

➤ Les Zones Franches Urbaines : un levier pour le développement économique des quartiers ?



Rencontre du 27 mars 2012 à Lille

L'IREV a organisé en 2012 un cycle de quatre conférences consacrées au développement économique et à l'accès à l'emploi : les Zones Franches Urbaines (ZFU), les clauses d'insertion dans les marchés publiques, l'esprit d'initiative et l'esprit d'entreprendre et les modes de coopération entre ESS et politique de la ville.

Cadrage sur les Zones Franches Urbaines

Jean-Philippe DUPPLAY,
Directeur Adjoint du Travail,
DIRECCTE Nord-Pas de Calais,
Unité Territoriale de Lille

Conséquence de la réforme de l'Etat, la **DIRECCTE** (Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) est issue du **regroupement d'un certain nombre de services de l'Etat** dans les départements et dans les régions :

- la Direction Régionale Travail, Emploi et Formation Professionnelle,
- une partie de la DRIRE (Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement),
- la Direction Régionale du Commerce et de l'Artisanat,
- la Direction du Tourisme,
- le Commerce Extérieur.

Elle regroupe les compétences emploi, travail (dont l'Inspection du Travail), développement économique, politique de la ville, concurrence et consommation, tourisme, métrologie, commerce extérieur, artisanat, intelligence économique...

La DIRECCTE Nord Pas-de-Calais est organisée avec **un siège régional** (à Lille), et **3 unités territoriales** :

- une dans le Pas-de-Calais à Arras,
- une autre à Valenciennes,
- la troisième à Lille, qui intervient sur les arrondissements de Lille, Douai et Dunkerque.

Jean-Philippe DUPPLAY pilote **au sein de l'Unité Territoriale, à la fois la politique de la ville et l'insertion par l'activité économique.**

« Il existe des dispositifs qui permettent de mobiliser les demandeurs d'emploi, de travailler sur un parcours d'insertion, pas seulement un parcours d'insertion sociale mais aussi un parcours d'insertion professionnelle, un parcours de qualification, et ces dispositifs sont ceux qui sont en place dans le cadre de l'insertion par l'activité économique. Ce qui est important, c'est d'essayer de construire des ponts, de construire des couplages entre les entreprises du secteur économique et les entreprises d'insertion, parce qu'il y a véritablement des complémentarités, des synergies qui peuvent être développées. »

La loi de finances 2012 a prorogé **jusqu'au 31 décembre 2014**, le dispositif des **Zones Franches**, ce qui s'accompagne d'un effort

budgétaire de l'Etat qui est important puisque le coût prévisionnel pour 2012 des Zones Franches Urbaines s'établit à 357 millions d'euros. Le décret pour la mise en œuvre de cette disposition et les instructions de la Direction de la Législation Fiscale et de la Direction de la Sécurité Sociale était à la signature au moment de la rencontre (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/06/cir_35435.pdf).

Néanmoins le bénéfice des exonérations fiscales et sociales est applicable depuis le 1er janvier 2012 pour les entreprises qui se créent ou qui s'implantent dans les zones franches urbaines.

La clause locale d'embauche renforcée

La principale modification porte essentiellement sur la clause d'embauche. Le parlement a effectivement décidé que **les recrutements** générés par les Zones Franches Urbaines devaient **bénéficier davantage aux habitants des Zones Urbaines Sensibles (ZUS)**, ce qui signifie que désormais, pour pouvoir prétendre aux exonérations, les entreprises devront recruter un salarié sur deux (auparavant c'était un sur trois) dans une ZUS de l'unité urbaine dans laquelle se situe la Zone Franche. Cette condition, qui jusqu'à présent n'était applicable qu'aux exonérations sociales, devient aussi

nécessaire pour obtenir les exonérations fiscales.

Les régimes dérogatoires...

... en vigueur dans les Zones Franches Urbaines tirent leur origine de la loi du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, et cela **concerne essentiellement** :

- les impôts sur les bénéficiaires,
- la taxe foncière sur les propriétés bâties,
- la contribution économique territoriale
- les cotisations patronales de Sécurité Sociale,
- les cotisations au fonds national d'aide au logement et de versement transport.

Concernant l'impôt sur les bénéficiaires,

les entreprises qui sont créées ou implantées au plus tard le 31 décembre 2014 en Zone Franche Urbaine, qui emploient au plus 50 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 10 millions d'euros, bénéficient durant 5 ans d'une exonération totale d'impôt sur les bénéficiaires, ou d'impôt sur les sociétés, ou d'impôt sur le revenu, selon la forme juridique de l'entreprise. A l'issue de ces 5 années les entreprises bénéficient d'une exonération partielle de l'impôt sur les bénéficiaires à taux dégressif pendant 9 années supplémentaires (60% sur les 5 années suivantes, 40% les 6 et 7^{ème} années et 20% les 2 dernières années), et elles bénéficient également d'une exonération de l'imposition forfaitaire annuelle au titre de la même période et dans les mêmes proportions..

Pour les contribuables qui créent des activités dans les zones franches à compter du 1^{er} janvier 2012 et qui emploient au moins un salarié au cours de l'exercice ou de la période d'imposition, le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'entreprise ait bénéficié de l'exonération sociale. Les entreprises qui n'emploient aucun salarié bénéficient de l'exonération d'impôt sur les bénéficiaires sans faire application de cette condition d'embauche.

Concernant les cotisations sociales patronales et de

Sécurité Sociale, les entreprises qui sont implantées ou créées au plus tard le 31 décembre 2014 en Zone Franche Urbaine, qui emploient au plus 50 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 10 millions d'euros, sont totalement exonérées de cotisations sociales patronales et de Sécurité Sociale pendant 5 années lorsque la rémunération du salarié employé en CDI et CDD d'au moins 12 mois est inférieure ou égale à 1,4 SMIC. Au-delà de ce seuil le montant de l'exonération régresse, jusqu'à s'annuler quand la rémunération atteint 2 SMIC.

A l'issue de la période de 5 ans les entreprises bénéficient d'une sortie progressive du dispositif

sur une durée qui s'étale **entre 3 et 9 ans** selon la taille, et à partir de la troisième embauche il est fait obligation aux entreprises, c'est la **grande nouveauté, d'embaucher ou d'employer au moins un tiers de leurs salariés parmi les habitants des ZUS**, mais pour les entreprises créées ou implantées dans une ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012 la clause d'embauche est portée à 1 sur 2. C'est un régime qui s'applique également aux associations, mais exclusivement pour les salariés qui résident dans la ZFU ou dans une ZUS de l'agglomération dans laquelle la ZFU est implantée, et ce dans la limite de 15 salariés. Les artisans, commerçants et industriels exerçant leur activité dans une ZFU peuvent bénéficier d'une exonération de leurs cotisations sociales personnelles d'assurance maladie/maternité dans la limite d'un plafond de revenu annuel qui est fixé actuellement à 27.956 euros pour l'année 2012, mais qui sera certainement réévalué ensuite.



ZOOM SUR...

L'EVOLUTION DE LA ZFU DE LILLE SUD

Christophe DUCROcq,
Chargé de mission
Service Action économique,
Ville de Lille

Dès la création de la Zone Franche, la capacité à **mobiliser du foncier** à court terme afin de réaliser des opérations d'aménagement pouvant héberger des entreprises a été prise en compte : ainsi, l'Arsenal des Postes par exemple a permis, au début des années 2000, de produire de l'immobilier d'entreprise neuf et d'accueillir des entreprises.

La compétence du développement économique relevant initialement de la ville de Lille (transférée à la Communauté Urbaine en 2002), les efforts ont été concentrés sur cette zone couverte par le dispositif. Cela s'est traduit par de multiples actions telles que **rapprochement de l'offre et la demande d'immobilier d'entreprise pour implantations ou transferts, actions en faveur des TPE** (plateforme d'initiative locale, Initiative Clé), service d'amarçage de projets, aménagement, viabilisation de parcelles foncières. Le démarrage du dispositif a également été accompagné d'une **campagne de communication** (promotion du territoire et du dispositif d'accompagnement mobilisable), et de **séances d'animation et d'information en lien avec les administrations concernées** (l'Urssaf et les services fiscaux), et enfin un soutien de la ville à la **création d'Objectif Sud, club d'entrepreneurs**.

Aujourd'hui Lille-Sud a déjà changé d'image pour les utilisateurs du quartier, pour les gens qui y vivent ou qui y travaillent, et par conséquent les entreprises ne repartent pas aussi vite qu'elles sont arrivées. « *Les entreprises de la zone ne sont pas toutes éligibles au*

dispositif, certaines avaient fait le choix de n'utiliser que le volet fiscal et pas le volet social, dans les chiffres de l'Urssaf les entreprises de zéro salarié ne sont pas comptabilisées. Le dispositif a permis d'attirer des entreprises dans la zone, qui ont occupé les mètres carrés à louer à de l'économique, qui ne sont pas réparties, donc le temps passant elles sont sorties des périodes d'exonération, **elles sont sorties du dispositif, mais elles ont eu tendance à rester sur place** ».

Cette Zone Franche bénéficie des atouts de son environnement métropolitain (**accessibilité** tant par les transports en commun que par le périphérique) et se situe au cœur d'importants **projets de renouvellement urbain** qui permettent de poursuivre les aménagements nécessaires et les efforts sur l'immobilier d'entreprise (transformation d'habitat social en hôtel d'entreprises), tout en maillant le territoire avec la **réimplantation de services et de commerces**. (Maison de Mode, Halle de Glisse, Hôtel de Police, un centre commercial d'ici 2014, la Cité des Métiers par exemple). Les projets s'étendent jusqu'au Parc Eurasanté, **pôle d'excellence** de la Communauté Urbaine dédié aux filières santé et biomédicale, située en partie en zone franche, avec une extension obtenue en 2008. Eurasanté ne concerne pas que des laboratoires, de la recherche, des ingénieurs, c'est aussi dans la filière santé des entreprises qui ont des activités industrielles et emploient de la main d'œuvre un peu moins qualifiée, telles que la production de luminaires pour hôpitaux, de lits médicalisés, traitement de déchets médicaux etc...

Tout au long du déploiement de la Zone Franche, de nombreux efforts ont ainsi porté sur la problématique de l'immobilier d'entreprise. En effet, rappelle Christophe DUCROCQ, **le développement des entreprises dans un tissu urbain extrêmement dense, nécessite qu'on anticipe les capacités de développement des entreprises** pour leur offrir des conditions d'exploitation adéquates. En tissu

urbain dense, la double pression foncière (production de logement et d'immobilier d'entreprise) peut inciter à repousser les entreprises en périphérie de métropole, entraînant des problèmes de mobilité des salariés. Ainsi, selon lui, un des facteurs clés de succès est bien de réussir à concilier le besoin de foncier des entreprises et de développement économique, et de réussir à mieux mailler logements, lieux d'habitation des salariés et géographie de l'entreprise.

La ZFU de Lille - Loos

- 263 hectares,
- 3 quartiers au sud de Lille : Faubourg de Béthune, une partie du quartier Moulins et la majeure partie de Lille-Sud.
- Création : 1er janvier 1997
- Au 31 décembre 2002 : 375 entreprises bénéficiaires d'exonération de charges sociales patronales, pour 3817 salariés
- Au 30 juin 2011 : 214 entreprises bénéficiaires d'exonération de charges sociales patronales pour 1722 salariés.

Eric LOUARN,
Chargé de Projet ZFU,
Maison de l'Emploi de Lille -
Lomme - Hellemmes

Créée en 2000, la **Cellule Emploi ZFU a vocation à :**

- accompagner les entreprises sur les besoins en recrutement,
- assurer de la présence,
- faire du lien avec les partenaires locaux,
- au quotidien, recueillir les besoins et essayer d'y répondre.

La création d'un **Groupement Solidarité Emploi (GSE)** réunissant :

- la DIRECCTE,
- la Direction de Pôle Emploi,
- la Direction de l'Action Economique de la ville de Lille,
- le service politique de la ville pour Loos,

- la Direction de la Maison de l'Emploi et
- Objectif Sud...
a permis d'étoffer l'offre de services par exemple sur l'appui en ressources humaines, l'observation du territoire, la mobilisation des partenaires...

Cette offre de services proposée par la Cellule Emploi aux dirigeants est **essentiellement consacrée à des conseils sur le dispositif ZFU**. Des entreprises qui viennent de s'installer ou susceptibles de venir approchent la cellule au sujet de l'application du nouveau dispositif. En attente de la publication du décret, les demandes sont renvoyées sur les services fiscaux ou l'Urssaf le cas échéant.

Sur le plan opérationnel, la relation avec les entreprises est menée en binôme par la Cellule Emploi de la MDE (Maison de l'Emploi) et la ville de Lille, et permet la réalisation de diagnostic du projet d'entreprise, des besoins en termes de recherches de locaux ou d'accompagnement de la **plate-forme RH collaborative**.

Cette plate-forme est **représentée par :**

- la CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) Grand Lille,
- la Chambre de Métiers et d'Artisanat du Nord,
- la ville de Lille,
- la MDE.

Cette offre de services permet de fidéliser les chefs d'entreprise et de bénéficier d'un bouche à oreille qui permet de prendre contact avec des dirigeants sur d'autres sujets.

Le journal de la ZFU

La Cellule Emploi ZFU conçoit et diffuse de manière trimestrielle un journal qui est envoyé auprès de 600 à 1000 entreprises ou associations selon le sujet traité. **Le journal traite de l'actualité de la ZFU**, propose des portraits d'entreprises et des portraits de salariés, communique des données socio-économiques, des brèves de l'Urssaf et des mini-CV anonymes.

Outils d'observation du territoire

Une des missions d'Eric LOUARN est de **travailler à une meilleure connaissance du tissu des entreprises présentes** sur la Zone Franche, et notamment sur la nature des établissements présents, et sur le type d'embauches réalisées.

Les chiffres sont fournis par Pôle Emploi à partir des sources SIREN. Cela permet d'année en année de voir l'évolution du type d'implantations, qui peut se recouper aussi avec l'évolution du type de Déclarations Uniques d'Embauche.

En 2011, il y a 1491 établissements présents (hors établissements publics), qui rassemblent :

- les professions libérales,
- le tissu associatif
- les entreprises classiques.

Le type d'activités :

- le service aux entreprises est le secteur le plus représenté,
- ensuite le commerce (commerce de proximité, commerce de gros et commerce d'entreprise à entreprise),
- puis le service aux particuliers (inclut le service aux personnes et les activités type artisanat : pressing, taxi, etc.),
- et enfin le bâtiment.

Le type d'établissements présents est :

- majoritairement composé de SARL,
- mais aussi des professions libérales,
- des associations,
- des commerçants
- et des artisans.

La nature des établissements présents a un peu changé d'une année à l'autre, la tendance étant passée d'activités de production à maintenant des services aux entreprises.

La taille des entreprises :

- 90% des établissements environ ont moins de 10 salariés
- 56%, soit 830 établissements, ont 0 salarié.

C'est quelque chose qui est assez représentatif au niveau national car **ce sont les petites entreprises qui sont les plus présentes et qui recrutent le plus.**

Une **autre source d'observation relève des Déclarations Uniques d'Embauches (DUE)**, documents fournis par la DIRECCTE, dans le cadre de la coopération produite dans le GSE et qui permettent d'exploiter les CERFA envoyés par les entreprises qui font une demande d'exonération.

Il faut noter que **ne sont pas comptabilisés** :

- les CDD de moins de 12 mois,
- les contrats aidés
- les contrats en apprentissage, qui relèvent de l'emploi précaire.

Environ 25 % des établissements de la ZFU sont concernés par la clause d'embauche locale, les autres non, soit parce qu'ils décident de ne pas utiliser le dispositif, soit parce qu'ils ont épuisé leurs droits, soit parce qu'ils n'en ont pas besoin.

Un certain ralentissement des DUE est constaté puisque le chiffre est passé de 214 en 2009 à 152 en 2010, dû aux effets de la crise, même s'il y a des aides pour les entreprises qui leur permettent de maintenir l'emploi et leur activité.

Les secteurs les plus dynamiques sont :

- le service aux entreprises qui soit 48% des DUE.
- le bâtiment soit 28% des DUE, contre 18-19% des implantations.
- les TIC qui sont à 10% des DUE pour 4% des implantations.

Ce sont **les entreprises de moins de 5 salariés qui recrutent le plus** puisqu'elles représentent 55% des embauches, les 6 à 10 salariés représentant 29 %.

Par rapport à la clause d'embauche locale : lorsqu'une entreprise recrute sur le critère ZUS **ce sont 7 Lillois sur 10 qui sont embauchés, alors que hors critère le ratio est à 4 sur 10.**

Sur les perspectives 2012 il y a la volonté de travailler davantage sur les profils des demandeurs d'emploi résidant en ZUS. Une première approche avec Pôle Emploi et le service de statistiques est en cours pour identifier les populations inscrites, et d'identifier les métiers recherchés, le niveau de qualification et formation, pour essayer **d'anticiper sur les besoins en main d'œuvre des entreprises sur les mois qui viennent.**



Bernard CHARLES,
Adjoint au Maire de Lille en charge de l'emploi,
Président de la Maison de l'Emploi de Lille-Lomme-Hellemmes,
Président du Conseil de Quartier de Lille-Sud

Si la zone franche a **des résultats indéniables** sur l'implantation d'activité économique dans les quartiers et la situation de l'emploi, il n'en reste pas moins que tout cela **manque de lisibilité.**

En tant qu'élus locaux, il nous faut donc **sans cesse expliquer**, dire en quoi et concrètement une zone franche urbaine est utile pour l'emploi des Lillois et est utile de façon forte pour l'emploi de ceux pour lesquels elle a été créée.

Si **des progrès ont été faits** notamment en termes de communication (le journal avec la Maison de l'Emploi et Objectif Sud par exemple), il n'en reste pas moins une certaine opacité en matière de bilan chiffré et de restitution de ces éléments. Par ailleurs, cette question de la lisibilité est sans cesse renvoyée aux élus locaux, qui ont certes souhaité s'engager dans ce dispositif, pour autant le dispositif étant proposé par l'Etat, il serait souhaitable que cet enjeu soit **abordé collectivement avec l'ensemble des acteurs impliqués** afin, in fine, de mieux associer les publics à la compréhension de ce qui se passe dans la zone franche.



Bernard DELOBES,
Chef d'entreprise et
Président d'Objectif Sud,
Réseau des chefs d'entreprise de
la ZFU de Lille-Loos

Initié pour partager les difficultés rencontrées par les dirigeants de PME s'implantant dans la ZFU, Objectif Sud a progressivement développé le **partage d'informations et des capacités de communication.**

Ainsi depuis deux ans, Objectif Sud développe une **plate-forme interactive** destinée à présenter les entreprises implantées sur la ZFU et créer un espace de dialogue, d'échange et de partage. Ce site est ouvert aux entreprises de la Zone Franche de Lille-Loos et des alentours. On peut y trouver les demandes d'emplois, des demandes de locaux, des propositions de locaux, des propositions d'emplois, etc.

Le premier volet de cette plate-forme a été mis en place en 2011 pour favoriser la **mutualisation de moyens humains :**

Par exemple l'idée qui nous avait trotté dans la tête dès le départ c'était « j'ai une secrétaire à mi-temps, elle va peut-être trouver à Tourcoing un poste à plein temps, ça m'embête de la perdre parce que je la connais et elle est efficace, donc si quelqu'un d'autre dans la zone a un autre mi-temps qui pourrait correspondre on peut peut-être faire une part commune avec notre secrétaire, ou avec notre comptable, pour mettre en commun un certain nombre de choses.

Outre la plate-forme Internet, Objectif Sud travaille avec la Ville de Lille et la Maison de l'Emploi notamment, **à faire réseau avec les entreprises de la zone franche** en assurant une présence dans les quartiers et en allant à leur rencontre. Ce travail demande une **présence quotidienne** au contact des entreprises afin de développer

un socle de valeurs communes et une adhésion collective aux objectifs à atteindre. La mise en place de rencontres sur le mode de l'after-work visant l'inter-connaissance et l'échange participent de cette animation de réseau.

“ Pour trouver la petite case, le petit service complémentaire, financé par du CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale), et qui vient alimenter le volet développement économique du CUCS, on est à court d'idées. On a bien plus d'opérations autour de l'emploi et de l'insertion qu'autour du développement économique pur et dur. ”

Plate-forme Internet Objectif Sud

Vincent NAMUR, Animateur web

Le réseau des entrepreneurs de la ZFU de Lille-Loos a lancé un **site Internet** qui a été pensé par les entreprises.

Différents services sont proposés : un annuaire répertoriant les entreprises en mélangeant tous les secteurs d'activité. Chaque entreprise dispose de sa propre fiche d'identité, est géolocalisée au sein de la ZFU et peut ajouter des visuels, poster des annonces, détailler son activité, indiquer les coordonnées des dirigeants,...

Au-delà de ce répertoire, le but est également de **valoriser l'activité économique locale par des « succes stories ».**

La rubrique actualités informe les entrepreneurs sur la vie du quartier, notamment sur le Grand Projet Urbain en cours, les réunions de quartier, ou l'activité des associations. Il propose également

les agendas des salons professionnels, que ce soit à Paris, Bruxelles ou Lille.

Objectif Sud a également un rôle d'interface entre les entreprises et les institutions. Il existe des demandes récurrentes des entreprises tant au niveau de l'emploi que de la recherche de locaux.

Le retour des utilisateurs est positif, car il s'adresse aussi bien aux entreprises installées depuis longtemps dans la zone franche qu'aux jeunes entrepreneurs. La plateforme permet de mettre en relation l'ensemble des entreprises de la ZFU et de casser l'isolement que peuvent ressentir certains chefs d'entreprises.

Accéder à la plateforme :
<http://www.reseaudesentrepreneurs-zfulille.com/>

“ Dans les ZUS, il y a des jeunes diplômées qui ont vraiment des difficultés d'accès à l'emploi parce qu'elles sont estampillées provenant de tel quartier. ”

Les réformes du dispositif qui ont tendu à mettre une exonération de charges sociales progressive ou dégressive en fonction du niveau de rémunération ont vraiment pénalisé les diplômés des ZUS

On pense que la seule chance de survie du commerce dans les quartiers c'est de réussir à concentrer l'offre sur un morceau de linéaire où vous aurez une densité qui fera que le chaland pourra retrouver un maximum de fonctions commerciales sur un petit périmètre. ”



Claudine AUGUSTIN,
Responsable d'équipe,
Antenne Port Fluvial,
Pôle Emploi Lille

Claudine AUGUSTIN est responsable du secteur Services aux Entreprises (nettoyage, sécurité et BTP) sur le territoire de Lille Port Fluvial. Ce secteur représente une part assez importante des entreprises qui s'installent en ZFU.

L'offre de services proposée par Pôle Emploi, que ce soit pour les acteurs du réseau des entrepreneurs de la ZFU de Lille, mais surtout aussi pour les entreprises, a pour objectif **d'améliorer l'adéquation entre le besoin de l'entreprise et les demandeurs d'emploi issus du territoire.**

Cette offre de services est positionnée à trois moments clés: avant, pendant et après le recrutement.

En amont du recrutement, il s'agit d'accompagner l'entreprise par une évaluation de son besoin et de la main d'œuvre disponible. Pôle Emploi propose ainsi des éléments statistiques, très affinés en termes d'âge, de qualification, de métier recherché, permettant de donner aux entreprises une vision assez réelle de la demande d'emploi sur le territoire.

“ La demande d'emploi sur Lille Port Fluvial représente plus de 6000 personnes inscrites, dont la moitié des demandeurs d'emploi qui habitent en ZUS ”

Pour la phase de recrutement, Pôle Emploi, le réseau des

entrepreneurs Objectif Sud, et la Maison de l'Emploi ont développé plusieurs formes de coopération qui visent notamment à une meilleure connaissance du besoin de recrutement des entreprises. Le démarchage mené par la Maison de l'Emploi auprès des entreprises permet de confier le volet placement à Pôle Emploi, qui crée un compte pour l'entreprise lui permettant de bénéficier du dépôt des offres d'emploi sur le site de Pôle Emploi et d'accéder à une CVthèque, etc.

Après recrutement jusqu'à ce que le candidat soit opérationnel par rapport à son environnement de travail.

En complément de l'offre de formation collective développée par Pôle Emploi, qui demande à ce que l'offre soit identifiée et corresponde à ce que recherche l'employeur, **il existe une individualisation du parcours** de formation. Ce parcours n'excédera pas 400 heures, même s'il est possible d'envisager des parcours un peu plus long correspondant parfaitement à ce que souhaite l'employeur, avec l'OPCA choisi. L'offre de services Pôle Emploi ne fait pas forcément apparaître cette possibilité de parcours de formation individualisés. Pôle Emploi est souvent représenté comme un acteur qui travaille de manière assez globale, avec une offre de services qui peut parfois paraître inadaptée par rapport aux besoins de l'entreprise, or **il y a la possibilité de faire du sur-mesure,** et d'aller sur de l'individualisation.

Les publics de Pôle Emploi peuvent être conviés, en partenariat avec la MDE, à des opérations emploi/formation. Ces opérations emploi/formation se mettent en place lorsqu'un employeur se dit « Je n'aurai peut-être pas la possibilité d'embaucher des personnes qui correspondent exactement à ce que je souhaite », donc il faut pouvoir mettre en place en amont une notion d'évaluation pour permettre d'évaluer le candidat, en dehors de la période d'essai, pour voir si l'offre d'emploi et l'environnement de travail lui correspondent.



Catherine DORPE
Directrice Maison de l'Emploi
du Roubaisis

La Maison de l'Emploi de Roubaix est dans une logique d'anticipation et de montage de partenariats public/privé et de coordination du territoire. La **difficulté majeure du territoire est de faire face à l'écart entre les profils des publics, des habitants, et la demande locale d'emploi.**

La MIE de Roubaix a mis en place une **Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC)** parce que, sur la zone franche de Roubaix-Tourcoing, il n'y avait pas de visibilité sur les perspectives d'emploi et d'évolution des métiers dans les domaines de la Vente à Distance, du bâtiment et du service aux entreprises. Cette GTEC doit permettre d'anticiper et mieux travailler sur le recrutement en ZFU, et donc préparer les publics plus en amont.

Les gestions prévisionnelles qui sont mises en place dans les entreprises ne suffisent pas. L'entreprise, quand elle est suffisamment importante, peut offrir des parcours de mobilité en interne, mais dans les PME il est plus complexe d'imaginer des articulations ou des reconversions de salariés. **Le contexte est fragile du fait de l'incertitude économique, mais aussi technologique** en particulier pour les entreprises du numérique dont les métiers et les contenus de métiers évoluent en six mois ; **ce qui ne permet pas facilement d'anticiper.** Il a donc été estimé que c'était sur **l'entrée du territoire** que l'on pouvait **le mieux répondre à cette régulation entre l'offre et la demande** avec la mise en place d'une Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences

Dans la GTEC, la ressource humaine locale est considérée dans son entièreté, il n'existe pas de différence entre les demandeurs d'emploi et les salariés. C'est une analyse de la ressource humaine locale, salariés et demandeurs d'emploi, sachant qu'un demandeur d'emploi peut être salarié puis redevenir demandeur d'emploi.

En croisant les 10 métiers les plus recherchés par les entreprises et les 10 métiers les plus recherchés par les demandeurs d'emploi, il y en a 3 à 4 qui aujourd'hui correspondent. Les principaux motifs de cet écart sont principalement les problèmes d'image et de méconnaissance du métier (le bâtiment...), les conditions de travail (le gardiennage / nettoyage), la rémunération, et surtout la qualification.

Sur le Roubaisis, 13% des demandeurs d'emploi ont un niveau égal ou supérieur à bac +2, alors que les offres d'emploi pour le même niveau représentent 44%.

La Maison de l'Emploi, suite à une sollicitation de LMCU, étend cette expérimentation à l'entrée filière. Cinq filières ont été déterminées pour étendre cette méthode à l'échelle de la Communauté Urbaine de Lille Métropole, en s'appuyant à chaque fois sur les Maisons de l'Emploi du territoire pour bien partir du territoire. Ce n'est pas un acteur qui porte l'outil, la méthode, mais c'est bien une gouvernance locale.

1400 emplois ont été cartographiés en cumulant les données de la GTEC et de la GPEC de chaque entreprise, chaque salarié étant positionné sur son emploi, ces données sont triées par filière et par niveau de métier, en passant du moins qualifié au plus qualifié, ce qui permet d'avoir des images par filière sur l'organisation du travail. Il existe des écarts très importants entre les secteurs d'activité et une absence de passerelle entre les différentes filières. Par exemple, sur les métiers de la logistique, tous les emplois sont concentrés sur les bas niveaux de qualification.

La GTEC permet également d'avoir des informations sur les hypothèses de départ en retraite, puisque les données sont issues de l'entreprise. L'ensemble est capitalisé à l'échelle

du territoire, ce qui permet de connaître les départs en retraite à l'échelle du territoire.

Un travail particulier est mené sur la logistique puisque la plupart des salariés est concentrée sur les deux plus bas niveaux de qualification. Ces salariés qui sont positionnés dans la logistique sont en-dessous du niveau de qualification demandé, en cas de perte de leur emploi ils ne pourraient pas en retrouver un autre parce qu'ils n'ont pas par exemple le CQP Logistique. L'idée a été de monter une action emploi/formation qui vise à qualifier ces salariés à passer un CQP Logistique, et pendant ce temps leur remplacement est confié à des demandeurs d'emploi, ce qui leurs permet d'avoir une expérience professionnelle complémentaire, et qui seront également formés par la suite au CQP. Cela permet d'aider à sécuriser les parcours professionnels.

Il existe également des analyses par sexe, avec un constat que les femmes sont très concentrées sur les bas niveaux, et que par le biais du logiciel qui a été conçu, il est possible de vérifier la situation des femmes de plus de 45 ans et avoir une cartographie immédiate de où elles se situent, dans quel emploi, quel niveau.

La GTEC est un dispositif qui répond à des questions d'emploi en déclin, de manque de visibilité quand il existe un développement très rapide et très fort, l'idée étant bien de travailler par métier et par filière d'emploi. La GTEC est donc un des éléments qui permet d'appuyer des données stratégiques d'un territoire. Pour autant, il ne s'agit pas du seul outil mobilisable, et doit être complété des observations possibles avec les données de Pôle Emploi et de l'URSSAF.



www.irev.fr

**RETROUVEZ TOUS LES ELEMENTS
DE LA JOURNEE :**
le dossier du participant,
le diaporama présenté...

Rubrique :
Le programme d'actions
> Le Cycle Développement
Economique et
Accès à l'emploi 2012