.

PILOTAGE

Pilote : MEL.

Parties prenantes : État (Direccte), Région, Pôle emploi - MDE, PLIE et Missions Locales.

ÉTAPES DE RÉALISATION

- 2016** : Définir un objectif chiffré de rattrapage ainsi que des outils de suivi.
2017 : Mise en œuvre.
2018 : Évaluation.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Utilisation de l'enveloppe cible de l'État.
- Proportion des aides de la Région sur le territoire.
- Mobilisation des outils de formation pour les demandeurs d'emploi.

FINANCEMENT

Aucun - Ingénierie de la force de contact.

FICHE PROJET 08

AU SEIN DES TPE, FAVORISER LE RECRUTEMENT DU PREMIER COLLABORATEUR

ENJEUX

- 43 000 employeurs sans salarié (17 000 en SA-SARL, 14 000 en libéral, 11 000 artisans & commerçants). Et si une part significative d'entre eux recrutait un premier collaborateur pour exploiter un potentiel de développement, améliorer le service client ou réduire les surcharges de travail.
- Au sein des TPE, des freins à l'embauche relatifs au manque de visibilité pour une prise de risque, à de mauvaises expériences, à la complexité de certaines démarches administratives...
- La disponibilité d'aides aux recrutements mises en place par l'État (4 000€ jusque fin 2016) et le Conseil Régional (2 500€).

OBJECTIFS

1. Conduire à l'échelle de territoires test de la métropole une opération recrutement du 1^{er} collaborateur d'une TPE. Fonder cette action sur une offre de service complète en capacité de répondre aux interrogations de l'entreprise qui projette un recrutement.
2. Selon le bilan de l'expérimentation, étendre l'opération sur l'ensemble de la métropole.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Démontrer à l'échelle des territoires test le potentiel de développement des TPE et son impact sur l'emploi.
2. Capitaliser la possibilité de lever les freins à l'embauche pour les entreprises concernées comme pour les demandeurs d'emploi (aide à des candidatures spontanées, ciblage d'employeurs, etc.).

PILOTAGE

Pilote : Compétences et Emplois.

Parties prenantes : chambres consulaires – Direccte et Pôle emploi - maisons de l'emploi, PLIE et Missions Locales...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 :

- Identification des territoires test et repérage du tissu des employeurs sans salarié,
- Définition du partenariat.

2017 :

- Mobilisation et préparation de demandeurs d'emploi volontaires pour entrer en contact avec les employeurs correspondant à leur profil.
- Démarchage des employeurs repérés (en s'appuyant sur la force contact) et accompagnement de ceux-ci pour lever les obstacles en mobilisant les ressources possibles (aides de l'État et de la Région...).

2018 :

- Bilan et selon le résultat, extension à l'ensemble de la métropole.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre d'employeurs volontaires ayant embauché.
- Nombre de demandeurs d'emploi ayant trouvé du travail par cette démarche.

Indicateurs de contexte :

- Développement des TPE dans les territoires test.

FINANCEMENT

À définir.

FICHE PROJET 09

CONDUIRE UN PLAN D'ACTION SENIORS POUR VALORISER LEUR PLACE DANS L'ENTREPRISE

ENJEUX

- Une forte augmentation de la demande d'emploi senior : + 71% depuis 5 ans, soit 24 000 personnes de + de 50 ans inscrits à Pôle emploi dans l'arrondissement de Lille. La part de seniors dans la demande d'emploi est passée de 15 à 20%.
- Des conditions médiocres de réinsertion pour les seniors, en dépit de leur qualification et de leur expérience. Les plus de 50 ans représentent 28 % des chômeurs de longue durée.
- Un sur-chômage des seniors en contradiction avec la perspective d'allongement des carrières professionnelles (127 000 seniors en emploi en 2012, soit + 17 000 en 5 ans et 1 emploi sur 4).
- L'insuffisance des moyens mobilisés, leur dispersion ou plutôt leur absence d'articulation pour répondre de manière globale à la marginalisation des seniors dans l'entreprise. En considérant les problématiques de santé, de reconversion, de valorisation.

OBJECTIFS

1. Mettre en place un plan d'action senior en s'appuyant sur une démarche aujourd'hui engagée sous l'impulsion de l'État. Les axes identifiés :
 - soutenir les entreprises dans la gestion des âges et le maintien dans l'emploi des seniors,
 - renforcer leur proportion dans la création et la reprise d'activité,
 - encourager les circuits courts de recrutement de seniors,
 - concevoir des outils de valorisation de leur richesse professionnelle.
2. En s'appuyant sur le large partenariat déjà mobilisé, porter l'action pionnière de la métropole sur cet enjeu. Cette exigence pourra par exemple donner naissance à un pôle de compétences « emplois et seniors » intégrant des sessions de formation sur le mode « école de la deuxième partie de carrière ».

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Améliorer les résultats des dispositifs existants en faveur des seniors : contrats uniques d'insertion, contrats de professionnalisation, méthode de recrutement par simulation, immersions en entreprises...
2. Développement des moyens d'accueil et d'accompagnement des seniors comme les clubs seniors au sein des agences de Pôle emploi.
3. Organisation d'actions spécifiques : forum seniors, « 1 territoire, 1 action », opération d'immersion...

PILOTAGE

Pilote : Compétences et Emplois et MEL pour les assises puis à définir.

Parties prenantes : elles sont réunies au sein d'un groupe de travail animé conjointement par Compétences et Emplois et l'État (la Direccte) et associant : Pôle emploi, les maisons de l'emploi et les PLIE, FACE, le CIDFF, Amitié Partage, Cap Emploi, l'agence régionale de santé, l'ARACT, la CARSAT...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

Septembre 2016 : Assises pour l'emploi des seniors.
2016 : Formalisation du plan d'action.
2017 : Année de l'emploi des seniors en MEL.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Mise en œuvre effective du plan d'action emploi des seniors.
- Évolution et consommation des financements mobilisés en direction du public senior.
- Nombre d'entreprises et de territoires partenaires.

Indicateurs de contexte :

- Baisse de la part des seniors dans la catégorie des demandeurs d'emploi de longue durée.

FINANCEMENT

- 23 000 euros pour la MEL (au titre d'une partie de la subvention à C&E).
- À définir pour les financements complémentaires.

**FICHE
PROJET
10****RENFORCER À L'ÉCHELLE MÉTROPOLITAIN
L'ACTION D'ANTICIPATION DES COMPÉTENCES
ET DES MÉTIERS DE DEMAIN (FICHE PMDE)**

ENJEUX

- La métropole lilloise est riche d'expériences en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui vise à réduire les écarts entre les besoins économiques et les ressources humaines.
- En complémentarité de l'action de l'État et de la Région, la pertinence d'approfondir à l'échelle métropolitaine la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

OBJECTIFS

- 1.** Poursuivre deux stratégies complémentaires de GPEC, en continuant de privilégier les TPE/PME :
 - une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) à l'échelle des filières, menée par les MDE, en réinterrogeant le choix des filières selon les critères de dynamique d'emploi et d'adéquation aux compétences des actifs.
 - dans une recherche d'émulation, la plate-forme d'appui aux mutations économiques (Mutéco), inscrite au contrat de plan. Sous la forme d'appel à projets, elle a pour objectif d'identifier des démarches coopératives et innovantes en matière de GPEC. Sa pérennisation est à questionner selon les nouvelles priorités de la Région et de l'État.
- 2.** Engager deux nouvelles orientations pour approfondir à l'échelle de la MEL une anticipation des emplois et des compétences qui concourt à la sécurisation des parcours :
 - impliquer directement les salariés par l'activation conseil en évolution professionnelle (CEP),
 - promouvoir des offres de services à l'échelle des parcs d'activités, pour faire émerger des territoires de collaboration sur les problématiques de ressources humaines. Les forums emplois sont une des modalités possibles mais pas la seule.

RÉSULTATS ATTENDUS

- 1.** Poursuite des actions de GPEC déjà engagées en renouvelant le choix de filières couvertes et pour la plate-forme Mutéco selon de nouvelles modalités d'émulation des projets.
- 2.** Des salariés qui anticipent mieux qu'aujourd'hui les étapes futures de leur parcours ; des parcs d'activité qui intègrent dans leur animation la problématique des ressources humaines.

PILOTAGE

Actions engagées (GTEC et plate-forme Mutéco)

- Pilote :

- Pour la plate-forme Mutéco : co-pilotage État (Direccte), Région, MEL.
- Pour la GTEC : MEL.

- Parties prenantes :

- Pour la plate-forme Mutéco : C&E
- Pour la GTEC : État (Direccte), les maisons de l'emploi (MDE) Lys Tourcoing (industrie), Roubaisis (numérique, SAP), Lille Lomme Hellemmes (éco-activités, services à la personne, ESS, numérique), Métropole sud (transport, artisanat, commerce), Val de Marque (industrie de la santé), Villeneuve d'Ascq Mons en Baroeul (Centres relation clients), Région, chambres consulaires (GIE compétences), les organisations patronales (GIE compétences), les syndicats (Les filières mentionnées entre parenthèses pourront évoluer).

Nouvelles orientations de GPEC

- Pilote :

- MEL.

- Parties prenantes :

- Pour les parcs d'activités : associations gérant les parcs.
- Pour le CEP : C&E, les acteurs qui déploient le CEP (APEC, Pôle emploi, Missions Locales, les OPACIF, les partenaires sociaux, la Région).

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

1. Évolution de la plate-forme Mutéco.
2. GTEC : redéfinir les critères d'intervention de la MEL en lien avec les MDE.
3. CEP : rencontrer les financeurs du CEP et les opérateurs.

ÉVALUATION

Indicateur de contexte :

- Une métropole perçue comme pionnière de la GPEC.

Indicateurs de résultat :

- Intégration du critère de l'emploi dans plusieurs contrats de parcs,
- Évolution du recours au CEP.

FINANCEMENT

55 000 euros : part de la subvention MEL à C&E pour cette action.
Une partie des financements aux MDE (450 000 euros).

FICHE PROJET 11

LE REBOND INDUSTRIEL AU SERVICE DE L'EMPLOI

ENJEUX

- Une désindustrialisation de la métropole lilloise qui provoque un impact négatif sur l'emploi, l'industrie générant de nombreuses activités induites.
- Des métiers de l'industrie qui ouvrent des possibilités d'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes. Avec une dimension polyvalente, par exemple dans l'activité de la maintenance.
- Un déficit d'image auprès des professionnels de l'emploi, du public et des jeunes. Une image dépréciée de l'industrie ou tout simplement une méconnaissance de ses évolutions.
- Le constat d'une inadéquation entre la qualification de la demande et celle de l'offre, décalage qui risque de croître dans les années à venir.
- La concurrence des entreprises industrielles belges qui recrutent des Français notamment grâce à des salaires attractifs.
- L'ensemble de ces distorsions sur le marché de l'emploi industriel métropolitain crée aujourd'hui des situations de pénurie alors que ce secteur offre des réelles possibilités de parcours.

Le secteur de l'industrie dans l'arrondissement de Lille en 2013 : 45 000 emplois.

OBJECTIFS

1. Réussir le plan métropolitain pour l'emploi dans l'industrie en investissant les actions suivantes :
 - Fédérer les acteurs de l'emploi, du développement économique et de la formation autour l'ambition d'une métropole transfrontalière industrielle. En veillant à l'articulation entre le niveau local, métropolitain et régional.
 - Conduire une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales. En améliorant l'identification des besoins en emplois.
 - Développer le label « Osez l'industrie » visant à promouvoir les métiers et articuler les emplois et les compétences à court et à moyen terme.
 - Renforcer les passerelles pour les salariés fragilisés dans l'industrie.
 - Recenser et évaluer des offres non pourvues ; repérer des nouveaux emplois industriels (en lien avec la 3^{ème} révolution industrielle).

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Mobilisation du public sur les opérations du plan d'action pour l'emploi dans l'industrie.
2. Implication des branches professionnelles dans cette dynamique.
3. Un regain d'attractivité des métiers de l'industrie.

PILOTAGE

Pilote : MDE Lys Tourcoing.

Parties prenantes : État (Direccte et Préfecture), Région, MEL, Pôle emploi, MDE, ML, branches et fédérations professionnelles, rectorat, OPCA et organismes de Formation, C&E...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

2017 : Bilan d'étape du plan d'action pour l'emploi dans l'industrie.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre d'opérations emplois-formation engagées.
- Publics mobilisés sur les opérations de sensibilisation.
- Développement du label « Osez l'industrie ».

Indicateurs de contexte :

- Baisse de la part des offres d'emploi non pourvues dans l'industrie.
 - Baisse du turn over.
-

FINANCEMENT

80 000 euros : financement MEL.

**FICHE
PROJET
12****LA FABRIQUE DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES,
ACCÉLÉRATEUR DE RESSOURCES HUMAINES**

ENJEUX

- Un fort potentiel de croissance des entreprises de la filière TIC, un déploiement de nouveaux usages du numérique dans l'ensemble de l'économie.
 - Des créations d'emplois (en 2016, le Syntec numérique prévoit dans la région un potentiel de 2 200 créations nettes d'emplois, la plupart sur la métropole lilloise).
 - Un déficit de compétences qui rend difficile à pourvoir un nombre croissant de postes dans la filière numérique et dans les entreprises d'autres filières.
 - Un défaut d'articulation entre les besoins de la filière et les acteurs de l'emploi et de la formation.
 - Le manque de certification des formations numériques pertinentes, qui empêchent l'accès (par le financement des pouvoirs publics) des formations aux publics.
-

OBJECTIFS

1. Mettre en place un réseau des acteurs destiné à articuler les besoins des entreprises, les parcours de formation et le repérage d'un vivier de talents.
 2. Densifier des dispositifs de développement territorial pour parvenir à :
 - une connaissance fine des besoins des entreprises en RH,
 - faire le lien entre les dirigeants de PME/TPE avec les acteurs métropolitains,
 - accéder à une offre de formation adaptée aux besoins du marché,
 - renforcer l'attractivité des métiers et la connaissance des compétences émergentes pour susciter des vocations,
 - multiplier les passerelles d'accès innovantes vers l'offre qualifiante pour favoriser l'émergence de talents, (notamment parmi les résidents des quartiers prioritaires),
 - l'implication des entreprises dans la formation de talents,
 - mettre en place des formations intensives et de courte durée.
-

RÉSULTATS ATTENDUS

- Répondre aux besoins de compétences des entreprises du numérique et des autres filières.
 - Corriger la situation de pénurie observée au sein de la filière.
 - L'identification de nouveaux talents, motivés pour s'orienter dans les métiers de cette filière.
-

PILOTAGE

Pilote : MIE du roubaisis.

Acteurs associés : AFDAS, FAFIEC, Syntec numérique, Euratechnologies, Pictanovo, AFPA, GRETA, Lycée Jean Rostand, MDE LLH, Pôle emploi, MEL, Level Booster, IBM (à confirmer)...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 :

- Développement des actions de sensibilisation dans le cadre du « Printemps du numérique » et de « Ton job numérique ».
- Consolidation des partenariats.
- Candidature à différents appels à projets comme le PIA « Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi ».

2017 :

- Démarrage des modules.

2018 :

- Essaimage au sein de France IT (association nationale de clusters numériques).

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Constitution effective du réseau RH numérique.
- Évolution du nombre de contributeurs au « Printemps du numérique ».
- Constitution d'un vivier de talents selon l'objectif de 250 habitants repérés par an. Dans ce repérage, nombre de personnes originaires des quartiers politiques de la ville.
- Nombre d'adhésion au club d'entreprise Curseur.
- Nombre de certification de formation sur le territoire.

FINANCEMENT

80 000 euros : financement MEL.

FICHE PROJET 13

INVEST IN PEOPLE (FICHE PMDE)

ENJEUX

Répondre de manière innovante aux problématiques de ressources de talents des filières en tension.

Ce projet est le déploiement de la méthodologie mise au point et validée par Invest in Digital People pour la filière numérique, avec comme double objectif :

- répondre aux besoins des entreprises en croissance,
- donner accès à des emplois porteurs à des personnes en recherche sans distinction d'âge ou de compétence initiale. La notion d'employabilité post-formation est centrale à ce dispositif.

À compléter en regard des enjeux liés aux objectifs de la grande école du numérique.

OBJECTIFS

- Permettre aux entreprises de recruter les collaborateurs dont elles ont besoin pour assurer leur croissance,
- Donner accès à des emplois porteurs d'avenir à des publics larges, dont le projet développera l'employabilité avec une opérationnalité immédiate.

PILOTAGE

Lille's agency en lien avec les acteurs positionnés dans les AAP Grande école du numérique.

ACTIONS À COURT TERME

- Définition des filières à cibler. Ex : relation client pour les métiers de l'assurance.
- Mise en place d'un groupe de travail dédié par filière.

ACTIONS À MOYEN TERME

Préparer un document de type livre blanc reprenant différents projets développés.

COÛT PRÉVISIONNEL ET PLAN DE FINANCEMENT

Projet 2016-2018 : nouveaux financements

2016 : 100 000 euros

2017 : 100 000 euros

2018 : 100 000 euros

IMPACTS

Qualitatifs :

1. Faire de Lille la place où les entreprises trouveront à recruter dans des secteurs tendus, de façon plus facile qu'ailleurs.
2. Développer l'attractivité du territoire.

Quantitatifs :

1. Création d'emploi et retour à l'emploi de personnes éloignées de l'emploi.
2. Favoriser l'implantation d'entreprises dans les secteurs porteurs d'avenir.

VALEUR AJOUTÉE PAR RAPPORT À L'EXISTANT

Ce dispositif n'existe aujourd'hui dans aucune région française. Le premier projet a attiré l'attention du Syndicat professionnel numérique au niveau national. Dispositif très direct et impactant en matière de création d'emploi et d'accélération de développement des entreprises.

LES ÉTAPES CLÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Identification des filières en tension.
- Identification des acteurs clés à associer (entreprises, syndicat professionnels...).
- Constitution d'équipe en mode projet.

PARTENAIRES

Entreprises, Pôle emploi, maisons de l'emploi, écoles et universités, syndicat professionnels.

FINANCEMENT

À définir.

FICHE PROJET 14

PORTER UNE OPÉRATION 100 % DE RECRUTEMENTS RÉUSSIS

ENJEUX

- La réalité de domaines d'activité qui peinent à recruter à l'instar de l'industrie et des métiers du numérique.
- La réalité des contraintes qui pèsent sur le recrutement en composant avec la difficulté à formaliser le besoin (notamment au sein des petites entreprises, soit l'essentiel du tissu économique), les exigences de productivité sur une échéance immédiate, les attentes des actifs...
- En réponse à une entreprise qui exprime une difficulté de recrutement, comment organiser (sur le mode de la résolution d'un problème) l'intervention fluide et rapide des acteurs de l'emploi ?

OBJECTIFS

1. Mobiliser et articuler les outils des partenaires emploi sur tous les leviers nécessaires externes et internes à l'entreprise (sourcing de candidats, définition de poste, process de recrutement, intégration, formation, organisation du travail, perspectives d'évolution...).
2. Déployer cet accompagnement pour les demandes exprimées au sein des secteurs et les métiers en tension, confrontés à une difficulté de recrutement.

Cette offre de service sera déployée dès lors que l'entreprise s'inscrit dans une démarche allant au-delà de la résolution immédiate de sa demande.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Objectiver et solutionner la problématique des emplois non pourvus. L'objectivation pourra quantifier l'état et l'évolution des difficultés de recrutement.
2. Démontrer la capacité de synergie des savoir-faire disponibles dans l'accompagnement des recrutements.

PILOTAGE

Pilote : Compétences et Emplois.

Parties prenantes : Organisations d'employeurs - Syndicats de salariés - Direccte - Pôle emploi - APEC - MDE, PLIE et Missions Locales - MEL - Plate-formes Emploi - OPCA et organismes de Formation - Prisme et Entreprises de Travail Temporaire - ARACT...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

1. Définition d'une méthode impliquant chaque partenaire pour chaque dimension du recrutement : repérage de bons candidats, processus d'intégration, perspectives d'évolution...
2. Démarche test auprès d'un échantillon d'entreprises volontaires.
3. Extension de l'opération sur l'ensemble du territoire métropolitain.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Évolution du niveau de satisfaction des entreprises en matière de recrutement.

Indicateurs de contexte :

- Évolution des besoins de recrutement dans les secteurs en tension.

FINANCEMENT

À définir.

FICHE
PROJET
15

PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION (GEIQ)

ENJEUX

- En complémentarité de l'intervention publique, une mobilisation des employeurs pour développer des parcours d'alternance au sein de secteurs (en émergence ou en tension) confrontés à des difficultés de recrutement. Mobilisation qui prend la forme de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ). Plus de 250 entreprises sont adhérentes au sein d'un GEIQ de la métropole et de la région.
- Dans le respect du fonctionnement autonome des GEIQ (des outils créés par les entreprises pour les entreprises), la valeur ajoutée d'un partenariat avec la MEL en contact avec les entreprises et les publics.
- De nouvelles coopérations interentreprises pour augmenter les solutions disponibles de parcours professionnels.

OBJECTIFS

1. Formaliser le partenariat entre la MEL et les partenaires intéressés avec pour engagement de la première :
 - repérer les secteurs d'activité propices à l'émergence d'un GEIQ, par exemple au sein de filières en émergence ou confrontées à des difficultés de recrutement : numérique, transition énergétique et recyclage, santé, etc.
 - faciliter le contact avec le vivier de jeunes non qualifiés partants pour un parcours en alternance au sein d'un GEIQ.
2. Au-delà de ces objectifs conventionnels, valoriser et promouvoir la solution des GEIQ localisés dans la métropole ou ailleurs dans la région. Des pistes : un partenariat avec des clubs ou des zones d'activité, un rendez-vous annuel des GEIQ.

RÉSULTATS ATTENDUS

Développement de la présence (siège ou antenne) et du recours (par exemple par l'inscription dans les plans filières) de la solution GEIQ de coopération interentreprises en faveur de l'emploi et de la compétitivité du territoire.

PILOTAGE

Pilotage : MEL.

Parties prenantes : un groupe de travail animé par Compétences et Emplois et regroupant l'animateur régional des GEIQ, des représentants de GEIQ, l'État (Direccte) les réseaux d'entreprises, les maisons de l'emploi, les organisations patronales.



FICHES PROJETS

AXE 03

RELEVER LE DÉFI DE L'EMPLOI
DANS LE CONTRAT DE VILLE

INTRODUCTION

La création d'emploi, première ambition du contrat de ville métropolitain

En application de la loi Maptam du 27 janvier 2014, la MEL est aujourd'hui pilote du contrat de ville ainsi devenu métropolitain. Ce pilotage est conduit en lien étroit avec les communes concernées et dans le cadre d'un large partenariat essentiel pour une politique qui mobilise une pluralité d'interventions. Avec pour raison d'être la volonté de changer le cours des choses dans les quartiers en décrochage. L'impressionnante métamorphose entraînée par une première politique de rénovation urbaine justifie l'engagement d'une nouvelle étape. Impulsée par le Nouveau Programme de Rénovation Urbaine (NPRU), cette action sera conduite au sein des quartiers qui appellent la nécessité d'une transformation en profondeur. Au-delà de ce périmètre, le contrat de ville maintient son effort de solidarité dans les quartiers les plus vulnérables de la métropole.

En croisant la dimension sociale et urbaine, l'ambition du contrat de ville métropolitain hisse au premier rang des priorités la création d'emplois. Quantifiée, cette exigence vise à réduire de moitié l'écart du taux d'emploi entre les quartiers du contrat de ville (44%) et celui de la métropole (59%), soit un objectif à atteindre de 9 300 emplois.

5 chantiers du plan d'action emploi pour les territoires du contrat de ville

Pour y répondre, le plan d'action emploi a été le catalyseur de la construction d'une feuille de route économique du contrat de ville qui sera alimentée par une étude action conduite par l'agence d'urbanisme. Composante de cette feuille de route en cours d'élaboration, l'axe 3 du plan d'action pour l'emploi identifie cinq chantiers traduits en cinq fiches projets.

Aller plus loin : pour une ouverture métropolitaine vers l'emploi des habitants les plus vulnérables des quartiers politique de la ville

L'ampleur des enjeux légitime cependant une ambition renforcée vers les publics de ces quartiers. Parallèlement, ce sont l'ensemble de nos partenariats économiques qui porteront une attention spécifique pour ces publics. En déclinant ce principe dans la conception des actions soutenues et dans les résultats à atteindre. Il s'agira notamment de mettre en place un groupe de travail dédié. Son objectif : identifier de nouvelles solutions pour favoriser une ouverture métropolitaine vers l'emploi des habitants les plus vulnérables, principalement -mais non exclusivement- issus des quartiers politique de la ville. Compteront parmi les thématiques investies par ce groupe de travail :

- en premier lieu, comprendre le phénomène de concentration spatiale du chômage et de la pauvreté. En portant une attention spécifique sur les territoires où cette concentration est la plus préoccupante, notamment à Roubaix ;
- identifier les solutions d'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragiles vers des emplois localisés au-delà du périmètre de proximité. Parmi ces pistes : le positionnement anticipé, par la voie d'un parcours de formation, sur des recrutements importants et en nombre ;
- le cas échéant, explorer les mécanismes de solidarité territoriale en mesure de favoriser ce décroisement.

Les propositions du groupe de travail s'articuleront avec les travaux de l'étude économie et emploi pilotée par l'agence d'urbanisme. Animé par la MIE du roubaisien et s'appuyant sur le réseau existant des maisons de l'emploi, le groupe de travail restituera ses conclusions au sein du conseil d'administration de Compétences et Emplois. En visant l'objectif d'enrichir la feuille de route du contrat de ville.

FICHE
PROJET
16

FACILITER L'IMPLANTATION D'ENTREPRISES DANS LES TERRITOIRES DU CONTRAT DE VILLE

ENJEUX

- Des réalités disparates pour matérialiser la vocation économique des territoires du contrat de ville : le potentiel d'activité tertiaire, artisanale, commerciale ; une capacité d'intervention publique accrue au sein des sites du Nouveau Programme de Renouvellement Urbain (NPRU).
- Traduire dans le « dur » une dimension économique qui contribue à l'objectif de création d'emplois du contrat de ville.
- Parallèlement à l'exercice de programmation urbaine, comment favoriser l'implantation d'entreprises au sein des territoires du contrat de ville ?

OBJECTIFS

1. Définir pour chaque site NPRU une offre économique insérée dans le projet urbain en prenant la mesure de son impact sur l'emploi. La réalisation de cette offre s'appuiera sur les outils incitatifs de la nouvelle politique immobilière développée par la MEL, en lien avec les partenaires du NPRU (ANRU, caisse des dépôts, EPARECA...). Sur le volet commercial, elle résultera d'une étude du potentiel de reconquête. Au terme de l'analyse du potentiel de chaque site, la programmation à dominante tertiaire (neuve ou rénovée) et/ou artisanale (lotissement d'artisans ou sous d'autres formes) et/ou commerciale (reconquête) sera définie avec les communes.
2. Réaliser des opérations de préfiguration qui faciliteront l'implantation d'entreprises ou la présence des acteurs économiques et de l'emploi sur des sites dormants ou dédiés (exemple de la maison du projet de La Lainière). Actions conduites parallèlement à la programmation urbaine et à l'échelle d'un ou plusieurs sites (du NPRU ou d'autres territoires du contrat de ville).
3. Accompagner des porteurs de projets, notamment à destination de reconquête de surfaces commerciales, en partenariat avec les communes volontaires. Action conduite en cohérence avec la mise en place d'un FISAC intercommunal dans le cadre du PMDE (projet n°7).

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Une offre économique insérée dans le projet urbain pour chaque site NPRU.
2. Un soutien par la MEL d'actions de préfiguration ou d'accompagnement de porteurs de projet.

PILOTAGE

Pilotage : MEL.

Parties prenantes : communes, partenaires institutionnels du contrat de ville.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

1^{er} semestre 2017 :

- Définition d'une programmation à dimension économique pour chaque site NPRU.
- Identification des opportunités et pistes d'action sur les autres territoires du contrat de ville (y compris au-delà des limites de ce périmètre).

2017 à 2020 :

- Actions de préfiguration et d'accompagnement de porteurs de projet.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre d'emplois générés par l'offre économique des sites NPRU.

FINANCEMENT

Droit commun du contrat de ville ; mobilisation de la nouvelle politique immobilière ; soutien à des actions de préfiguration.

FICHE PROJET 17

FAVORISER L'ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT ET LA PRISE D'INITIATIVES DANS LES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE (QPV)

ENJEUX

- Au sein de quartiers riches de capacité à s'investir et à créer, la nécessité de sensibiliser les habitants, notamment les jeunes aux différentes formes d'entrepreneuriat.
- La pluralité des acteurs intervenant pour accompagner la création d'entreprise.
- La valorisation de cet esprit d'initiative en donnant une seconde chance d'accès à une formation initiale ou en soutenant la mobilité internationale des jeunes.
- Dans le cadre du PMDE, l'objectif de déploiement du concept de Fabrique (MEL) à entreprendre portant le projet d'un guichet unique de la création d'entreprise (Fiche PMDE).

OBJECTIFS

1. Mettre en place le dispositif Fabrique MEL à entreprendre afin de mettre en cohérence les acteurs de la création d'entreprise en cohérence avec le Plan métropolitain de développement de l'économie sociale et solidaire.
2. Déployer à l'échelle de la MEL les initiatives de Tour entreprendre - ou tout autre type de démarches - destinées à présenter aux habitants et aux acteurs le tissu économique de leur quartier, le potentiel d'activités à créer pour répondre aux besoins locaux, la géographie des projets et entreprises pourvoyeurs d'emplois.
3. Poursuivre le soutien et l'ancrage dans les QPV des actions en faveur de la mobilité internationale des jeunes ou contre le décrochage scolaire.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Lisibilité sur le terrain des QPV des outils d'aide à l'esprit d'entrepreneuriat et à la création d'entreprises. Lisibilité auprès des publics des projets de développement pourvoyeurs d'emplois.
2. Ancrage accru de l'école de la deuxième chance et de l'ADICE dans les QPV.

PILOTAGE

Pilote : MEL.

Acteurs associés : partenaires de la création d'entreprise (Citéslab, Boutique gestion espace -BGE-...), MDE, CLAP, associations intervenant sur le soutien à la mobilité internationale (ADICE) et contre le décrochage scolaire (école de la deuxième chance) ; commune et conseils citoyens.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

- 2016 :** Finalisation / validation de la stratégie économique du contrat de ville.
2016 à 2018 : Mise en œuvre des trois objectifs.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Mise en place de la Fabrique MEL à entreprendre.
- Nombre des publics issus des QPV dans les actions de l'ADICE et de l'école de la deuxième chance.
- Nombre d'initiatives conduites sous la forme de Tour entreprendre vers les habitants des QPV.

Indicateurs de contexte :

- Évolution de la dynamique de création d'activité au sein des QPV ou portés par les habitants issus des QPV.

FINANCEMENT

Pour l'ADICE : 40 000 euros de financement MEL.

Pour l'école de la deuxième chance : 25 000 euros de financement MEL.

FICHE
PROJET
18

CONFORTER L'ANCRAGE SOCIAL DES SITES D'EXCELLENCE

ENJEUX

- Euratechnologies, l'Union, Eurasanté, Blanchemaille.... des sites d'excellence implantés à proximité de quartiers politique de la ville.
- Au sein des ces sites, le développement d'emplois qualifiés et/ou spécifiques qui porte le renouvellement du tissu économique sans correspondre dans le temps présent au profil de la majorité des demandeurs d'emplois de ces territoires. Parallèlement, aux interstices des activités dominantes de ces sites, des emplois de service moins qualifiés par exemple dans le nettoyage et la sécurité.
- L'implantation résidentielle des actifs des sites d'excellence dans la commune d'implantation comme un critère important d'ancrage des entreprises.

OBJECTIFS

1. Intégrer le critère de l'emploi (création, qualité, expérimentation, etc.) dans le cadre des conventions de développement qui orientent le soutien de la MEL aux sites d'excellence.
2. Fixer un objectif de recrutement de demandeurs d'emploi non qualifiés originaires de la commune et/ou des quartiers. Cet objectif s'appuiera sur des initiatives déjà conduites en ce sens, notamment dans le développement d'Euratechnologies.
3. Poursuivre et intensifier les parcours de sensibilisation et de découverte des métiers et des univers développés au sein de ces sites d'excellence : le numérique, l'image, les textiles techniques, la biologie-santé, le e-commerce...
4. En partenariat avec les communes, à l'échelle d'un site d'excellence, développer la promotion résidentielle du territoire.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Une évaluation du développement des sites d'excellence qui intègre le critère de l'impact sur l'emploi : en nombre de créations ; dans la qualité des parcours ; à travers la possibilité d'expérimenter dans l'organisation du travail au-delà des innovations déjà en œuvre. Cette évaluation intégrera également la réalisation et le bilan des actions de sensibilisation, voire d'immersion des métiers développés au sein de ces pôles.
2. À l'échelle d'un ou plusieurs sites d'excellence, un placement accru des demandeurs d'emplois originaires des quartiers ou des communes d'implantation du site.
3. Conduire à l'échelle d'un ou plusieurs sites d'excellence une action de promotion résidentielle des quartiers et des communes d'implantation. Cette action sera conduite en partenariat avec les communes volontaires.

PILOTAGE

Pilotage : MEL.

Parties prenantes : Structures gestionnaires des sites, SEM titulaires de la concession d'aménagement, MDE, Région, communes, outils territoriaux, clubs d'entreprises.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée ou à engager selon les actions

2016 et 2017:

- Intégration du critère emploi, sous différentes formes, dans le cadre des conventions de soutien de la MEL.

2017 :

- Une action de promotion résidentielle d'un quartier/commune d'accueil d'un pôle d'excellence.

2017 à 2020 :

- Actions de positionnement de demandeurs d'emplois du quartier/de la commune au sein des sites d'excellence.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Prise en compte du critère de l'emploi dans l'évaluation des sites d'excellence.
- Évolution du nombre de collaborateurs originaires des territoires d'implantation du site (à l'échelle du site d'expérimentation).

FINANCEMENT

À définir.

FICHE PROJET 19

S'ENGAGER ET FAIRE VIVRE LA CHARTE ENTREPRISES ET QUARTIERS

ENJEUX

- Une méconnaissance mutuelle entre le monde de l'entreprise et les habitants des quartiers politique de la ville (QPV) confrontés plus qu'ailleurs à l'addition de freins vers l'emploi : défaut de qualification ou de réseau, réalité des discriminations sur l'origine et/ou l'adresse.
- Au sein de ces quartiers, des ressources humaines qui ne sont pas valorisées avec une population plus jeune qu'ailleurs et un appétit d'engagement professionnel.
- Une prise de conscience et une capacité de mobilisation des entreprises pour le développement de ces quartiers.
- L'initiative par l'État d'une charte Entreprises et quartiers pour accompagner cette mobilisation en y associant un large partenariat.

OBJECTIFS

1. Signature par la MEL de la charte Entreprises et quartiers déclinée en plusieurs chantiers : le développement économique, le soutien à l'entrepreneuriat, les clauses d'insertion...
2. Dans le prolongement de cette signature, assurer une contribution permanente de la MEL pour faire vivre la charte : dans le repérage des entreprises (en suscitant la création d'un club d'entreprise pour les quartiers QPV), le lien avec les communes et les outils territoriaux.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Sensibiliser 400 entreprises à l'échelle 2020 sur la question des quartiers et les accompagner dans l'action pour la création d'emploi.
2. Mise en place d'un club des entrepreneurs dans les quartiers QPV.
3. Accompagner 700 habitants par an en matière d'emploi et/ou de création d'entreprises.

PILOTAGE

Pilotage : MEL.

Un large partenariat institutionnel impulsé par l'État (préfecture) et associant notamment la Région, le Département, les représentants du monde de l'entreprise, de la vie citoyenne, les MDE.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 :

- Consultation des partenaires.

2017 :

- Signature de la charte par la MEL.
- Signature des conventions.

De 2018 à 2020 :

- Mise en œuvre.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- 100 entreprises sensibilisées par an et nombre de signataires de la charte.
- Nombre d'emplois générés au titre d'un engagement dans la charte.

FINANCEMENT

35 000 euros (nouveaux financements en 2017).
Évolution selon la montée en puissance de la charte.

FICHE PROJET 20

INVESTIR L'ENJEU DE L'EMPLOI AU SEIN DES CONSEILS CITOYENS

ENJEUX

- Faire vivre les conseils citoyens instaurés dans le cadre du contrat de ville dans chaque commune concernée par celui-ci.
- Dans la poursuite de la concertation partenariale du plan d'action emploi, une légitimité de la MEL, pilote du contrat de ville, pour engager un dialogue avec les habitants sur l'enjeu de l'emploi.

OBJECTIFS

Investir sur la question de l'emploi les conseils citoyens en plusieurs étapes :

1. Une présentation de l'ambition économique de la MEL et des villes en portant un focus sur l'objectif de création d'emplois.
2. Assurer une consultation des propositions pour enrichir cette feuille de route.
3. Dans une étape ultérieure et selon la dynamique participative des différents conseils, envisager une implication citoyenne dans la mise en œuvre de certaines actions.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Contribuer à la vocation participative des conseils citoyens.
2. Appropriation de la stratégie économique du contrat de ville.

PILOTAGE

Pilote : MEL.

Acteurs associés : communes et habitants des quartiers concernés.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 : Ouverture des consultations des conseils citoyens et mise en place d'un calendrier d'interventions.

2017 à 2020 : institutionnalisation d'un véritable aller-retour entre les conseils et la MEL et réalisation de projets proposés par les conseils citoyens.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- À l'ordre du jour des conseils citoyens, nombre de débats portant sur le volet économique du contrat de ville.
- Nombre et densité des propositions pour enrichir la feuille de route économique du contrat de ville.

Indicateur de contexte :

- Implication citoyenne dans l'enjeu économique des quartiers politique de la ville.

FINANCEMENT

5 000 euros : nouveaux financements pour l'animation de la démarche et création de nouveaux projets.



FICHES PROJETS

AXE 04

INTÉGRER LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
DANS LES MÉTIERS DE LA MEL

INTRODUCTION

La volonté d'ouvrir le chantier « culturel » de l'emploi a été l'un des fils conducteurs de l'élaboration du plan d'action. Son ambition est à la fois simple et exigeante : comment la MEL, dans ses métiers, peut-elle investir le défi de l'emploi au-delà de l'offre de service qui sera développée dans les domaines économique et de la politique de la ville ?

La réponse a emprunté plusieurs formes. En interne, tout d'abord, celle d'un groupe emploi qui a réuni un représentant de chaque pôle (chaque direction générale adjointe). Son objectif a été de faire émerger de nouvelles pistes d'action pour l'emploi dans le fonctionnement au quotidien de la MEL. Le quatrième axe du plan d'action est le fruit de ce travail qui reprend comme une règle d'or le jeu collectif du plan d'action emploi.

Quatre chantiers sont ainsi identifiés :

- retenir l'emploi comme un critère de définition de stratégies métropolitaines. Cette démarche vise une optimisation de pratiques déjà vertueuses (par exemple en matière de clauses d'insertion) ou entend explorer de nouveaux leviers pour agir en faveur de l'emploi dans nos métiers, en ciblant cette recherche à l'échelle d'une politique métropolitaine ou d'un grand projet,

- affirmer la vocation de la MEL (et de ses agents) comme facilitatrice de talents : par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'emploi public ; à travers une communauté de parrains qui accompagnera l'insertion des stagiaires dans le marché du travail,
- communiquer autrement afin de mieux faire connaître en interne le monde de l'emploi (ses acteurs ; ses enjeux ; ses dispositifs) et pour donner aux habitants le mode d'emploi de l'emploi (action conduite en lien avec Compétences et Emplois),
- s'engager dans une charte métropolitaine de la diversité, partie intégrante de l'ambition d'une métropole pionnière dans la sécurisation des parcours dans laquelle sont combattues les discriminations à l'embauche.

Orienté vers l'interne ou le déploiement sur le territoire métropolitain de savoir-faire internes, cet axe s'inscrit pleinement dans l'exigence de responsabilité sociale de la MEL, traduite sous la forme de la délibération RS'MEL.

FICHE PROJET 21

FRANCHIR UNE NOUVELLE ÉTAPE DANS LA PRATIQUE DE L'INSERTION ET L'IMPACT SUR L'EMPLOI DES POLITIQUES MÉTROPOLITAINES

ENJEUX

- La montée en puissance de la MEL qui a progressivement élargi son champ d'intervention, passant d'une fonction d'aménageur à un rôle de développeur et d'animateur du territoire. En cohérence avec cette évolution, la pertinence d'optimiser l'impact sur l'emploi des stratégies métropolitaines.
- Une antériorité de la MEL en matière d'application de la clause d'insertion, en s'appuyant sur l'accompagnement des maisons de l'emploi (du Roubaisis et de Lille-Lomme-Hellemmes). Sous la double impulsion du contrat de ville et du schéma des achats écologiquement et socialement responsables, la perspective de renouvellement de la charte métropolitaine de l'insertion.

OBJECTIFS

1. Identifier la création d'emploi comme un critère d'intervention des stratégies métropolitaines.
2. Traduire cette exigence à l'échelle d'un panel de politiques métropolitaines. En l'occurrence :
 - La mobilité : renouvellement de la DSP (2017), études de mobilité, déployée sur l'ensemble du territoire ou dans le cadre d'études ciblées (exemple des plans de déplacements entreprises).
 - Renouveler la charte métropolitaine de l'insertion. Le renforcement de la pratique de l'insertion qui doit en résulter s'inscrit dans une double perspective : garantir l'impact du contrat de ville sur l'emploi ; accroître la diffusion de la clause d'insertion dans les 85 communes de la métropole.
 - Le renouvellement des DSP existantes pour d'autres politiques métropolitaines (exemple des résidus urbains);
 - L'aménagement. Objectifs : cibler un projet urbain en visant l'exemplarité de son incidence sur l'emploi, à toutes les étapes de sa conception.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Avancer dans l'acculturation de la MEL autour des enjeux de l'emploi.
2. Avancer dans la reconnaissance par les partenaires de la MEL de la place de l'emploi dans son intervention.

PILOTAGE

Pilotage : MEL / Mission emploi en cohérence avec la démarche RS'MEL.

Parties prenantes : chaque pôle de la MEL (référénts du groupe emploi interne) ; les MDE de Lille Lomme Hellemmes et du Roubaisis (volet clauses d'insertion).

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager (pour l'essentiel des actions)

2016 à 2017 :

- Confirmer les 4 axes envisagés.
- Délimiter avec les référents emploi les objectifs et les conditions de mise en œuvre.
- Accompagner les pôles dans la définition d'un critère emploi.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Définition d'un critère de création d'emploi pour les stratégies métropolitaines.
- Nombre de délibérations annuelles précisant le critère de création d'emplois.
- Signature de la charte insertion avec l'ensemble des partenaires et mobilisation des autres donneurs d'ordre publics sur le territoire métropolitain.
- Évolution du nombre d'opérations « clausées » (29 opérations en 2015).

FINANCEMENT

- 64 000 euros : budget pour les 2 MDE.
- À définir pour les autres objectifs de la fiche.

FICHE
PROJET
22

LA MEL EMPLOYEUR ET FACILITATRICE DE TALENTS

ENJEUX

- Dans la métropole lilloise, une part de l'emploi public (8% de l'emploi total) plutôt plus importante qu'au sein d'autres agglomérations.
- En arrière-plan du statut de Métropole, l'enjeu de mobilité des parcours entre les sphères communale et intercommunale.
- Face à la raréfaction des ressources, l'importance des politiques de ressources humaines au sein des institutions publiques du territoire.
- La création d'une grande région Hauts-de-France qui peut conforter la part de l'emploi public dans la métropole.
- À l'intersection du « supra » et de « l'infra », la MEL pertinente pour susciter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour l'emploi public.

OBJECTIFS

1. Soutenir l'initiative de la MEL sur la pertinence d'une GPEC de l'emploi public dans la métropole lilloise. Parmi les pistes :
 - une coopération entre les services de ressources humaines des grands employeurs publics afin d'identifier les enjeux,
 - un observatoire de l'emploi public métropolitain (flux, métiers, etc.),
 - une mise à disposition d'ingénierie RH vers les petites communes : mutualisation des contrats aidés entre deux communes, appui à l'ingénierie dans le recrutement d'apprentis, etc.
 - lancer une réflexion en faveur d'une porosité accrue des parcours intercommunaux et communaux.
2. Créer une communauté de parrains pour valoriser le parcours des stagiaires, le profil des jeunes demandeurs d'emploi. Parmi les actions à envisager au sein de cette communauté :
 - un espace conseils RH et « les bons tuyaux » vers l'intégration ou la recherche d'emploi, notamment auprès d'entreprises « partenaires » de la MEL.
 - susciter l'implication des agents de la MEL au sein de dispositifs d'accompagnement direct vers l'emploi portés par ses partenaires.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Le lancement d'une démarche de GPEC de l'emploi public intégrant le contexte de la métropole lilloise.
2. Créer une communauté de parrains volontaires au sein de la MEL et les accompagner dans leur rôle de tuteurs.
3. Valoriser le rôle des tuteurs de la MEL.

PILOTAGE

Pilotage pressenti : MEL dans l'initialisation du projet.
Parties prenantes : centre de gestion, les services RH des grandes collectivités territoriales du territoire, C&E, le CNFPT...
 Articulation du pilotage avec la démarche RS'MEL.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 à 2017 :

- Identifier un pilote interne MEL au sein du pôle RH.
- Sensibiliser les grands employeurs publics et le centre de gestion.
- Lancer un groupe de travail et identifier un pilote.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Émergence d'un partenariat entre les acteurs publics.
- Insertion professionnelle des jeunes passés par les services de la MEL.

FINANCEMENT

Aucun - Moyens humains des employeurs publics parties prenantes.

FICHE PROJET 23

COMMUNIQUER AUTREMENT SUR L'EMPLOI

ENJEUX

- Au sein de la MEL, une thématique de l'emploi récente, jugée prioritaire mais difficile à appréhender en raison de la complexité des dispositifs et de la multiplicité des acteurs.
- Au-delà de la MEL, rendre plus proche et plus vivante l'information sur les dispositifs de l'emploi auprès des habitants.

OBJECTIFS

À l'interne

1. Publier une newsletter (ou une page newsletter dans un support plus large) pédagogique sur l'emploi à l'attention des élus (métropolitains et municipaux), des agents de la MEL et du conseil de développement. Les informations qui pourront être couvertes : présentation des acteurs de l'emploi, des dispositifs, la mise en œuvre du plan d'action de la MEL, les actualités phares, les chiffres clés de l'emploi.
2. Organiser des micro événements à destination des agents pour rendre plus tangible la portée des actions sur l'emploi soutenues par la MEL ou d'autres acteurs.

À l'externe

3. Soutenir la mise en place, par Compétences et Emplois, d'un portail sur l'emploi complémentaire au site internet de la MEL. Parmi les options : privilégier la compréhension des dispositifs existants par les habitants. En développant le message du mode d'emploi de l'emploi, à travers une information pratique : comment prendre contact avec une mission locale ? Comment se projeter dans tel ou tel dispositif ? Vers quel acteur dois-je m'adresser pour faire un bilan de compétences ?

RÉSULTATS ATTENDUS

Acculturation de la thématique de l'emploi par les élus et les agents.

PILOTAGE

En interne

- **Pilote** : Mission emploi, Communication interne, DACI.
- **Parties prenantes sur les contenus** : C&E, outils territoriaux...

Portail

- Pilotage C&E.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

- 2016** : Définir le format de la newsletter et ses rubriques en interne de la MEL, identifier les supports de diffusion pour les élus.
- 2016** : Mise en place d'un groupe projet sur le portail.
- 2017** : Mise en œuvre du portail.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Parution de 3 newsletters par an (à préciser en fonction du format).
- Nombre de visites sur le portail.

FINANCEMENT

Aucun pour le volet externe : envisagé dans le cadre de la subvention C&E.

FICHE PROJET 24

UNE MÉTROPOLE DE LA DIVERSITÉ

ENJEUX

- Faire de la diversité -en l'occurrence l'ensemble des discriminations qui freinent l'embauche- un facteur de développement de l'emploi.
- La réalisation d'un diagnostic diversité qui met en évidence une position de retrait de la métropole lilloise par rapport aux autres agglomérations régionales.
- Autour de ce diagnostic, la constitution d'un large partenariat en capacité d'investir le champ opérationnel de la diversité.
- Un enjeu de la diversité pleinement inscrit dans l'ambition de responsabilité sociale de la MEL (démarche RS'MEL).

OBJECTIFS

1. S'engager dans une charte métropolitaine de la diversité fondée sur le partenariat en place depuis le diagnostic. Cette ambition s'appuiera sur l'initiative conduite dans le territoire Métropole sud. Parmi les chantiers identifiés :
 - un baromètre de la diversité : veille sur le diagnostic diversité et sur l'impact des actions,
 - un accompagnement des MDE dans la mise en place des plans d'actions territoriaux,
 - le soutien à des actions innovantes conduites par les réseaux d'entreprises.
2. Animer la mise en œuvre de cette charte dans le cadre d'une plate-forme métropolitaine des acteurs de la diversité intégrant les communes, les entreprises, les associations. L'adhésion autour de cette plate-forme ouvrira la perspective d'États généraux de la diversité.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Sensibiliser les 85 communes de notre territoire à la diversité sous l'angle de la performance économique.
2. Croissance du nombre d'acteurs engagés à la MEL en matière de diversité et d'emploi (institutions, entreprises, associations...).

PILOTAGE

Pilotage : MEL, par l'animation de la plate-forme de la diversité. En cohérence avec l'ambition de responsabilité sociale (RS'MEL) et de la MEL en tant qu'employeur.

Parties prenantes : Pôle emploi, les acteurs et réseaux d'entreprises (FACE, Réseau Alliances, NQT, ARELI...), à compléter.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

- 2016 : Publication du diagnostic diversité ; lancement de la plate-forme diversité.
- 2017 : Mise en œuvre de la charte métropolitaine de la diversité.
- 2018 : Bilan d'étape.



FICHES PROJETS

AXE 05

EXPÉRIMENTONS !

INTRODUCTION

Face à l'enracinement du chômage dans nos territoires, le parti de l'expérimentation impose sa nécessité et ouvre le champ des possibles.

Loin de considérer comme une finalité l'expérimentation, celle-ci est au contraire subordonnée à la volonté de démontrer, en la mesurant, la plus-value de la MEL tout en respectant le principe de maîtrise de moyens.

Présent dans l'ensemble du plan d'action, l'expérimentation constitue cependant la raison d'être du 5^{ème} axe construit autour d'une pluralité d'initiatives, déjà émergentes ou rendues possibles par le plan d'action. Plusieurs voies sont ici retenues pour matérialiser le pari du renouvellement des méthodes d'actions :

- « small is beautiful » et la capacité d'action de l'échelle locale valorisée à travers deux dynamiques projets. La première, emblématique, est porteuse d'une évolution en profondeur de la lutte contre le chômage de longue durée en portant l'ambition de convertir en activité économique les dépenses passives d'accompagnement social. La seconde, conçue sous la forme du campus, entend développer une réponse locale à la problématique des emplois difficilement pourvus ;

- agir sur les facteurs qui entravent la recherche d'emploi en créant une plate-forme mobilité, déjà en place dans plusieurs régions ;

- accompagner l'initiative pour l'emploi d'un partenaire économique, en l'occurrence la chambre des métiers et de l'artisanat, en faveur de l'insertion d'un groupe d'allocataires du RSA,

- encourager enfin de nouvelles formes de coopérations entre les entreprises sous la forme de prêts de compétences.

D'autres initiatives pourront bénéficier de l'accompagnement de la MEL dans la cadre d'un appel à projets porté par celle-ci tous les deux ans en privilégiant parmi les domaines d'innovation : l'organisation du travail, l'engagement dans les quartiers politique de la ville, la coopération transfrontalière ou encore les métiers de la troisième révolution industrielle.

FICHE
PROJET
25

TOUS LES DEUX ANS, UN APPEL À PROJETS
POUR SOUTENIR UNE INITIATIVE
EN FAVEUR DE L'EMPLOI

ENJEUX

- Dans la phase de mise en œuvre, la volonté de poursuivre la dynamique collective créée lors de l'élaboration du plan d'action emploi.
- En cohérence avec celui-ci, rendre tangible la volonté de promouvoir des pratiques innovantes autour de solutions créatrices d'emploi ou d'amélioration des conditions d'emploi.
- Optimiser l'intervention publique en impliquant les acteurs économiques et sociaux et les forces vives qui feront la réussite d'un projet de territoire sur l'emploi.
- Une temporalité conforme aux moyens et à la nécessité de pérenniser les projets qui seront soutenus au titre de l'appel à projets.

OBJECTIFS

1. Définir l'objectif recherché, la cible et les conditions de mise en œuvre de l'appel à projets. Parmi les pistes :
 - pour les objectifs recherchés : la sécurisation des parcours professionnels, la coopération interentreprises ; la promotion de nouvelles formes d'organisation du travail ; l'action pour l'emploi dans le contrat de ville ; la coopération transfrontalière sur l'emploi ; l'initiative économique sociale et solidaire, le développement des métiers de la troisième révolution industrielle, de l'économie collaborative.
 - la cible : les entreprises, leurs représentants et leurs réseaux ; le monde associatif ; l'initiative citoyenne.
 - les conditions de mise en œuvre : un pilotage de la MEL intégrant le principe de gouvernance partagée défendu dans le plan d'action emploi ; accompagner la pérennisation des projets retenus.
2. Lier la participation à l'appel à projets et la promotion de l'action de la MEL en faveur de l'emploi.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Au-delà des acteurs institutionnels, une implication d'autres parties prenantes du projet de territoire porté par la MEL.
2. Une diffusion des pratiques innovantes sur le territoire.
3. Une meilleure connaissance des ambitions de la MEL sur l'emploi.

PILOTAGE

Pilote : MEL.
Parties prenantes : Membres du comité des financeurs, association Compétences et Emplois, maisons de l'emploi, syndicats.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2017 :

- Définition de la méthode : mode de pilotage et de partenariat, critères d'éligibilité, mode d'accompagnement.
- Lancement d'un premier appel à projets.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre de candidats à l'appel à projets.
- Pérennisation des projets retenus.

Indicateurs de contexte :

- Évolution des pratiques innovantes créatrices d'emploi dans le territoire.

FINANCEMENT

100 000 euros de financements nouveaux (2017 et 2019).

FICHE PROJET 26

FACILITER LA RECHERCHE D'EMPLOI PAR LA MISE EN PLACE D'UNE PLATE-FORME MOBILITÉ

ENJEUX

- « L'immobilité » géographique comme un frein au recrutement...
- À l'inverse, la diversité de l'offre de services urbains disponibles comme un atout dans l'insertion sociale et professionnelle.
- La prise en compte du projet de plate-forme mobilité dans le cadre de la candidature de la MEL au PIA jeunesse.

OBJECTIFS

1. Mettre en place une plate-forme mobilité en visant les objectifs suivants :
 - apporter de l'information sur l'offre de mobilité de la métropole lilloise et à l'échelle transfrontalière (transport public et services complémentaires) et les modes d'accompagnement des publics ciblés, en l'occurrence les demandeurs d'emploi et les jeunes,
 - former les professionnels de l'insertion sociale et professionnelle afin qu'ils diffusent les bonnes informations à destination des publics bénéficiaires,
 - créer un site et un observatoire de la mobilité des publics en insertion.
2. À travers la mise en place de la plate-forme mobilité, améliorer la coordination des acteurs (autorité organisatrice des transports -AOT- et acteurs de l'offre alternative) pour rendre lisibles leurs actions sur le territoire.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Réduction de la fracture mobilité sur l'ensemble du territoire.
2. Une acculturation des acteurs de l'emploi et de l'insertion aux outils de la mobilité : formation de 200 structures par an sur les 500 repérées (couverture totale en 3 ans).
3. Une reconnaissance et une pratique de la plate-forme par les jeunes.

PILOTAGE

Pilotage : MEL.

Parties prenantes : délégataire du service public de transport, Département, Région, État (Ademe, Direccte...), Compétences et Emplois, maisons de l'emploi, CRESS, délégataire du service public de transport...

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 : Consultation (antérieurement engagée) de différents partenaires, écriture du cahier de charges.

2017 : Mise en concurrence des candidats gestionnaires de la plate-forme ; mise en place de la plate-forme.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre de publics cibles qui auront recours à la plate-forme.
- Nombre de structures de l'emploi et de l'insertion formées aux outils de la mobilité.

Indicateurs de contexte :

- Reconnaissance / notoriété de la plate-forme mobilité auprès des habitants.

FINANCEMENT

250 000 euros au total, part MEL: 125 000 euros (nouveaux financements).

FICHE PROJET 27

EXPÉRIMENTER L'ACTION « TERRITOIRE ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE »

ENJEUX

- Un écart structurel entre l'offre (générée par l'économie métropolitaine) et la demande d'emploi qui alimente le chômage de masse et oblige la recherche de réponses alternatives au financement de l'accompagnement social.
- 58 000 demandeurs d'emplois de longue durée (près de 1 chômeur sur 2 dans l'arrondissement) écartés du marché de l'emploi. Un gâchis qui ignore l'employabilité de chacun, dont les plus vulnérables.
- La réalité de besoins d'utilité sociale non satisfaits qui contribuent à la réussite d'un territoire.
- La capacité de mobilisation de l'échelle locale pour construire de nouvelles formes d'organisation du travail.

OBJECTIFS

1. Réussir la reconnaissance de la MEL parmi les 10 territoires expérimentaux du « dispositif zéro chômeur de longue durée ». Cette reconnaissance s'inscrit dans la mise en œuvre de la loi du 29 février 2016 d'expérimentation nationale visant à résorber le chômage de longue durée.
2. Dans le ou les territoires d'expérimentation, réussir le triple défi :
 - de créer localement des activités utiles, intensives en main d'œuvre, à faible productivité et non concurrentes des entreprises existantes,
 - de positionner des demandeurs d'emploi de longue durée pour réaliser ces activités utiles,
 - de développer cette économie au sein d'entreprises solidaires financées par un fonds national.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Des acteurs des territoires mobilisés pour trouver localement et sur le long cours une solution d'emploi.
2. La réinsertion durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires, y compris vers le marché du travail classique.
3. Le bien-être des territoires test par le développement de cette économie alternative et par le pouvoir d'achat issu des CDI créés.

PILOTAGE

L'ambition de territoires zéro chômeur de longue durée est portée par l'association ATD quart monde.

Pilote :

- La MEL, dans l'accompagnement de la candidature des territoires test.
- Les comités locaux (réunissant les élus, les demandeurs d'emploi, les entreprises...) au sein des territoires test.

Parties prenantes : État (association du fonds d'expérimentation territoriale créée en application de la loi), entreprise(s) à but d'emplois développant activités et emplois, Compétences et Emplois.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action engagée

2016 :

- Mobilisation des territoires de la métropole lilloise : création du collectif local, premier recensement des compétences des demandeurs d'emploi et des activités utiles.
- Candidature des territoires à l'expérimentation.

2017 :

- Expérimentation dans les territoires test de la première génération.
- Capitalisation vers l'ensemble des territoires de la métropole.
- Préparer l'extension de la démarche à d'autres territoires via une seconde expérimentation. Démarche qui sera spécifique à la métropole en lien avec d'autres acteurs, notamment le Département.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- 1 ou 2 territoire(s) engagé(s) dans la 1^{ère} expérimentation lancée à partir de 2016 pour 5 ans.
- Entre 200 et 500 demandeurs d'emploi de longue durée mis à l'emploi sur la métropole lilloise.

FINANCEMENT

- Financement des postes de travail via un fonds État.
- Mobilisation d'outils régionaux / financements des entreprises solidaires.
- Animations territoriales.
- Ingénierie financée par une partie de la subvention MEL à C&E (25 000 euros).

FICHE PROJET 28

DÉVELOPPER LE PRÊT DE COMPÉTENCES

ENJEUX

- Face à l'incertitude de son environnement, l'intérêt pour l'entreprise de trouver des solutions conjuguant flexibilité, sécurisation du parcours professionnel des salariés et coopération avec d'autres entreprises.
- Pour les entreprises en difficulté, la recherche d'alternatives aux licenciements économiques et au chômage partiel.
- Permettre à des entreprises ayant des besoins temporaires de compétences d'accéder à des compétences disponibles dans d'autres entreprises du territoire ou de la filière à un coût moindre que le CDD et l'intérim.

OBJECTIFS

1. Encourager l'expérimentation du prêt de compétences en s'appuyant sur la mobilisation des acteurs en capacité de promouvoir ce dispositif : l'État (Direccte), la MEL, les outils territoriaux, les organisations patronales et les syndicats de salariés. Pour les entreprises partantes, le prêt de compétences apporte un outil innovant de gestion de leurs ressources humaines. Au titre des bénéfices attendus, mentionnons :
 - la disponibilité à moindre coût de compétences répondant à des besoins qui ne peuvent être financés en dehors du dispositif de prêt,
 - la possibilité de développer des compétences et de faire évoluer les carrières,
 - la maîtrise des transitions professionnelles,
 - la fidélisation des salariés.
2. Tester l'intérêt de l'outil numérique Mobiliwork qui facilite :
 - la mise en relation entre les entreprises prêteuses et les entreprises hôtes,
 - la concrétisation du prêt par la mise à disposition des « outils » nécessaires, notamment les documents juridiques.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Développement des pratiques coopératives interentreprises dans la gestion des ressources humaines.
2. Développement des outils de flexi-sécurisation conjuguant acquisition de nouvelles compétences sans rupture du parcours et du contrat.

PILOTAGE

Pilotage : C&E en s'appuyant sur le groupe projet de partenaires sociaux.

Parties prenantes : plate-forme numérique Mobiliwork ; acteurs en relation avec les entreprises.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 : Définir le partenariat et le pilotage, en intégrant la plate-forme numérique Mobiliwork.

2016 et 2017 : Impliquer les réseaux d'entreprises du territoire : démarchage des entreprises - informations sur l'outil - sélection d'un panel d'entreprises volontaires pour la réalisation d'une phase d'expérimentation.

2018 : Retour d'expériences des prêts de salariés réalisés lors de la phase d'expérimentation.

Déploiement sur un territoire ou une filière (connaissance et confiance).

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre d'entreprises inscrites sur la plate-forme Mobiliwork.
- Nombre de prêts de salariés réalisés.
- Taux de satisfaction des entreprises et des salariés.

Indicateurs de contexte :

- Diminution du nombre d'heures de chômage partiel consommées et du nombre de licenciements économiques.

FINANCEMENT

- Financement ou valorisation du démarchage des entreprises par les partenaires sociaux et clubs d'entreprises du territoire.
- Négociations de conditions et tarifs préférentiels (sur les abonnements, commissions si conseils et services) accordés par Mobiliwork aux entreprises du territoire.

FICHE
PROJET
29

DÉPLOYER L'OPÉRATION ET LE RÉSEAU « ARTISANS SOLIDAIRES »

ENJEUX

- Une réalité qui confronte les difficultés récurrentes de recrutement dans le secteur de l'artisanat et la méconnaissance de ces métiers.
- Des artisans volontaires pour s'engager dans une sensibilisation, voire un accompagnement vers l'emploi d'allocataires du RSA éloignés du marché du travail et qui ne peuvent pas envisager de parcours d'apprentissage.
- Sur l'initiative de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat (CMA), l'expérimentation d'une opération artisans solidaires dans le Cambrésis.

OBJECTIFS

1. Mettre en place un réseau artisans solidaires dans la métropole lilloise. En tirant l'enseignement de l'expérience conduite dans le Cambrésis, la CMA pilotera la création du réseau de chefs d'entreprises artisanales. Avec pour ambition d'organiser l'accueil en immersion d'allocataires du RSA autour de parcours découvertes des métiers.
2. Parallèlement à cette démarche de sensibilisation, viser auprès d'un groupe d'une dizaine d'allocataires et de chefs d'entreprise un objectif de parrainage/accompagnement vers l'emploi intégrant un volet formation.
3. Selon le bilan de l'opération, étudier les pistes de montée en puissance et en visibilité du réseau des artisans solidaires.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Concrétisation d'un réseau d'artisans solidaires conciliant actions de sensibilisation et parcours de réinsertion.
2. Connaissance accrue du potentiel de réinsertion dans le secteur de l'artisanat.

PILOTAGE

Pilote : Chambre des Métiers et de l'Artisanat en s'appuyant sur les trois antennes de l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat (URMA) à Tourcoing et Wattignies.

Parties prenantes :

- Une dizaine de chefs d'entreprises volontaires.
- Le Conseil Départemental sur le volet accompagnements des allocataires du RSA.
- La MEL, pour la montée en visibilité du réseau et le lien avec les acteurs locaux de l'emploi.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016-2017 :

- Formalisation du partenariat.
- Identification d'une dizaine de chefs d'entreprises volontaires.

2017 - 2018 :

- Mise en œuvre.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Nombre de chefs d'entreprises artisanales volontaires.
- Nombre d'allocataires participants aux démarches d'immersion.
- Nombre d'emplois au terme du parcours de parrainage.

Indicateurs de contexte :

- Ouverture réciproque du secteur de l'artisanat et des allocataires du RSA sur le potentiel d'insertion dans les métiers d'artisans.

FINANCEMENT

À définir.

FICHE
PROJET
30**UN CAMPUS TERRITORIAL
POUR RÉPONDRE LOCALEMENT À L'ENJEU
DES EMPLOIS DIFFICILEMENT POURVUS**

ENJEUX

- La réalité d'entreprises qui peinent à recruter dans certains métiers, pour certains secteurs.
- Une capacité de l'échelle locale à mobiliser sur le long cours entreprises et demandeurs d'emploi dans un parcours convergent vers l'emploi. En facilitant le cas échéant la participation des entreprises à la définition des besoins.
- L'enracinement des maisons de l'emploi qui leur permet une connaissance fine du tissu économique et social local : les perspectives d'embauche des entreprises, les postes en tension, le vivier des actifs à la recherche d'un emploi.
- La demande d'une réactivité accrue dans la réponse aux besoins exprimés.

OBJECTIFS

1. Formaliser à l'échelle d'un territoire, le cas échéant en le contractualisant, trois engagements :
 - celui d'entreprises volontaires confrontées à une difficulté d'embauche et prêtes à planifier le recrutement des demandeurs d'emploi du territoire inscrits dans un parcours de formation,
 - celui des organismes de Formation qui « calibreront » un parcours répondant aux profils du poste non satisfaits attendus par les entreprises volontaires,
 - celui des actifs demandeurs d'emploi d'un territoire prêts à s'inscrire dans ce parcours.
2. Matérialiser cet engagement à l'échelle d'un territoire en s'appuyant sur la vocation des maisons de l'emploi dans leur capacité à réunir plusieurs familles d'acteurs. Initiateur du principe de campus territorial, le territoire Métropole sud sera en conséquence le premier territoire engagé dans cette expérimentation.
3. À la lumière du bilan de l'expérimentation, déployer celle-ci au sein d'un autre territoire de la métropole.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Satisfaire les besoins de recrutement d'entreprises qui peinent à embaucher.
2. En appui des politiques structurantes menées à d'autres échelles, démontrer la capacité d'un territoire à identifier à proximité des entreprises des demandeurs d'emploi répondant à leurs besoins.
3. Être force de reproductibilité pour d'autres territoires.

PILOTAGE

Pilotage : MDE Métropole sud.

Parties prenantes : MEL, organismes de Formation, réseau d'entreprises volontaires, Conseil Régional, Pôle emploi.

ÉTAPES DE RÉALISATION

Action à engager

2016 et 2017 :

- Définition du projet ; composition du partenariat ; financement et conditions de mise en œuvre de l'expérimentation.

2018 :

- Mise en place du campus territorial.

Étape ultérieure :

- Mise en place de l'expérimentation au sein d'un autre territoire.

ÉVALUATION

Indicateurs de performance :

- Évolution du nombre des recrutements en tension dans le territoire.
- Insertion durable des demandeurs d'emploi engagés dans l'expérimentation.
- Reproductibilité au sein d'un autre territoire.

FINANCEMENT

À définir.

FICHE PROJET 31

FAVORISER L'EMPLOI DANS LES EXPÉRIMENTATIONS LIÉES AUX ENJEUX DE LA 3^e RÉVOLUTION INDUSTRIELLE (REV 3) ET AU PLAN CLIMAT ÉNERGIE TERRITORIAL

ENJEUX

- Un fort potentiel de création d'emplois relevant de l'économie verte, qui recouvre des compétences valorisant les savoir-faire locaux, pérennes et susceptibles de répondre aux difficultés de recrutement.
- Un levier d'action publique insufflé par la loi de Transition Énergétique pour la croissance verte. À l'échelle métropolitaine, une orientation soutenue par le PMDE dans l'objectif de structuration d'une nouvelle filière industrielle ancrée dans les secteurs de l'économie verte propice au développement des circuits courts et de l'économie circulaire. Cette structuration s'inscrit en cohérence avec les objectifs du SCOT et du Plan Climat Énergie territorial.
- Dans les Hauts-de-France, une forte adhésion des acteurs privés à la Troisième Révolution Industrielle (Rev 3).

OBJECTIFS

1. Introduire une dimension ressources humaines dans les projets structurants du territoire visant un développement économique respectueux des ressources naturelles et de l'enjeu de leur renouvellement. Deux cibles sont privilégiées :
 - autour de la qualité alimentaire et l'agro-écologie, pour les projets suivants :
L'étude d'opportunité sur la création d'un cluster métropolitain sur les agro-technologies. Le projet Euralimentaire, évolution du Marché d'Intérêt National (MIN) vers un véritable « site d'excellence » aux vocations logistiques et alimentaires renforcées.
 - autour de la production d'énergies renouvelables ou de récupération locales, pour les projets suivants :
Le projet « So MEL so connected », nouvelle vision de rencontre de l'offre et de la demande en énergie par le déploiement des technologies et des services des réseaux électriques intelligents.
Le développement de la filière biomasse (activités agricoles et industrielles, R&D).
2. Accompagner l'évolution des métiers dans le secteur du bâtiment, notamment de la rénovation énergétique en valorisant les qualifications professionnelles des artisans « reconnus garants de l'environnement » et en identifiant les cursus et les outils de formation initiale et continue dans le domaine de la rénovation énergétique pour les promouvoir.
Deux actions pourront y concourir :
 - La création d'une société coopérative d'intérêt collectif permettant aux TPE du bâtiment d'avoir une meilleure maîtrise des outils numériques.
 - L'amélioration de la prise en compte des besoins de nouvelles compétences des entreprises artisanales. (Cf. Plan Artisanat de la MEL et la fiche PMDE : renforcer l'action d'anticipation des compétences et des métiers de demain).
3. Initier une approche emplois et compétences de Rev 3, en identifiant les emplois et les référentiels de compétences associés à cette dynamique pour redonner de l'attractivité à certaines formations, pour adapter la formation et les pratiques économiques sur le territoire métropolitain.
Cet objectif tiendra compte des orientations inscrites dans le futur contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

FICHE
ÉVALUATION

MESURER L'IMPACT DU PLAN D'ACTION POUR
ACCOMPAGNER LA MONTÉE EN PUISSANCE
DE LA MEL SUR L'EMPLOI

FICHES ÉVALUATION

FICHE
ÉVALUATION

ENJEUX

- L'emploi, une thématique récente pour la MEL qui entend démontrer l'impact de ses leviers d'intervention dans la relation à l'entreprise, le contrat de ville, sa capacité d'expérimentation.
- Le premier plan d'action métropolitain pour l'emploi bâti autour 5 axes, 31 fiches projets. Leur réussite légitimera la montée en puissance de la MEL sur l'emploi.
- Une perspective d'augmentation de 25% des engagements de la MEL en matière d'emploi, plus précisément des actions pilotées par la Mission emploi. Traduction de la priorité accordée par le président Damien Castelain sur la création d'emplois, cette nouvelle capacité d'intervention accompagne la mise en œuvre du plan d'action.

OBJECTIFS

1. Concevoir un dispositif de pilotage pour accompagner la mise en œuvre du plan d'action et l'avancement des 31 fiches projets. Ce dispositif est à construire à deux échelles :
 - un comité de pilotage proprement dit réuni une fois par semestre,
 - une démarche de porter à connaissance de l'avancement du plan d'action auprès des partenaires – parties prenantes du plan d'action. Démarche qui sera conduite au sein du comité des financeurs, du conseil d'administration de Compétences et Emplois, du comité des directeurs des MDE ou d'autres espaces dédiés.
2. Définir les conditions de mise en œuvre d'un plan d'action caractérisé par l'intensité et la pluralité de la dynamique projets. Pour y répondre :
 - les conventions de partenariat seront actualisées afin d'intégrer les objectifs du plan d'action,
 - de nouveaux partenariats seront engagés, par exemple auprès des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou au titre du contrat de ville.
 - la réalisation des fiches s'appuiera sur un échéancier.
3. Construire un dispositif d'évaluation en continu et fondé sur :
 - un suivi permanent des indicateurs de performance,
 - une mise en perspective avec l'évolution du contexte de l'emploi qui prendra la forme d'un baromètre du chômage dans la métropole.

RÉSULTATS ATTENDUS

1. Une mesure des impacts du plan d'action emploi qui constituera un outil précieux d'aide à la décision des élus.
2. À travers cette aide à la décision, une appropriation des interventions de la MEL sur l'emploi.
3. Une déclinaison accrue des orientations du plan d'action dans les partenariats soutenus par la MEL au titre de l'emploi.

PILOTAGE

Pilote : MEL – Mission emploi.

On ne peut parler d'emploi et d'économie sans rappeler deux principes fondamentaux : si l'emploi, le maintien de l'emploi et le développement de l'emploi sont complémentaires de l'activité économique, le maintien ou le développement de l'activité n'est pas nécessairement créateur d'emploi. Si les deux sont interactifs, ils ne sont pas pour autant automatiques et réciproques. Ce qui fait dire que la question de l'emploi et de l'activité économique ne peut être abordée que dans sa globalité. De même, on ne peut réfléchir de façon pertinente sur l'économie et l'emploi sans tenir compte des accélérations et mutations en cours liées aux évolutions technologiques dans l'industrie par exemple ou des nouvelles dynamiques liées à l'économie collaborative qui peut tout à la fois être créatrice ou destructrice d'emplois.

La problématique de l'emploi est devenue cruciale au niveau national et le territoire de notre métropole ne fait aucunement exception à la règle. Bien au contraire, la MEL connaît une situation encore plus critique, et ce, quelle que soit l'entrée privilégiée : taux de chômage, taux d'employabilité, chômage des jeunes, quartiers en difficulté où les situations vont en s'aggravant, populations en voie ou déjà en situation d'exclusion, situation tendue sur le RSA, conséquences en termes d'image et d'attractivité, retombées fiscales locales, dynamique commerciale en déclin.

Quand bien même l'emploi reste encore une compétence régaliennne, les solutions efficaces ne peuvent venir que d'une meilleure coordination avec le niveau territorial qui peut et doit, au cas par cas, poser les bons diagnostics (effectuer une géographie des emplois qualifiés ou non en métropole, repérer les activités en expansion ou en perte de vitesse),

et déterminer les outils les plus adaptés à cette réalité (notamment lien avec la qualification, la formation et les moyens à mettre en œuvre). Face à cette situation, la responsabilité de l'élu local est clairement engagée (cf. dernières élections régionales) d'autant que les solutions de type macro et traditionnellement pilotées depuis le niveau national ont manifestement démontré les limites de leur efficacité.

Les récentes réformes territoriales vont dans le sens d'une meilleure convergence des dispositifs liés à l'économie et à l'emploi notamment entre le niveau régional et celui de l'intercommunalité, mais le mode collaboratif efficace entre l'État, la Région et la MEL sur l'emploi reste encore à inventer. Et au-delà, l'implication de l'ensemble des autres acteurs de l'écosystème : partenaires sociaux, monde de l'entreprise, monde de la formation initiale / supérieure / professionnelle... autour d'une vision partagée et d'une convergence intelligente des moyens est vitale.

La position transfrontalière et européenne de la MEL lui offre une position exceptionnelle et privilégiée pour qualifier le territoire. Cet atout extraordinaire ne peut, et ne doit pas, être négligé.

Dans cette situation, la MEL a la responsabilité d'engager une réflexion politique et stratégique pour savoir quels emplois elle veut développer pour quelles populations. Veut-elle des entreprises de haute technologie et à forte valeur ajoutée ou des entreprises de main d'œuvre ? Veut-elle des entreprises de services confortant l'essor de l'économie de la fonctionnalité ? Veut-elle dégager des pistes de spécialisations qui lui offrent un statut d'excellence sur certains domaines ou veut-elle un tissu économique très homogène ? Sans doute un mix, mais avec quelles priorités ? Et surtout, comment les

mettre en œuvre et selon quel calendrier, sachant que le rapport au temps est extrêmement variable et contrasté entre les différents acteurs de l'écosystème ?

Est-il possible d'envisager une vision commune et dont la MEL serait l'animateur, le chef d'orchestre ? Ne faut-il pas également mobiliser les énergies et les intelligences sur les questions de services à la ville qui font la compétitivité d'un territoire comme l'eau, le logement, l'habitat, la santé, l'offre culturelle et sportive, la qualité des espaces publics, etc. pour permettre à la MEL de remonter dans le classement des métropoles « qui bougent » et font référence sur la question du bien vivre ensemble et de l'attractivité ?

Les principales recommandations du Conseil sont les suivantes :

Dans sa contribution de 2015, le Conseil de Développement affichait une ambition de résultats pour 2020. Cette ambition de résultats nous semble toujours opportune. Pour rappel :

- 0 offre d'emploi insatisfaite dans la métropole,
- 0 fonds européen disponible et non mobilisé pour la métropole
- Retrouver plus de 15% d'emplois industriels dans la métropole et rattraper par effet de conséquence le taux de chômage des grandes métropoles françaises à moins de 10% (l'emploi industriel stimulant l'emploi en général).

Pour ce faire, le Conseil de Développement préconise, qu'aux côtés de la question de la « compétence » de la MEL, soit affichée la volonté d'une réelle gouvernance de cette ambition. Une ambition plus forte et plus explicite dépassant la seule Conférence des financeurs. Dans le plan d'action sur l'emploi, le sujet de la gouvernance nous semble en effet insuffisant par rapport à l'enjeu à atteindre.

La MEL doit associer l'enjeu de l'emploi, à l'enjeu économique dans une vice-présidence globale et plus lisible ou créer une vice-présidence spécifiquement dédiée à l'emploi.

- Le plan d'action affiche, au-delà de son volet intentionnel, un objectif concret et mesurable : réduire de 50% l'écart entre le taux d'emploi des zones en politique de la ville et le taux d'emploi de la métropole. Cet objectif est fixé sans chiffrage permettant d'apprécier l'ambition portée. En effet la réduction de cet écart présuppose un travail sur des volumes, plusieurs dizaines de milliers de demandeurs d'emplois, nécessitant une mobilisation de moyens, de type plan Marshall. **Sans moyens explicitement réunis et dédiés pour atteindre cet objectif, l'intention restera un vœu pieux** et développera de nouveau les déceptions qui fondent aujourd'hui une partie de la rupture démocratique.
- À titre indicatif, une action déterminée pour réduire cet écart pourrait concerner sur la MEL 10 à 20 000 demandeurs d'emploi pour un budget de 30 à 60 millions € (à raison d'un effort d'accompagnement de 3 000€ par demandeur d'emploi). Aujourd'hui, de quel budget dispose-t-on concrètement pour agir sur l'emploi métropolitain ? **La MEL doit chiffrer et budgéter son ambition de résultat.**

Le plan d'action sur l'emploi doit configurer de nouvelles alliances.

Dans ces nouvelles alliances, il apparaît indispensable de partager une ambition avec la Région des Hauts-de-France, qui par ailleurs affirme également son implication sur l'emploi ainsi qu'avec le Conseil Départemental. Une ou deux orientations pourraient être prioritaires (apprentissage, mobilité des jeunes, le RSA...).

Le Conseil de Développement suggère

également de soutenir à l'échelle métropolitaine le plan national du MEDEF, 1 million d'emplois, en fixant avec les organisations patronales et les branches professionnelles, soit un objectif de 25 000 créations d'emplois sur 5 ans. Cela suppose un dialogue vertueux via une posture plus ouverte et moins défensive vis-à-vis du monde de l'entreprise.

Le Conseil de Développement préconise

qu'à plus long terme, la MEL puisse rattraper son absence chronique d'emplois industriels et redévelopper de la recherche privée qui reste aujourd'hui encore largement insuffisante sur son territoire. Cet enjeu constitue à la fois un objectif de développement économique, de développement de l'emploi, y compris dans les domaines de la logistique, des services... et de réduction du chômage. Cela suppose un regard particulier sur l'innovation et l'accompagnement des mutations qu'elles soient techniques, technologiques, managériales, éco systémiques...

- Le plan d'action proposé doit valoriser et rendre emblématique des actions fédératrices. À titre d'exemple, le dispositif expérimental proposé « zéro chômeur longue durée » porte une énergie et une volonté de changement déterminantes. Ce dispositif innovant met en jeu en effet, un ensemble d'éléments faisant cruellement défaut aux politiques publiques et institutionnelles : la mobilisation des habitants d'un territoire, dans un processus de diagnostic « en marchant », l'engagement de ces habitants dans la production de services nouveaux à haute valeur ajoutée..., et ce dans des environnements éloignés et / ou oubliés. Ce sont ces actions

emblématiques qui nous semblent pouvoir réconcilier les institutions publiques et les citoyens. Elles sont à même de retourner des phénomènes de résignation, de déqualification et de déclassement. Il nous semble que nous touchons ici l'un des enjeux de la rupture sociale, voire sociétale. Le conseil propose la mise en place de Grandes Causes Métropolitaines à décréter chaque année sur l'emploi : le handicap, l'égalité des droits, le décrochage... Dans ce cadre, la MEL pourrait envisager un label à l'innovation et à la recherche, avec des soutiens méthodologiques à inventer, des appuis financiers à déterminer et des modes de dissémination des bonnes pratiques à envisager.

- Une MEL transfrontalière et européenne doit être performante sur la mobilisation et l'usage de l'ensemble des moyens et des fonds européens. La politique européenne de l'emploi constitue un levier puissant, insuffisamment mobilisé par les acteurs du territoire. Les fonds européens s'expriment dans des programmes tels Interreg, IeJ... et peuvent concerner autant les salariés que les privés d'emploi. La difficulté pour les acteurs de se mobiliser sur ces fonds est double : la question de l'avance de trésorerie d'une part, et la question des procédures européennes et des pistes d'audit. Le Conseil de Développement suggère la mise en place par la MEL, d'une initiative de soutien de trésorerie sur des opérations labellisées et de soutien d'ingénierie à destination des porteurs de ces opérations. Il nous faut fixer une obligation pour qu'aucun fonds européen, dédié au territoire ne puisse rester soit disponible, soit non consommé.

Le Conseil de Développement observe avec attention, le repositionnement sur l'axe insertion- emploi de quelques

acteurs de proximité tels les centres sociaux dans le cadre de la politique européenne de l'emploi. Loin d'être anecdotique, ce positionnement permet à ces acteurs d'obtenir des moyens significatifs (500 000 à 1 000 000 millions d'euros par an pour certains) pour agir sur l'emploi des jeunes. Les budgets Européens de ces nouveaux acteurs sont d'ores et déjà supérieurs aux budgets FSE cumulés des PLIE, MDE et Missions Locales. Les initiatives développées apparaissent ici innovantes voire audacieuses. Le Conseil de Développement préconise une attention toute particulière à ce repositionnement de ces acteurs, qui s'inscrivent aujourd'hui au titre de l'emploi, sur le lien citoyen, la proximité et les retournements des tendances sur un territoire. On peut y voir, une résurgence bienfaitrice, des valeurs de l'éducation populaire dont ces acteurs sont d'ailleurs partie prenante. L'éducation populaire est un élément structurant du lien social et la construction d'une société plus apaisée, le Conseil de Développement préconise donc une considération et une reconnaissance, à l'échelle métropolitaine, de ces nouvelles ressources.

La réussite d'une nouvelle politique publique de l'emploi

doit susciter la mise en place de pédagogies innovantes, d'innovations technologiques, de recherches méthodologiques, d'évaluations scientifiques pour combiner changement, pérennisation et dissémination. C'est pourquoi le Conseil de Développement préconise la création d'un Comité Scientifique d'Innovation et de Recherche sur l'emploi, réunissant des universitaires, des chercheurs, des experts professionnels et de la société civile, afin de maintenir un niveau d'innovation et de recherche en soutien à l'ambition du plan d'action métropolitain. Ce comité pourrait s'appuyer sur des cadres déjà existants mais qu'il faut peut-être réinventer ou réactiver.

Une métropole résolument ancrée

sur l'avenir, doit intégrer dans sa vision des nouvelles formes d'activités qui visent à produire de la valeur en commun et qui reposent sur des nouvelles formes de l'organisation du travail. L'économie collaborative est aujourd'hui un fait de société autant que l'économie du partage, que l'économie de fonctionnalité, que l'économie sociale et solidaire, que l'économie des solutions et que l'économie de pair à pair. Ces nouveaux modèles constituent des alternatives économiques défiant le modèle capitaliste traditionnel et l'ensemble des acteurs institutionnels. Les aspirations entrepreneuriales de la jeunesse s'y inscrivent « en plein ». Cette économie nouvelle s'inscrit dans l'utilisation des nouvelles technologies, portant la créativité collective et la productivité. Elle répond à des désirs de pratique plus écologique et de relations sociales plus conviviales et responsables. La MEL voit sur son territoire une croissance exponentielle de l'économie collaborative (logement, transport, mobilité, consommation, restauration...), avec vraisemblablement des conséquences sur les questions d'emplois, d'emplois partagés, de compétences nouvelles. Le Conseil de Développement suggère que la MEL puisse porter intérêt à cette nouvelle économie et à ces nouvelles formes d'emploi et créer un cadre de référence et d'éthique.

Pour conclure, le Conseil de Développement insiste sur une posture renouvelée de la MEL qui qualifie les acteurs de son territoire, accompagne l'innovation et le changement, soutient les prises de risque notamment sur les fonds européens, re questionne le lien citoyen à l'emploi, dialogue avec ses voisins, assume sa position euro métropolitaine et simplifie un système d'acteurs trop complexe.

Cette posture doit s'appuyer sur une ambition forte avec une véritable délégation de moyens (vice-présidence déléguée mais surtout ligne budgétaire significative et claire) déclinant quelques objectifs à atteindre résolument dans le court, les moyens et longs termes.

Le taux de chômage de la MEL sur tout son territoire ne peut être supérieur en tout état de cause au taux du territoire national.

Et encore une fois, si la situation métropolitaine appelle déjà la vigilance et une ambition / réaction politique forte, se satisfaire d'une posture « au fil de l'eau » ne suffit plus car notre écart avec les autres métropoles continue de s'accroître. Et le risque latent est celui d'un vrai décrochage avec les autres métropoles françaises qui comptent, qui attirent bien davantage et croissent mieux et plus vite que la MEL !

Glossaire

ADICE :

l'Association pour le Développement des Initiatives Citoyennes et Européennes.

AEF :

Agence d'Éducation et de Formation, agence de presse.

AFDAS :

Organisme paritaire (OPCA) collecteur agréé. Il est gestionnaire du fonds de formation des artistes-auteurs, opérateur du conseil en évolution professionnelle des secteurs de la culture, de la communication, des médias et des loisirs, OPCA.

ARACT :

Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail.

BGE :

Boutique de gestion Espace, organisme qui soutient la création d'entreprise.

Cap Emploi :

apporte un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.

CARSAT :

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.

CIDFF :

Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles.

CV :

Contrat de Ville.

E2C :

École de la deuxième chance.

FACE MEL :

Fondation Agir Contre les Exclusions de la Métropole Européenne de Lille.

FAFIEC :

Organisme paritaire collecteur agréé. Il collecte les fonds de l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, consacrés au plan de formation et à la professionnalisation pour les secteurs de l'ingénierie numérique, de l'étude, du conseil, de l'événementiel.

GDE :

Groupe Dynamique d'Embauche.

GPEC :

Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences.

GTEC :

Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences.

ITI :

Investissement Territorial Intégré ou un outil européen mis au service de la politique de la ville, correspondant sur la MEL à une enveloppe de 37 M€ disponible jusqu'en juin 2018, pour favoriser le développement des quartiers prioritaires.

NQT :

Nos Quartiers ont des Talents.

NOTES

Acteurs ayant participé aux réunions de construction du plan d'action

ACADÉMIE DE LILLE	CIDFF ROUBAIX	GRETA
AFDAS	CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MÉTROPOLE EUROPÉENNE DE LILLE	LILLE SUD INSERTION
AFPA DE ROUBAIX ET DE LOMME	CONSEIL DÉPARTEMENTAL DU NORD	MAIRES DES COMMUNES DE LA MEL (OU LEURS REPRÉSENTANTS)
AGEFOS PME	DIRECCTE	MAISONS DE L'EMPLOI, MISSIONS LOCALES, PLIES DE L'ARRONDISSEMENT DE LILLE (PRÉSIDENTS ET DIRECTIONS)
AREP NORD PAS DE CALAIS	ÉCOLE DE LA 2 ^e CHANCE GRAND LILLE	MEDEF LILLE MÉTROPOLE
ASSOCIATION COMPÉTENCES ET EMPLOIS (CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ÉQUIPE)	ENTREPRISES (O2, NYDEL, GROUPE CLEANING, FERME DE LA GONTIÈRE, FRANCE CAKE TRADITION, LILAS AUTOPARTAGE, GROUPE AFG, PICTIME GROUPE)	MEL (ÉLUS ET SERVICES)
CENTRE DE FORMATION OS'ER	FACE LILLE MÉTROPOLE	OFFICE INTERCOMMUNAL
CENTRES SOCIOCULTURELS BELENCONTRE ET PHALEMPINS DE TOURCOING	FAFIEC	OMEP WATTRELOS
CFA SAINT LOUIS	FASEA	OPCALIA
CFE-CGC	FEMMES CHEFS D'ENTREPRISES	ORDINAT'HEM
CFTC	FORCE OUVRIÈRE	PÔLE EMPLOI
CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE GRAND LILLE	FORCO	RÉGION HAUTS-DE-FRANCE
CHAMBRE DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT 59/62		SAS FORMATION
		UFJ

Coordination et rédaction

Métropole Européenne de Lille - Pôle Développement Économique et Emploi

Conception

Carré Noir Lille - Septembre 2016

Crédits photos

© Pascaline Chombart - Vincent Lecigne - Max Lerouge - Éric Pollet - Antoine Repessé / MEL.

Contact

Métropole Européenne de Lille - Pôle Développement Économique et Emploi
+33 (0)3 20 21 20 58 / serveco@lillemetropole.fr

