

Synthèse

La Métropole Européenne de Lille (MEL) recouvre un territoire à la fois rural et urbain composé d'un ensemble de 95 communes et d'1,2 million d'habitants. Il est marqué par les **mutations économiques qui ont suivi la désindustrialisation de la région**, à partir des années 1960, avec le déclin pro-

gressif de l'industrie minière, de la sidérurgie-métallurgie et la restructuration de l'industrie textile. Or, **la situation de l'emploi sur ce territoire connaît plusieurs paradoxes**. La MEL est désormais un territoire économiquement diversifié, attractif et un bassin d'emploi important (elle représente 27 % de l'emploi régional). Cependant, la situation du chômage, bien qu'elle s'améliore, reste moins favorable qu'au niveau national (9,4 % de chômage dans le Nord contre 7,2 % au niveau national) et le territoire est marqué par des déterminants sociaux dégradés (18,9 % de pauvreté contre 14,5 % au niveau national). De même, si le territoire est l'objet d'interventions publiques volontaristes pour favoriser l'insertion professionnelle, la multiplicité des acteurs et le manque de coordination affecte l'efficacité et la lisibilité des actions.

Cette étude établit d'abord un **diagnostic détaillé de la situation de l'emploi sur le territoire**. Eu égard aux nombres de postes vacants et à la forte demande d'emploi constatée sur le territoire, elle vise ensuite à **identifier les différents leviers qui permettraient d'agir en faveur d'un meilleur appariement du marché du travail lillois**.

Ce travail a été réalisé en suivant une méthode rigoureuse de compilation bibliographique, grâce aux nombreux travaux et études existants sur le sujet, d'échanges et de partage d'expérience avec les acteurs clés du territoire. Il a été élaboré de manière collégiale, en réunissant un comité de pilotage composé de représentants des acteurs locaux, dans leur diversité sectorielle – issus des mondes économiques, politiques, sociaux, académiques – et d'idées. Il ne prétend pas à l'exhaustivité et certains thèmes ne sont volontairement pas abordés, dans un souci d'impact et d'opérationnalité des propositions avancées. Il s'est également attaché à identifier les bonnes pratiques en matière d'emploi sur le territoire, et à réfléchir au cadre et aux outils permettant à ces initiatives de passer à l'échelle.

Cette étude a produit un outil inédit : une **cartographie non exhaustive de l'ensemble des acteurs et dispositifs intervenant sur le territoire en matière d'emploi, d'insertion professionnelle et de création d'activités**, permettant de donner à voir le dynamisme des dispositifs d'accompagnement et de

réfléchir à la coordination des structures de l'emploi, leur bon fonctionnement ainsi qu'aux manques et doublons sur le territoire.

Ce rapport répond à une triple ambition. D'une part, permettre à l'Institut Montaigne d'accroître son ancrage territorial et, avec le concours des forces vives du territoire, de contribuer à l'analyse et à la proposition de solutions aux défis identifiés localement. D'autre part, ces analyses sont nécessaires pour mieux comprendre le fonctionnement de notre pays et de nos institutions, au plus proche des réalités vécues dans les territoires. Enfin, les initiatives et expérimentations observées localement peuvent, sous certaines conditions, passer à l'échelle et constituer des solutions éprouvées pour l'action publique nationale.

En dépit du dynamisme économique de la métropole, l'offre d'emplois reste insuffisante pour le territoire

Dans le département du Nord, le déclin du secteur industriel s'est traduit par une reconversion du tissu économique vers des activités tertiaires moins créatrices d'emplois

L'**offre d'emploi se caractérise d'abord par une croissance insuffisante**. La dynamique économique constatée à l'échelle de la métropole ne parvient pas encore à compenser en nombre les destructions d'emploi qu'a connu la région suite à la désindustrialisation. En outre, **l'emploi s'est concentré dans les secteurs tertiaires à faible valeur ajoutée**, nécessitant de faibles qualifications, au sein des services marchands, de l'administration publique, l'hébergement médico-social et l'action sociale. Cette structuration de l'emploi nuit à l'attractivité du territoire et entrave sa capacité à attirer des cadres et populations hautement qualifiés.

Un dynamisme freiné par un manque d'attractivité du territoire, une absence de spécialisation économique et une faible anticipation des mutations de l'emploi

Pour autant, la présence historique d'entreprises familiales, son écosystème entrepreneurial et sa situation stratégique au cœur du bassin économique constitué par les villes de Paris, Londres et Bruxelles confèrent au territoire différents atouts pour favoriser **son développement économique dans les années futures**.

Par ailleurs, l'action volontariste impulsée par l'État et les collectivités locales, qui s'est notamment traduite par l'implantation de trois pôles de compétitivité et la création de sept sites d'excellence

commence à porter ses fruits. Le nombre de créations d'entreprises est ainsi passé de 18 000 créations par an en 2012 à 35 000 créations par an en 2021 dans le département du Nord, dont une majorité dans la MEL – 19 890¹). De plus, certains secteurs industriels connaissent une croissance structurelle de leurs effectifs : pharmaceutique, production et distribution d'énergie, textile...

Cependant, **le territoire manque de spécialisation économique claire et de vision prospective sur l'évolution de l'emploi et des compétences**. Alors que la culture industrielle est particulièrement affirmée, la MEL ne semble pas totalement assumer son identité industrielle. Or, affirmer une telle spécialisation territoriale pourrait grandement contribuer à renforcer l'attractivité de l'emploi.

Recommandation n° 1

Mobiliser l'ensemble des acteurs de l'emploi autour de la **promotion d'une identité industrielle forte et moderne**, qui tient compte des enjeux liés à la transition énergétique et permet de créer des emplois à forte valeur ajoutée pour attirer les jeunes talents.

Action n° 1 : promouvoir la candidature de la MEL au dispositif « Territoires d'industrie » (ce qui permet d'obtenir des aides financières pour développer des projets industriels et créer de l'emploi).

Action n° 2 : investir dans le volontariat territorial en entreprise (VTE) pour proposer aux étudiants et jeunes diplômés des postes à responsabilité dans les PME, ETI sur l'ensemble du territoire (uniquement possible avec le label Territoire d'industrie, qui permet une aide à l'embauche jusqu'à 4 000 euros).

Par ailleurs, la diversification des activités et le développement de nouvelles filières nécessite de nouvelles compétences, qui ne sont pas suffisamment anticipées. Les entreprises peinent ainsi à trouver les moyens de leur croissance sur le territoire (57,9 % des projets de recrutement sont jugés difficiles en 2022 dans le bassin d'emploi lillois² contre 53,8 % pour le département du Nord). Ces tensions de recrutement s'expliquent par une inadéquation entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles, mais aussi par le manque de main d'œuvre et l'attractivité de certains métiers.

Face à ces difficultés, il n'existe pas **d'espace de dialogue unifié et structuré pour trouver des solutions aux problématiques d'appariement entre l'offre et la demande, anticiper les mutations économiques et sociales du territoire et identifier**

¹ Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) en géographie au 1^{er} janvier 2022.
² Pôle Emploi.

des mesures concrètes pour remédier aux difficultés de recrutement. Les dispositifs de reconversion professionnelle, par ailleurs, sont insuffisamment mobilisés. Il manque ainsi une véritable stratégie territoriale de l'emploi qui soit construite par l'ensemble des acteurs et secteurs économiques.

Recommandation n° 2

Structurer un dialogue social territorial (DST), et par le recours au droit à l'expérimentation, permettre aux partenaires sociaux de négocier des accords intersectoriels au niveau local, pour mieux mobiliser les compétences existantes et favoriser la création de nouvelles offres.

Action n° 1 : structurer un DST dans la MEL en s'appuyant sur les espaces d'échanges existants et lui permettre de prendre des accords territoriaux intersectoriels normatifs.

Le DST constitue un **cadre d'échange et une méthode de travail collaboratif entre acteurs économiques d'un même bassin d'emploi** : entreprises, partenaires sociaux, universitaires, acteurs publics, associations, élus, clubs d'entreprises, chambres consulaires, services de l'État et de la région en charge de l'emploi, services du département en charge de l'insertion, les autorités d'urbanisme... Il permet également à des acteurs relevant de secteurs d'activités différents de discuter de solutions à des défis socio-économiques communs. Aujourd'hui, des espaces de dialogue comme le comité grand Lille ou le comité de bassin de Lille pourraient être des espaces pertinents pour structurer un tel outil. En revanche, les conditions actuelles du droit ne permettent pas de négocier des accords interprofessionnels.

Pour cela, nous proposons de solliciter le droit à l'expérimentation selon deux options :

- **« dialogue social normatif »** : les parties prenantes à ce dialogue seraient habilitées à **négocier des accords interprofessionnels locaux**. Il s'agit d'une innovation en droit du travail qui permettrait une application prioritaire des stipulations conventionnelles locales sur les accords de branche nationaux.
- **« dialogue social de propositions d'actions »** : les propositions du collège d'acteurs ne seraient pas des accords immédiatement applicables, mais elles auraient vocation à être adressées d'une part, aux entreprises du territoire et, d'autre part, au niveau national, aux branches professionnelles et aux organisations qui négocient les accords interprofessionnels. **La mise en œuvre du dispositif reposerait sur un mécanisme de contractualisation entre les partenaires sociaux signataires de l'accord et l'État**, sur des thématiques variées (conditions de travail, formation, reconversions...).

Action n° 2 : encourager, dans le cadre du dialogue social territorial, le recours au dispositif « Transitions collectives » dans le département du Nord (créé en 2021, ce dispositif permet aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et aux salariés d'être accompagnés pour se reconvertir de manière préparée et assumée). Le DST identifierait collectivement les métiers pour lesquels organiser des reconversions.

Il existe également de très fortes inégalités entre Lille et sa périphérie et particulièrement les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Le manque d'offres d'emploi dans certains quartiers masque l'existence d'une autre forme d'activité économique non comptabilisée, conséquence même de la désindustrialisation (notamment à Roubaix) et de la faible reconversion des compétences de la population ouvrière dans le secteur tertiaire. Cela a encouragé le développement d'une économie « de subsistance » : garages de rue, cantines de quartier... Il s'agit bien d'activités qui, par nature, sont légales mais exercées en dehors de tout cadre juridique.

Ces activités informelles créent des liens de solidarité entre les habitants des quartiers, à valoriser, mais échappent à la régulation de l'État et à la comptabilité nationale et n'offrent pas de protection sociale pour les personnes. Cela contribue à accroître la précarité sur le territoire.

Recommandation n° 3

Valoriser certaines activités exercées dans le cadre de l'économie informelle pour rapprocher de l'emploi les publics qui en sont les plus éloignés.

Action n° 1 : encourager la création collective d'activités et de projets pour structurer l'économie informelle. Les coopératives d'activités et d'emploi, dont le cadre général a été défini par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, constituent un cadre pertinent pour accompagner le passage d'une activité informelle vers l'économie formelle, en offrant aux bénéficiaires le statut d'entrepreneur-salarié, la possibilité de tester une activité dans un cadre juridique (numéro de TVA, immatriculation au registre du commerce et des sociétés), tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté en vue de développer leur structure.

Action n° 2 : développer l'accompagnement individuel dans l'emploi salarié par le biais de la valorisation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE). Le dispositif [REVA](#), développé dans le cadre d'une expérimentation de beta.gouv, qui offre un accompagnement personnalisé et financier en 4 mois pour les personnes ayant une expérience dans le secteur du service à la personne, pourrait être ouvert aux

expériences acquises dans un cadre informel. À titre d'exemple, l'obtention du titre à finalité professionnelle d'« assistance de vie aux familles » pourrait tenir compte de l'expérience développée dans un cadre familial. Le titre étant, entre autres modalités d'examen, soumis à la présentation d'un dossier faisant état des pratiques professionnelles du candidat, il pourrait être permis, à titre dérogatoire, de remplacer ce dossier par une description d'une expérience développée dans un cadre informel. Ces compétences seraient validées par les opérateurs de compétences.

La mise en œuvre de ces actions doit reposer sur une campagne de sensibilisation préalable des habitants des QPV, qui peut s'inscrire dans le cadre de la politique de la ville et mobiliser par exemple des travailleurs sociaux ou adultes relais (ces contrats permettent à des employeurs du secteur non lucratif d'embaucher des personnes d'au moins 26 ans sans emploi).

En outre, **l'importance historique du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans l'économie locale doit être prise en compte pour les opportunités d'emploi qu'il présente** et la possibilité de structurer des expérimentations autour de cette économie informelle. L'ESS est une filière stratégique du territoire et les liens avec l'économie classique doivent être renforcés.

Recommandation n° 4

Créer un site d'excellence autour de l'économie sociale et solidaire pour favoriser la création individuelle d'entreprises par les demandeurs d'emploi et mieux intégrer l'économie sociale et solidaire aux autres filières économiques stratégiques du territoire.

Sur le modèle des autres sites d'excellence dans la MEL, **il aurait ainsi pour vocation première d'accompagner la création d'entreprises répondant aux critères définis par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire** pour les entreprises poursuivant une utilité sociale, en proposant l'accueil dans un incubateur, une offre de conseils financiers et juridiques pour le développement d'un projet économique, la mise en réseau entre acteurs. Cela permettrait également **d'identifier l'économie sociale et solidaire comme une des filières stratégiques pour l'économie locale, et mieux intégrer les entreprises du secteur aux secteurs traditionnels de l'économie.** Pour cela, ce nouveau site dédié à l'ESS pourrait être hébergé au sein d'un des sites d'excellence existant dans la MEL.

3 Le titre d'assistance de vie aux familles consiste à entretenir le logement et le linge d'un particulier, accompagner la personne dans les actes essentiels du quotidien, et relayer les parents dans la prise en charge des enfants à leur domicile, et peut donner accès aux emplois d'auxiliaire de vie, assistance de vie, assistant ménager, agent à domicile, garde d'enfant à domicile, garde à domicile.

Ainsi, la création d'emploi dans des écosystèmes sociaux et solidaires, en complémentarité d'emplois dans l'économie « classique » est à encourager sur le territoire et constitue une réponse pertinente au chômage.

Après des décennies de difficultés accumulées, les demandeurs d'emploi ne semblent plus outillés pour répondre aux offres nouvellement créées

Les transitions économiques ont durablement marqué le capital humain du territoire, qui est caractérisé par un plus haut niveau de pauvreté et une plus faible insertion dans l'emploi

La situation des demandeurs d'emploi, quant à elle, est marquée par de nombreuses fragilités structurelles. Le capital humain a été profondément dégradé par la désindustrialisation. Les nouveaux emplois créés sont largement pourvus par une population extérieure au territoire. Il en résulte pour une partie de la population un chômage de longue durée. **Les difficultés d'accès à l'emploi sont surtout concentrées sur certaines catégories de publics précaires et marginalisés :** les jeunes (le taux de chômage des 15-24 ans atteint les 30 %), les mères isolées (près de la moitié vivent sous le seuil de pauvreté), la population senior, qui a été plus affectée par les destructions d'emploi dans les filières industrielles (le taux d'emploi des 55 à 65 ans n'est que de 44,5 %) et les habitants de QPV (taux d'emploi de 42 % pour les 15-64 ans en 2019, contre 64 % au niveau national).

Mieux outiller la population active pour répondre aux besoins des emplois de demain passe par une politique volontariste en faveur de l'orientation professionnelle, notamment des jeunes

La population active n'est que partiellement armée pour répondre aux besoins des entreprises et fait face à plusieurs freins. D'abord, elle pâtit d'un déficit de formation initiale et professionnelle. La part de la population ne détenant aucun diplôme est importante (24,5 %), et la part des diplômés de l'enseignement supérieur faible (10,6 % de Bac +2). **Il y a également une réelle inadéquation entre emploi et formation, qui tient en premier lieu à un déficit d'orientation professionnelle, notamment dans les métiers en tension,** et d'un lien à renforcer entre l'éducation nationale et les employeurs du territoire.

D'autres freins à l'emploi, de nature périphérique, sont à souligner dans la MEL : les enjeux de mobilité, dus à un retard dans le développement des infrastructures de transport en commun comme à des freins « cognitifs » des populations les plus précaires, et l'accès au logement. Enfin, **l'appariement peut être empêché par des freins culturels et sociologiques, qui rendent plus**

difficile l'orientation des jeunes vers les filières en tension, notamment vers l'industrie, qui souffre encore d'une image particulièrement négative sur le territoire.

Ce rapport a choisi de porter l'attention sur les jeunes, d'abord en raison de leur part importante dans la population (35 %) et de forts enjeux liés à l'orientation vers la formation et l'insertion, en adéquation avec les besoins des métiers de demain.

Recommandation n° 5

Mettre en œuvre une politique volontariste pour orienter les jeunes vers les filières en tension, en agissant sur l'information et les représentations des métiers d'avenir.

Action n° 1 : mobiliser la plateforme départementale pour les stages de troisième en entreprise en priorisant les stages au sein des filières en tension du territoire.

Sur le modèle de la plateforme nationale « [Mon stage de troisième](#) », qui centralise les offres de stage d'entreprises au profit d'élèves de troisième des zones REP/REP +, la [plateforme](#) mise en place par le département du Nord pourrait être recentrée sur le recensement des stages offerts par des entreprises relevant de filières connaissant des tensions de recrutement.

Action n° 2 : expérimenter une semaine de l'orientation en classe de seconde et un stage obligatoire dans un établissement de formation.

Cette semaine se déroulerait dans le courant du mois de juin, à une période de l'année où les établissements sont déchargés d'une partie de leur activité du fait de l'organisation du baccalauréat. Pourraient être proposés, en partenariat avec les chambres consulaires et les fédérations d'entreprise : des présentations de métiers et témoignages de professionnels, des visites d'entreprises, et un stage obligatoire de trois jours dans un établissement de formation (centre de formation des apprentis, université, établissement d'enseignement supérieur...).

Action n° 3 : expérimenter la mise en place d'un système de mentorat obligatoire pour les élèves des REP et REP + à partir du collège.

Cela pourrait d'abord être expérimenté à l'échelle du bassin d'emploi de Lille, grâce au concours du MEDEF, de l'Académie de Lille, et d'une structure locale membre du collectif mentorat. Une cohorte d'élèves de quatrième et troisième de REP et REP + pourrait être sélectionnée dans le cadre du programme cordée la réussite pour participer à un tel programme de mentorat.

Action n° 4 : poursuivre et massifier la sensibilisation des enseignants et des conseillers des missions locales au monde du travail.

Dans le cadre du plan académique de formation de l'académie de Lille, qui recense l'ensemble des offres de formation continue à destination

des enseignants, il pourrait ainsi être proposé d'intégrer une immersion obligatoire dans une entreprise du territoire dans l'objectif de sensibiliser l'ensemble des enseignants de la MEL. Il semble par ailleurs nécessaire d'étendre ces actions au bénéfice des conseillers des neuf missions locales de la MEL, dont la connaissance des besoins en recrutement des entreprises pourrait également être renforcée.

Les politiques d'appariement depuis 20 ans : en dépit des freins identifiés et des moyens mobilisés, des défis qui restent entiers

La Métropole Européenne de Lille fait l'objet d'un fort degré d'intervention publique et peut s'appuyer sur un socle d'acteurs très mobilisés, mais la coordination des politiques de l'emploi reste insuffisante

Sur le territoire de la MEL, **les actions en faveur de l'emploi se situent à la croisée de différentes politiques publiques mises en œuvre par de nombreux acteurs**, à des échelons géographiques différents et sans réelle continuité entre les types de publics accompagnés. Les acteurs du service public de l'emploi, les collectivités territoriales (région, département, MEL, communes) et les acteurs de l'ESS ont multiplié les dispositifs d'aide, dont le foisonnement et l'instabilité compliquent l'évaluation et nuisent à l'efficacité globale des financements engagés. La pluralité des dispositifs concurrents nuit, en outre, à la lisibilité du paysage des offres de service en faveur de l'emploi, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les entreprises.

Ces dispositifs doivent désormais être articulés pour former une offre de services complète et cohérente sur le territoire de la MEL et du département du Nord. Pour cela, le Service Public de l'Emploi Local (SPEL), instance de coordination co-animée par un binôme sous-préfet et conseiller régional, vise à associer l'ensemble des acteurs locaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle en présence sur le territoire. Si son action commence à porter ses fruits, il gagnerait à être renforcé dans un souci d'opérationnalité. En effet, **son périmètre d'action et ses compétences pourraient être redéfinis pour en faire un réel outil de coordination, de pilotage et d'évaluation des politiques de l'emploi, dans un souci d'efficacité, d'opérationnalité et de rationalisation de la gouvernance.**

En outre, la MEL ne profite pas de l'opportunité que constituerait la structuration d'une véritable gouvernance transfrontalière de la politique de l'emploi avec les collectivités territoriales belges frontalières, notamment la Flandre, qui est une région particulièrement dynamique et offre des opportunités d'emploi importantes. **La coopération transfrontalière gagnerait à être pleinement endossée politiquement pour dynamiser un marché de l'emploi plus large et qui profite aux populations de part et d'autre de la frontière.**

Recommandation n° 6

Repenser la gouvernance locale des politiques de l'emploi à travers un SPEL rénové, échelon de référence de la coordination et de l'opérationnalité des actions engagées.

Action n° 1 : rénover la gouvernance autour de quelques acteurs. Le nouveau SPEL serait piloté par un comité stratégique de membres permanents (Pôle Emploi, État, collectivités locales, représentants du dialogue social territorial) et s'organiserait sous la forme de groupes de travail thématiques pour traiter de sujets plus larges et de l'ensemble des freins à l'emploi (groupe sur la mobilité, sur l'emploi public et parapublic, sur le logement, sur la formation, sur le numérique...).

Action n° 2 : redéfinir l'échelon du SPEL à celui du bassin d'emploi, plus évolutif que l'arrondissement.

Action n° 3 : réduire les doublons pour renforcer la dimension stratégique du SPEL : *a minima*, unifier le SPEL et le Service Public de l'Insertion et de l'Emploi, issu de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté lancée en septembre 2018. Puis, le SPEL pourra lancer une réflexion sur l'ensemble des structures agissant aux mêmes échelles et avec des compétences similaires.

Action n° 4 : expérimenter, sur le modèle développé dans le Grand Est, l'outil des contrats d'objectifs territoriaux (COT) qui serait décliné par le SPEL sur le territoire métropolitain. Il s'agit d'un outil de concertation et de contractualisation qui a vocation à fixer pour un secteur bien défini, sur une durée de 3 à 5 ans, des objectifs partagés et de mettre en place des projets partenariaux pour répondre aux enjeux majeurs régionaux dudit secteur en termes d'orientation, de formation et d'emploi.

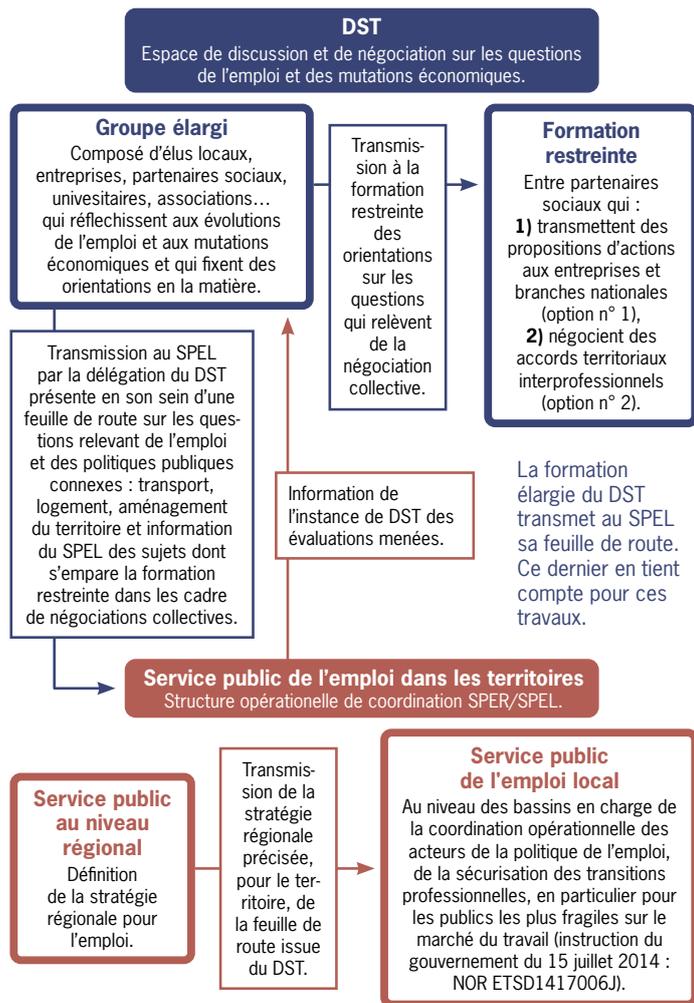
Action n° 5 : construire une gouvernance des politiques de l'emploi transfrontalière à deux niveaux :

- Un comité transfrontalier pour les politiques de l'emploi : instance politique qui réunit les acteurs de l'emploi du SPEL de la MEL avec les acteurs belges (Forem et VDAB). Réunion à un niveau politique une fois par an et à un niveau technique deux fois par an pour définir des grandes orientations de la politique transfrontalière.
- À un niveau plus opérationnel, inviter des représentants belges aux réunions du SPEL selon les sujets et leur intérêt transfrontalier, pour agir concrètement et travailler en mode projet.

À plus long terme, la promotion de l'emploi transfrontalier pourrait être intégrée plus précisément aux objectifs stratégiques du programme Interreg France-Wallonie-Flandre 2021-2027, et conduire à la mise en œuvre d'actions concrètes pour favoriser la mobilité de l'emploi transfrontalière (par exemple, la mise en place d'une « maison de l'emploi transfrontalière »).

dématérialisée », guichet unique, qui prendrait la forme d'une plateforme numérique et le **déploiement de contrats d'apprentissage transfrontaliers**).

Schéma d'articulation des relations entre le DST (instance de discussion et de négociation sur les relations de travail) et le SPEL (instance de gouvernance des politiques de l'emploi) :



Affiner les données à la disposition des acteurs de l'emploi pour renforcer le pilotage par l'évaluation

Les acteurs du service public de l'emploi manquent d'études prospectives sur les mutations économiques du territoire et d'outils de pilotage adaptés aux politiques d'appariement locales. Les données relatives à l'emploi sont par ailleurs perfectibles, en ce qu'elles ne sont par exemple disponibles que pour le niveau infra départemental. Or le territoire de la MEL se caractérise par des difficultés structurelles, concentrées dans des zones géographiques circonscrites et sur des publics ciblés. À cet égard, la situation de l'emploi ne peut être durablement améliorée que si elle peut faire l'objet d'un suivi fin, précis et régulier.

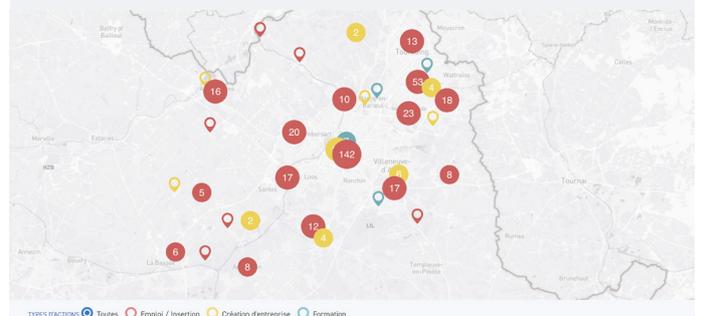
Recommandation n° 7

Permettre au SPEL de piloter les politiques de l'emploi par la production de données plus fines et la systématisation de l'évaluation.

Action n° 1 : mettre en place un comité d'évaluation au sein du SPEL. Il conviendrait de doter le SPEL d'une véritable compétence de pilotage par l'évaluation. Ainsi, le SPEL dans la MEL devra pouvoir disposer d'un « comité de l'évaluation » composé d'universitaires, représentants d'entreprises, du C2RP...

Action n° 2 : mettre en place un outil de visualisation des indicateurs de l'emploi et une cartographie des dispositifs disponibles :

- **Mettre en place un outil local de visualisation des indicateurs de l'emploi** – un tableau de bord pour le SPEL.
- **Mettre en place une cartographie de l'ensemble des dispositifs de formation, insertion, aide à la création d'entreprises** (à la fois pour le SPEL et les demandeurs d'emploi), sur la base de la [cartographie réalisée par l'Institut Montaigne](#) et qui pourrait être actualisée par le C2RP – centre régional de ressources pour les professionnels – un Groupement d'Intérêt Public financé par l'État et la Région, qui déploie déjà un catalogue des acteurs de la formation sur le territoire.



Action n° 3 : construire des enquêtes qualitatives mensuelles pour mieux mesurer les tensions de recrutement des entreprises du territoire et compléter les indicateurs nationaux d'indicateurs locaux. Ces enquêtes pourraient être menées par les chambres consulaires, par le biais d'un formulaire en ligne adressé à leurs adhérents. Les résultats de cette enquête pourraient être exploités par le secrétariat du SPEL et ajoutés au tableau de bord.

Action n° 4 : créer des outils de pilotage transfrontaliers (Bulletins de Besoins en Main d'Œuvre transfrontaliers).