



ATELIER 33

ECONOMIE, EMPLOI ET POLITIQUE DE LA VILLE : LE NECESSAIRE METISSAGE DES CULTURES

22 OCTOBRE 2001

COMPTE-RENDU



CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS



LA RÉGION

Direction Régionale de l'Équipement - 37, boulevard Périer - 13285 Marseille cedex 8 - Tél : 04 91 00 52 47 - Télécopie : 04 91 00 52 20

Site internet : www.paca.equipement.gouv.fr / adresse mél : shcpv.drepaca@equipement.gouv.fr

« Economie, emploi et politique de la ville : le nécessaire métissage des cultures » CMCI MARSEILLE LE 2 OCTOBRE 2001

Les questions relatives à l'action économique dans les quartiers, et plus particulièrement celle du retour à l'emploi des populations qui y vivent, connaissent aujourd'hui un regain d'actualité.

Après presque trente ans d'intervention sur les quartiers chacun est convaincu qu'il n'y a pas de formule miracle. Il faut plus que jamais combiner l'ensemble des registres : l'action sur les publics et l'action sur les territoires, l'économie d'insertion et l'économie marchande, l'adaptation du droit commun (le service public de l'emploi...) et les dispositifs dérogatoires (les avantages fiscaux...)... .

Il faut désormais que les différents milieux professionnels soient à même de coproduire de façon concertée et originale le panel des interventions économiques.

Il faut reconnaître qu'on en est encore loin, et on constate que les acteurs, des sphères sociale et économique, continuent de s'ignorer assez largement; la ligne de partage n'est pas qu'entre l'acteur public (notamment les professionnels de la politique de la ville) et l'acteur privé (l'entreprise ou son représentant consulaire, le banquier...), elle passe aussi entre les différentes administrations (politique de la Ville, action sociale, travail et emploi, commerces ...).

Plutôt que prétendre traiter la question trop ambitieuse de l'action économique dans le cadre de la politique de la Ville, et des vertus comparées des différents dispositifs, cet atelier a été conçu comme un moment de témoignages croisés entre professionnels d'origines diverses, dont les valeurs, les attitudes et les méthodes souvent s'ignorent, quand elles ne s'opposent pas de façon plus ou moins explicite.

La réflexion collective s'est organisée autour de ces questions : quels sont les regards portés par les uns sur les autres, quelles sont les attentes mutuelles dans le contexte évoqué ci dessus, caractérisé par la redéfinition des politiques territoriales ? Comment se saisir collectivement de ces opportunités ? Quels sont les acquis et richesses à faire valoir dans l'échange entre professionnels ? Comment valoriser les expériences réussies de collaboration? etc...

Introduite et animée par Philippe LANGEVIN, Université des sciences économiques Aix-Marseille, la journée s'est organisée autour du programme suivant, étayé par des débats avec l'assistance :

☐ **Introduction** : Bernard PECQUEUR, Université Pierre Mendès-France de Grenoble.

☐ **Le retour à l'emploi**: avec le PLIE d'Avignon - Claudine CAMILLERI responsable du PLIE d'Avignon et le témoignages de Guy GUISTINI de Provence Promotion, Nathalie VOLLEAU-MICELI du PLIE de Marseille.

☐ **Le point de vue de l'administration** : Michel DELARBRE, directeur de la DDTEFP 13.

☐ **Le retour de l'entreprise sur les territoires** : ZFU de La Seyne-sur-Mer avec Didier CHOMAT des services économiques de la ville, l'expérience du Centre hospitalier privé de la Loire par M. DUROUSSET et les témoignages O. LATIL D'ALBERTAS Direction Générale du Développement Economique de la ville de Marseille, El Hassan BOUOD, président de l'association des entrepreneurs de la ZFU Marseille.

☐ **Renouvellement urbain et action économique** : le Grand projet d'intérêt national Euroméditerranée par Jean-Michel GUENOD, Philippe STEFANINI, Michèle TREGAN de l'Etablissement Public d'Aménagement Euroméditerranée et le témoignage de Valérie THERAIN pour le GPV et le PLIE de Montpellier.

☐ **Conclusion** : Philippe LANGEVIN et Bernard PECQUEUR.

INTRODUCTION

Le dialogue avec vous est tout à fait essentiel pour voir, comprendre comment on peut réintroduire un peu plus de partenariat, de relations, de concertation sachant que nous sommes dans trois domaines complexes : l'économique qui renvoie aux conjonctures difficiles, laborieuses de cette fin 2001, l'emploi avec des relations de plus en plus compliquées entre l'économie, l'emploi et le chômage et la politique de la Ville sujet « éternel » qui pourrait nous laisser tenter par la désespérance, tant il est vrai que depuis que cette politique est construite, qu'elle est conduite, connue, depuis qu'on la travaille et qu'elle est le sujet de tant de rapports nous avons l'impression qu'elle nous échappe et le constat que, malgré beaucoup d'efforts, d'investissements, d'impulsions, on a le sentiment qu'on ne lui permet pas de retrouver le chemin du droit commun.

QUELS SONT LES ENJEUX DE CE QUI A CHANGE DANS LA PROBLEMATIQUE DU DEVELOPPEMENT LOCAL ET DE L'EMPLOI DE FACON A REFLECHIR SUR LA MANIERE DE MODIFIER LES STRATEGIES DES PROFES-SIONNELS?

Le nécessaire métissage des cultures qui est le titre de cette journée est le message central qu'il nous faut faire passer aujourd'hui. Il vient de la réflexion de ce qui a changé depuis un certain nombre d'années.

Depuis les lois sur la décentralisation nous avons maintenant le recul de plus d'une vingtaine d'années. Si nous nous souvenons de la manière dont nous envisagions le développement économique local, nous pouvons dire que nous avons parcouru beaucoup de chemin. Nous pouvons aussi avoir effectivement la tentation de la désespérance et de dire que c'est un peu Sisyphe, car les résultats et les bilans sont mitigés. Lorsque nous constatons qu'un point de croissance représente des années de travail, et lorsqu'en une année la conjoncture extérieure apporte 1 point de croissance, nous sommes en droit de nous demander si cela valait la peine de développer toute cette énergie alors que finalement nous sommes extrêmement liés à la conjoncture économique.

Nous avons à l'époque une conception de l'intervention directe : l'Etat, les collectivités doivent aider à créer de « l'entreprise ». Cela a

complètement changé et se situe dans un contexte qui est différent.

1°) Le rapport entre le local et le global a changé. Nous avons une accélération de la globalisation, c'est-à-dire une interdépendance des marchés à l'échelle planétaire. Une petite PME au fin fond de la France peut-être en concurrence avec une autre PME à l'autre bout de la terre, parce que les marchés sont connectés. C'est tentant de dire qu'il y a une dérive du local vers le global et qu'il y a opposition entre les deux. Ma conviction est que nous allons vers une plus grande importance du local à cause de la globalisation, car elle induit la nécessité d'une politique locale.

Dans un monde où la connexion des marchés est de plus en plus importante, si les territoires jouent la concurrence, celle-ci aura tendance à laminer les différences et nous nous retrouvons au bout du compte avec un relatif appauvrissement.

Si les stratégies de développement local cherchent à se différencier de son voisin par une certaine spécificité elles ont plus de chances de gagner. La seule façon de pouvoir résister ou de s'adapter à la globalisation c'est de renforcer les particularismes locaux.

Par exemple l'agriculture française, victime de son succès, a connu un très fort gain de productivité, et nous avons eu besoin de moins en moins de monde. Nous avons eu par conséquent un exode rural massif, donc une chute de la population active très forte dans l'agriculture. Si vous avez une augmentation des rendements sur les meilleures terres à blé ou à maïs dans la région parisienne. A l'autre bout de la chaîne nous avons un certain nombre de territoires de montagne en friche parce qu'ils ne peuvent pas suivre. Le productivisme agricole, produit l'impossibilité pour ces territoires d'être concurrentiels à cause de la géographie, du climat etc. La solution est, de chercher la qualité, de changer de produit et de faire autre chose, c'est-à-dire les AOC, une politique de la qualité, autrement dit : je vais faire ce que mon voisin ne fait pas, pour ne pas imiter ceux qui sont plus productifs.

On peut reprendre la même image dans la gestion économique du développement local en milieu urbain où il y a des zones à handicap. Il y a un mouvement de reconnaissance des spécificités qui est nécessaire.

2°) La concurrence des sites.

Des villes de taille égale sont en concurrence entre elles indépendamment des entreprises et des emplois. Les territoires se font concurrence. Nous ne sommes plus dans le cas de figure où il faut attirer des emplois donc attirer des entreprises. Tout ce qui est bon pour une entreprise n'est pas forcément bon pour le territoire. Il y a une disjonction d'intérêt entre ce que va chercher une entreprise lorsqu'elle s'implante et ce qu'elle va chercher à dynamiser dans un territoire. Autrement dit là aussi la concurrence que cherchaient les communes à coup d'exonération de taxes, d'aménagement au plus offrant, les territoires n'auraient à offrir que des salaires bas, des coûts de production faibles et les entreprises chercheraient, au plus offrant, entre les différents territoires. Nous voyons bien qu'il y a là une fonction appauvrissante des économies des territoires. Il y a bien un fonctionnement autonome des territoires à trouver qui doit rechercher des ressources cachées.

3°) Valoriser les ressources cachées :

Les entreprises, à travers l'emploi valorisent les ressources. Mais il existe un certain nombre de ressources qui sont cachées. Il y a des ressources spécifiques des territoires qui sont délaissées parce que les entreprises ne voient pas de possibilité de faire du gain immédiat dessus, donc il faut trouver les moyens de les faire émerger.

Par analogie au secteur informel africain, on s'aperçoit que ces milieux qui sont très pauvres savent mieux faire, que nous, émerger les ressources qui sont cachées. Parce qu'il y a plus de réseaux et plus de connexions, de régulation sociale entre les gens que dans les quartiers des sociétés urbaines.

Le lien social est une des conditions fortes pour créer de nouvelles ressources de type économique et nous amène à réfléchir à une nouvelle ingénierie du territoire.

Nous sommes obligés de constater que compte tenu qu'il y a une concurrence entre les territoires et qu'il y a des ressources qui ne sont pas exploitées il faut agir autrement. A travers le lien social il est possible de les faire émerger il faut avoir une conception globale.

4°) Nécessaire croisement des cultures pour le développement :

Dès lors que les professionnels de l'insertion, de l'économique et de l'urbain qui ne se parlent pas et que chacun suit sa mission, on voit bien qu'il n'y a pas d'ingénierie du développement possible.

Cette ingénierie doit être le croisement des trois domaines. Celui-ci est difficile car c'est un différentiel de culture. En fait ce sont des cultures qui ne sont pas les mêmes. Par exemple dans une maison pour l'emploi de la banlieue de Grenoble, une personne chargée de placer des jeunes en insertion dans les entreprises avait écrit à toutes les entreprises en leur disant qu'elle avait des jeunes et que vous seriez sympa de les prendre pour faire des petits boulots. Evidemment il n'y a eu aucune réponse. Nous avons reformulé la lettre en disant aux chefs d'entreprises : vous avez des besoins de gestion de main d'œuvre à certains moments, nous Maison de l'Emploi nous formons des jeunes, nous garantissons leur qualité pour répondre à des missions ponctuelles dont vous auriez besoin. Il y a eu plusieurs réponses favorables seulement en faisant ressortir une possibilité qui n'était pas évidente.

Les professionnels de l'insertion n'ont pas un contact immédiat avec les employeurs mais une certaine vision du monde de l'employeur et de ce que c'est un employeur.

5°) Rôle du public dans le privé, rôle du privé dans le public.

A propos des emplois jeunes. A Grenoble il y en a eu 1000 dont 75 employés par la ville, 125 dans les satellites des SEM et 800 dans le monde associatif. Le milieu associatif prend de plus en plus d'importance dans les villes. Il est créateur d'emplois et il agit sur le marché de l'emploi d'une manière nouvelle.

- Les emplois jeunes permettent de payer des jeunes souvent qualifiés pas cher et permettent d'en réinsérer quelques uns, mais c'est du social.

- L'autre façon de considérer les emplois jeunes consiste à dire : j'ai 800 emplois de types nouveaux dans le monde associatif qui n'auraient pas pu exister sans cela. C'est une mise en évidence des ressources cachées.

Il n'y a pas une entreprise privée qui va risquer d'investir dans un certain nombre de fonctions nouvelles tout simplement parce que la solvabilité n'est pas garantie. Nous devons concevoir le public lance l'idée pour démontrer la solvabilité et que ce relais soit pris par l'entreprise privée.

Jusqu'à présent il y avait substitution du privé défaillant par le secteur public, pour un certain nombre de tâches qui n'étaient pas rémunérées de façon marchande, seul le service public pouvait le prendre au nom de la solidarité.

Maintenant il y a une marge entre les deux, entre le service purement public et le service purement privé. Il y a un marais qui est en train de s'élargir entre bien public solvable partiellement et bien public lié au développement. Pour pouvoir en profiter c'est à la condition qu'il y ait des liens entre les trois types de professionnels : ceux qui s'occupent de l'emploi en lien avec le milieu économique, ceux qui vont s'occuper d'insertion et de lien social et ceux qui vont s'occuper de politique de la Ville, notamment des programmes de réhabilitation. Le problème du croisement se pose maintenant de manière différente.

Par exemple à la ville de Grenoble il y a eu une tentative politique d'avoir dans le même service l'insertion, l'emploi et l'économie. Cela a été très difficile pour croiser les deux. Aujourd'hui ce n'est pas entré dans les mœurs. Le volet politique de la ville à Grenoble est une vision d'aménageur : je mets de la voirie, je réhabilite les immeubles quand je peux le faire, je mets de la clarté dans l'espace urbain. Je me pose la question de la ghettoïsation ou non. J'essaye d'améliorer les liaisons d'un certain nombre de quartiers, etc ...

Quand se pose la question : faut-il fixer les jeunes dans leur quartier ou au contraire leur permettre de circuler dans la ville pour aller chercher du travail ailleurs ? Cela passe par la question économique. Il y a un débat à avoir avec ceux qui s'occupent de l'emploi s'il faut favoriser le développement des activités dans les quartiers pour fixer les jeunes ou au contraire éviter la ghettoïsation et trouver d'autres liens pour les emplois. Pour faire cette ingénierie du développement il y a une nécessité d'y raccrocher les professionnels de la politique de la Ville.

6°) Croisement entre l'élus et le technicien.

C'est un problème difficile. Il y a un tandem élu technicien ou technicien élu, et s'il faut métisser les 3 métiers, il faut aussi métisser la relation avec les élus, c'est-à-dire avec la décision politique.

Ce n'est pas aux techniciens de dire je vais travailler en transversal avec les autres professionnels qui sont dans l'économie, le social et l'urbain. Si vous n'avez pas un projet politique derrière, avec une volonté politique, ce sera un vœu pieu. Dans le projet de métissage, la condition sine qua non est la volonté politique.

7°) Les territoires

Aujourd'hui les communautés humaines qui vivent en milieu urbain, sont dans des situations de pluri territoires au sein de la ville et il faut faire cohabiter tout ça.

Il y a probablement dans Marseille des territoires qui fonctionnent en parallèle par conséquent il faut avoir une ingénierie par territoire plus que par ville dans un premier temps. Il faut avoir bien compris la logique d'un certain nombre de territoires dans la ville de façon à pouvoir travailler ensuite à ce que l'on puisse vivre ensemble dans une ville qu'on puisse vivre ensemble dans une ville. Avoir conscience de ces sous territoires qui émergent et qui sont encore à identifier aujourd'hui.

8°) Le nouveau métier de développeur

Pour conclure provisoirement, le métier de développeur est un vrai métier en soi. Au fond un chargé de mission ce n'est pas un métier, cela dépend de quelle est sa mission. Nous avons des problèmes dans les collectivités et c'est une réelle difficulté, parce que la profession de développeur n'est pas reconnue aujourd'hui. Il n'y a pas de formation pour être développeur. C'est un métier qui doit se décliner en plusieurs spécialités, il faut repenser ce que c'est à l'échelle des collectivités. Il faut un pool de développeurs qui pensent en équipe au développement transversal d'une ville ou d'un territoire.

Questions :

Il vient d'être exposé ce qui doit être fait. La question est comment le faire, dans les relations internes entre les acteurs, dans les nouveaux métiers de développeur, dans des démarches sociales et économiques. Le fait que l'on a souvent considéré les problématiques d'insertion dans le respect du social et les entreprises dans le respect de l'économique, comment réconcilier tout ça ?

1 - Une réaction sur l'exemple africain, la chance des Ouagalais (Ouagadougou Burkina Faso) c'est qu'ils n'ont pas trente six mille papiers à remplir avant d'entamer une action. En France nous sommes trop administrés et cela induit un positionnement d'assisté. Le métissage qui est très important doit se faire dans le respect de l'autre

2 - Si nous comprenons bien le feuilletage et la pertinence des métissages il y en a un que vous avez oublié, c'est le métissage des temps, le temps du public, le temps de l'insertion, le temps des entreprises qui sont

différents et qui ne sont pas non plus le temps des discussions publiques.

En réponse à ces questions très rapidement : sur l'administration française le métissage peut se faire aussi en dehors. C'est un problème de fluidité sociale à trouver. Si les milieux africains sont cités en exemple c'est qu'ils vont chercher un grand nombre de ressources diverses et qu'ils arrivent à les valoriser. Si nous arrivons à faire de même dans les villes nous aurons un gain net très fort.

Pour le métissage du temps, c'est plutôt à trouver une compatibilité des différents temps. Il y a contradiction entre les temps et cela demande une gestion particulière. Il faut réfléchir dessus, c'est un problème très important.

Le retour à l'emploi : Exemple le PLIE d'Avignon

Les PLIE sont des plate-forme de coordination des politiques publiques, qui sont là pour traiter la problématique de l'exclusion sur un territoire. La structure associative PLIE n'est que le bras armé des partenaires institutionnels qui essaient de mettre un peu de cohérence sur un même territoire.

Les personnes en situation d'exclusion sont très diverses. Cela implique une ingénierie sociale et professionnelle qui va s'inscrire sur un territoire dans la durée et qui va demander beaucoup de créativité et beaucoup de métissage de culture.

Comment va-t-on préparer ce retour à l'emploi ? Cette préparation va durer plusieurs années. Pendant les parcours de cette insertion sociale et professionnelle nous allons avoir besoin de multiples interventions, coordonnées sur le champ du social et du professionnel, de la part de multiples acteurs. C'est la problématique des plans qui ne sont pas des programmes. L'intérêt des PLIE c'est l'engagement politique vis à vis des personnes en situation d'exclusion. Qui sont-ils, où ils en sont et où veulent-ils aller ? Il n'est pas évident qu'ils veulent tous aller vers l'emploi. Pour certains l'emploi marchand, même s'ils veulent y aller, nous savons que cela va être très difficile car nous avons à faire à une population extrêmement abîmée. Il y a très peu d'accès aux emplois jeunes en matière de PLIE. La population est majoritairement illettrée, analphabète, qui manque de repères culturels, et des problématiques importantes.

Evidemment, il est possible de parler d'administration multiple, imposante, forte, qui est là pour dégager des moyens à la disposition des personnes. Sont-elles complètement motivées pour le retour à l'emploi ? Il y a les minimum sociaux, l'économie parallèle, le travail au noir, tout cela constitue des freins réels qui évoquent la motivation du retour à l'emploi et c'est une réalité à laquelle toutes les structures d'insertion par l'économie sont confrontées.

Il faut prendre en compte que les populations en situation d'exclusion sont extrêmement « abîmées ». Peut-être qu'un jour il faudra aller à la reconnaissance d'un handicap social sous des formes de revenu minimum de subsistance.

Les professionnels de l'insertion, travailleurs sociaux, professionnels de l'insertion par l'activité économique s'interrogent beaucoup sur leurs limites, le métissage des cultures renvoie aux collaborations que l'on devrait avoir de manière beaucoup plus forte avec les professionnels de la santé. Sur le bassin d'emploi avignonnais, cela devient une problématique très forte et très lourde. Nous savons que les problèmes de santé sont un frein majeur au retour à l'emploi.

Dans les problèmes de santé il y a des problèmes de comportement d'ordre psychologique qui vont de problèmes légers aux problèmes psychiatriques. Il faut que les acteurs du social et de l'entreprise reconnaissent les limites de leur travail en commun.

Sur les tendances lourdes des PLIE il est possible de dire que nous avons moins de difficultés qu'auparavant à attirer les acteurs économiques. Cette affirmation se base sur une expérience professionnelle de plus de 10 ans au niveau national par l'association des chefs de projet Europlie issue de 170 PLIE. Cette association fait un recensement de toutes les implications des acteurs économiques et c'est très riche.

Ce ne sont pas forcément les grands groupes qui ont des chartes d'insertion inscrites dans la lutte contre l'exclusion, car sur le terrain les établissements ne suivent pas forcément ce qui est affiché au niveau des directions.

Ce territoire veut qu'on ait surtout des TPE et des PME, elles doivent s'impliquer auprès de ce type d'entreprise.

Doit-on garder les jeunes et les moins jeunes dans les quartiers, nous avons eu une approche globale car nous avons été dès le début un PLIE intercommunal, tout en étant la ligne insertion emploi du contrat de ville d'Avignon. Nous avons mobilisé les acteurs économiques dans un rayon de 20 km différents projets à différents niveaux. C'est ainsi qu'ils ont monté un groupement d'employeurs et ils les dirigent aujourd'hui. Ils ont su s'impliquer dans le montage de projet et dans l'animation de groupement d'employeurs. Ils ont été aussi mobilisés dans des groupes de réflexion avec les travailleurs sociaux très riches pour ceux-ci et aussi pour les entreprises. A la faveur de ces rencontres les DRH d'entreprises ont été très intéressés par l'approche des travailleurs sociaux de la même façon, pour les travailleurs sociaux, cela leur a changé la représentation du monde du travail et comment on recrute, comme on intègre dans une entreprise, etc. Ces groupes ont été très importants pour la compréhension des uns et des autres d'un point de vue culturel mais aussi du point de vue pratique. On s'est aperçu que les travailleurs sociaux, quand on leur envoyait une opportunité d'emploi, étaient très réticents pour orienter des personnes « assez cabossées » mais avec lesquelles on avait fait un travail dans les parcours.

Cette résistance est souvent liée à la représentation qu'ils ont du monde du travail. Nous allons développer un outil sur le bassin d'emploi, un outil accompagnement à l'emploi des centres ressources pour tous les accompagnateurs sociaux.

Du moment où il y a une résistance à orienter vers une entreprise, on demande à Trait d'Union Emploi d'animer ces groupes de travail au sein des CCAS, des services instructeurs du RMI et des séances d'échange de pratique.

La question du retour à l'emploi pose la question de la formation des acteurs locaux et d'échange de pratiques entre acteurs qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble.

Nous avons aussi associé les chefs d'entreprise dans des petits projets très pragmatiques dans des formations auxquelles les bénéficiaires du PLIE n'ont pas accès parce qu'ils ont des problèmes de niveau.

??? les politiques publiques de formation on peut se retrouver avec un secteur qui n'est pas en tension sur un territoire et qui va embaucher une dizaine de personnes. Là

l'intérêt c'est de repérer une quinzaine de personnes qui peuvent être dans différents lieux, différents niveaux de parcours et de les former. L'enjeu pour le PLIE est d'être réactif par une analyse des besoins de formation et de travailler sur l'ajustement de la demande et l'offre de compétences.

Nous pensons qu'il faut aussi mixer les cultures au sein de l'entreprise. Il ne suffit pas d'amener les entreprises à travailler tout au long d'un parcours en les impliquant dans des groupes d'échange de pratiques, on doit apporter un soutien méthodo-dologique au sein de l'entreprise. Les TPE et PME sont souvent dirigées par des techniciens qui petit à petit ont réussi et se sont retrouvés avec 2, 3, 10, voire 20 salariés dans des structures où les ressources humaines deviennent une mission importante et demandent plus de temps et de compétences.

Au niveau d'un PLIE nous pensons que nous pouvons leur apporter un soutien méthodologique. Les aides et les primes à l'emploi sont courtes, ce qu'ils veulent ce sont des gens motivés et prêts à intégrer un poste de travail. Il faut leur expliquer qu'il y a des méthodes d'intégration qu'ils n'appliquent pas forcément dans leur entreprise.

Récemment nous avons publié un guide de l'intégration des salariés et l'on va faire une animation auprès des partenaires, toutes les TPE, PME du PLIE, pour essayer de les sensibiliser sur les conditions d'intégration. C'est-à-dire lorsqu'un bénéficiaire du PLIE est intégré dans l'entreprise, le moment de la prise de poste est un moment sensible, parce que c'est un moment où l'on s'endette pour payer l'assurance, la garde d'enfant, etc... C'est un moment où les angoisses remontent. Certains bénéficiaires demandent des conditions d'intégration, c'est-à-dire au lieu d'être rentable dans le 3 jours, que ce soit dans les 15 ou 30. Si le tuteur accepte de passer un peu de temps et l'accompagnateur à l'extérieur de l'entreprise pendant 2 ou 3 mois, la personne est intégrée au poste de travail.

Le problème de métissage des acteurs c'est le cœur de métier des PLIE sur les parcours mais aussi dans l'entreprise

Questions :

Est-ce qu'avec la reprise et le retour de l'emploi, les opportunités sur le territoire d'Avignon sont-elles plus favorables ? ou les populations dont vous vous occupez sont

tellement en difficulté qu'elles ne sont pas concernées par la reprise ?

- Nous avons de nombreuses opportunités d'emploi qui ne sont pas satisfaites. Mais c'est vrai qu'une partie de la population que nous traitons dans les PLIE ne pourra pas accéder à ces emplois dans le secteur marchand. Malheureusement nous voyons arriver des populations plus « abîmées » qu'il y a 8 ans. Le retour à l'emploi dans les PLIE ne peut pas se poser qu'au moment de la prise de poste. Il va se travailler bien en amont. La mission des PLIE est de traiter l'exclusion, donc de travailler bien en amont.

Question :

- Confrontation des cultures, plutôt que métissage des cultures et Claudine Camilleri a parlé de fertilisation croisée des travailleurs sociaux et des acteurs du secteur économique. Le PLIE d'Avignon a une particularité ce n'est pas seulement le volet emploi du contrat de ville, c'est l'intercommunalité qui fait sa force, sa souplesse et lui permet de faire des actions innovantes. Pouvez-vous nous parler de la confrontation entre culture administrative classique avec le développement territorial ?

Réponse :

En matière de politique de la ville nous devons établir le lien entre PLIE et Contrat de Ville. Ce sont 2 politiques d'exception avec un ancrage territorial fort. L'enjeu est de repérer sur les territoires des publics qui sont en situation d'exclusion pour leur proposer des parcours d'insertion professionnelle par le PLIE dont c'est le métier.

Débat :

Nous avons parlé souvent de combinaison d'acteurs sur un territoire. Mais de quel territoire parle-t-on ? Nous avons besoin de clarifier cette question. Tout le monde comprend que l'on a besoin de croisement, métissage, d'être en synergie. Par contre les moyens ne sont pas avérés. Il faut identifier une politique du territoire. Il faut pouvoir identifier une gouvernance. Est-ce qu'il y a une logique ? Peut-on voir un certain nombre de politiques émerger ?

Question :

Etonnement de la tonalité très positive des propos tenus. Beaucoup de choses ont bougé ces 20 dernières années. L'écart continue de se creuser entre différents territoires. Il y a une famille de professionnels qui n'apparaît pas,

qui est le 3^{ème} métier, le métier de ceux qui organisent l'espace, qui fournissent les analyses des forces et des faiblesses du territoire. Ce sont eux qui élaborent les politiques urbaines, ceux qui permettent la compréhension entre le monde de l'économie et du social qui est à mettre à l'actif de la politique de la ville.

Réponse :

Nous sommes confrontés à différents territoires, mais l'angle d'attaque du plan ça doit être l'individu. Nous n'avons pas la prétention de coordonner l'ensemble des politiques publiques de l'emploi, seulement au regard de celles identifiées en matière d'exclusion. Le PLIE est à la croisée de nombreux dispositifs de nombreux moyens ce qui donne une certaine transversalité nous souffrons d'un empilement de dispositifs et de territoires où il y a un manque de cohérence .

Nous essayons de partager des problématiques et de construire ensemble des projets. Nous ne nous posons pas la question de qui commande.

Sur un même territoire nous pouvons trouver plusieurs lieux de coordination ce qui fait perdre beaucoup d'énergie et de temps.

Sur le 3^{ème} partenaire nous essayons de croiser avec d'autres domaines, l'éducation, la culture, l'habitat. Nous avons des liens limités. Avec le DSU nous avons abordé les structures associatives du quartier : comment elles abordent les questions de l'insertion et de l'emploi, comment elles sont en lien avec les structures d'insertion par l'économique et les dispositifs emploi. Nous allons redéfinir ensemble le positionnement des animateurs de quartier dans le PLIE pour être des relais, pour aller capter les personnes en situation difficile.

Sur la recherche du territoire pertinent si l'on part de l'entreprise ou de l'individu son territoire pertinent c'est celui qu'il a à une heure de son lieu d'implantation.

Sur la spécialisation, auparavant on intégrait l'ensemble des services. Maintenant on externalise les services. Une spécialisation entraîne une série de services autour des entreprises.

Le point de vue de l'administration

Nous avons essayé de parler d'une seule voix comme une chorale sans fausse note.

Nous avons fait des progrès dans l'interministérialité avec le projet territorial de l'Etat qui définit à 2003 les objectifs de l'Etat dans le département. Nous avons choisi les indicateurs de résultats et avons mis en place des suivis trimestriels ou annuels permettant d'évaluer les écarts entre les objectifs et les résultats et de corriger si nécessaire.

La politique de la Ville, politique interministérielle s'il en est, a contribué au renforcement de la cohésion de l'Etat. Tout n'est pas idyllique et de nombreuses difficultés demeurent. Les zones sensibles, ZRU ou ZFU, le GPU recouvrent des territoires plus réduits que ceux infra départementaux des politiques de l'emploi. Les équipes territoriales mises en place au plan de l'emploi recouvrent des bassins d'emploi beaucoup plus grands (Marseille, Aix, étang de Berre) et nous sommes obligés de jongler avec les différents niveaux de territoire.

Force est de constater que ni les PLIE, ni les missions locales ne sont calqués sur les territoires de la politique de la ville. La mission locale de Marseille cherche à créer des antennes sur les territoires de la politique de la ville.

Il n'en demeure pas moins que le service public de l'emploi n'a pas les moyens humains pour déconcentrer au niveau des territoires politiques de la Ville.

Les rapports entre les collectivités locales, la direction du travail, le service pour l'emploi se sont améliorés depuis 20 ans.

A l'époque, notre activité basée sur le contrôle avait peu de contact avec les collectivités territoriales. Puis on a appris à travailler ensemble avec les TUC, les CES, les CEC. Maintenant nous conduisons ensemble des grandes politiques, par exemple le RMI, copiloté par l'Etat et le Conseil général, la formation professionnelle avec le Conseil Régional, la politique de la ville, les nouveaux emplois jeunes, la lutte contre les exclusions, le développement local, le programme tracé favorisant les politiques partenariales entre l'Etat et les collectivités territoriales.

Est-ce que ça marche ? Oui si on s'en tient à la mesure de l'efficacité globale. Nous avons

réussi à faire baisser le chômage de longue durée de 20 %. C'est une réussite commune à l'ensemble des acteurs (Etat, collectivités locales, entreprises, monde associatif).

Non ça ne marche pas si l'on considère l'éparpillement des initiatives, le foisonnement anarchique, les délais de traitement et la complexité des financements croisés.

L'important aujourd'hui c'est la mise en cohérence des initiatives comme la définition en commun des orientations de politique sur tels ou tels territoires.

Par exemple nous cherchons à mettre en place une instance de pilotage des politiques d'accès à l'emploi sur la communauté urbaine de Marseille.

Personne n'a une lecture exhaustive des initiatives prises des projets qui avortent, des carences manifestes. Chacun de sa petite lorgnette ne voit qu'une partie du paysage et notre ambition est de percevoir l'ensemble de celui-ci. Cela suppose que l'on métisse nos cultures, que nous ayons des lieux de rencontre entre professionnels d'horizons différents, de construire des projets ou des politiques et non de les juxtaposer en ignorant le travail fait par les autres.

Pour les rapports entre le monde associatif et l'économie, l'économie solidaire notamment, des progrès sont encore à faire entre l'approche associative et l'approche administrative.

Les grands programmes (lutte contre l'exclusion, l'insertion par l'économique, les emplois jeunes, etc.) nous ont amené à avoir des contacts fréquents, une reconnaissance mutuelle, à l'élaboration en commun de projets de développement locaux. Si les objectifs restent globalement les mêmes, nos cultures restent un peu différentes. L'Etat qui gère les deniers publics qui doit faire respecter une réglementation protectrice des salariés n'est pas toujours compris par les porteurs de projets qui, sous le couvert de la seule initiative, s'affranchissent de telles ou telles règles qui leur paraissent trop contraignantes.

« Entre le riche et le pauvre, entre le fort et le faible, c'est la liberté qui opprime, la loi qui affranchit » disait Lacordaire. Il nous faut donc composer, écouter, faire remonter les observations au niveau national pour adapter s'il y a lieu la réglementation. Il nous faut aussi la faire appliquer.

Le lien entre l'emploi et le développement économique ou le lien entre la DTEFP et les

entreprises.

Nous sommes le ministère de l'emploi et de la solidarité, pas de l'économie.

Nous avons une vieille habitude de cohabitation avec les entreprises permettant de trouver les bons compromis. Nous avons des contacts fréquents avec les représentants des salariés, des instances patronales et les chambres de commerce et d'industrie sur le plan de l'emploi. C'est l'ANPE qui est le plus en contact avec les entreprises dans la mesure où elle est l'opérateur central de l'Etat sur le marché du travail. Elle recueille à peu près 40 % de l'offre d'emploi et que dans le cadre du PAP, elle accompagne de façon personnalisée. Malgré le ralentissement économique beaucoup d'entreprises manquent de personnel par exemple dans la restauration transports, métiers spécialisés dans l'industrie, l'encadrement .. Les responsables des PLIE y ont fait allusion il reste des niches d'emplois non qualifiés pour un certain nombre de personnes.

Toutes les entreprises ne déposent pas toutes leurs offres à l'ANPE ce qui rend difficile le rapprochement entre l'offre et la demande. Cette absence partielle de remontée de terrain rend nos programmations aléatoires voire inadaptées.

Il faut multiplier les lieux d'échanges entre métiers différents et entre professionnels de cultures hétérogènes. Il faut renforcer les politiques les plus territorialisées au plus près des personnes destinataires. Il faut construire ensemble, faire des diagnostics partagés, définir des objectifs communs, mettre en place des outils de suivi de nos politiques et faire une place aux usagers et aux habitants, thème médiatique de la politique de la ville. Il n'est pas certain que ce mythe soit devenu une réalité.

Le chômage depuis 4 mois réaugmente dans le département, mais sur 12 mois nous avons une baisse des demandeurs d'emploi.

-Problèmes globaux entre administration et secteur privé mais aussi au sein même de l'inspection du travail.

Nous avons relevé que l'administration n'a pas forcément les moyens de s'organiser en fonction des territoires, du local.

2^{ème} partie le retour de l'entreprise. La Zone Franche Urbaine de la Seyne sur Mer.

La Zone Franche Urbaine (ZFU) est issue de la loi du pacte de relance de novembre 96 qui visait par un dispositif attractif d'exonérations fiscales pour 5 ans, (charges patronales, taxes foncières et impôt sur les sociétés, taxe professionnelle), à réimplanter de l'activité économique dans les quartiers qui en étaient dépourvus et parallèlement créer de l'emploi pour les habitants de ces quartiers (exonération conditionnées à l'embauche de 20 % des habitants de la ZFU). La ZFU de la Seyne sur Mer a deux appuis territoriaux : le quartier de la ZUP Berthe (13 000 habitants sur 100 ha, monofonctionnel et la zone d'activité des Playes de 23 ha qui 15 ans après sa création lui restait 18 ha à vendre.

Les objectifs politiques fixés :

- 1/ assurer la pérennité des emplois dans la zone d'activité et dans le quartier,
- 2/ la fiabilité des projets : nous avons refusé des projets parce que pas fiables même au prix de conséquences socio-économiques graves très difficiles à gérer.

Il y a eu deux réponses des institutions :

- création d'un service du développement économique à la commune de La Seyne sur Mer. Il existe avec 4 agents
- Les services de l'Etat ont souhaité qu'un comité technique ZFU soit mis en place pour qu'une future implantation en zone publique soit soumise à un collectif permettant d'examiner l'éligibilité des projets où l'on retrouvait les services fiscaux l'URSSAF, ANPE, la Banque de France, la DDE et la préfecture, etc...

Il rendait une fois par mois un avis collectif pour éclairer l'avis du maire. Ce dispositif apparemment lourd a permis de prévenir l'implantation d'un certain nombre de projets, soit parce que les porteurs de projets étaient plus ou moins honnêtes et la Banque de France avait son mot à dire.

Nous avons eu quelques tensions sur l'opportunité et le choix d'implantation de projets importants la décision revenait in fine au maire. Nous n'avons pas toujours eu la collaboration de tous nos partenaires. Les résultats sont contrastés : sur la zone d'activités ils sont positifs, il reste 1 ha à commercialiser en 4 mois.

Si le dispositif du comité technique de la ZFU a rejeté 50 % des projets, ce sont 1 000 emplois supplémentaires avec 40 % de création qui se sont implantés.

L'enjeu est de trouver 20 % d'emplois nouveaux pour les habitants de Berthe et faire en sorte aussi que le maximum de personnes des environs trouvent un emploi afin de pérenniser les emplois au-delà des 5 ans.

Les procédures et les outils de la politique de la Ville devraient être plus lisibles pour ceux qui sont concernés mais aussi vers les chefs d'entreprises. Il y a un gros travail de coordination à faire afin d'éviter que chaque structure aille solliciter le même chef d'entreprise pour essayer de placer ses demandeurs d'emploi. Les chefs d'entreprise disent vouloir embaucher 40 % (une enquête en 2000 montrait 35 %) des habitants de Berthe.

Seulement 25 à 30 activités dans le quartier de Berthe se sont nouvellement implantées. Ce sont essentiellement des activités de service aux habitants. C'est un relatif échec qui s'explique par la difficulté de trouver des locaux adaptés. L'office municipal étant en grandes difficultés financières structurelles et qui de plus s'interroge sur sa légitimité à faire des locaux commerciaux.

Difficulté aussi pour attirer des promoteurs à s'installer sur les terrains de Berthe par l'image du quartier laissé à l'abandon car 70 % de son espace appartient à l'Office HLM, donc sont mal entretenus. Les conflits pour l'entretien entre les services techniques et dans les offices HLM tendent à se résorber dans les nouveaux contrats de ville.

Le retour à l'emploi, le retour à l'entreprise et le développement urbain nous caractérisent pleinement dans le cadre du grand projet de ville.

Le Centre Hospitalier Privé de la Loire (CHPL)

Voici l'expérience de l'implantation d'un établissement privé de la région stéphanoise représentant un groupe de cliniques privées de 5 établissements qui avaient comme problématique de redéployer leurs moyens sur la ville de St.Etienne en regroupant 3 établissements qui fonctionnaient mais qui devaient se restructurer.

De tailles et représentant des activités différentes (chirurgie, médecine, obstétrique) il

y a eu la volonté de constituer un groupe de référence sur un seul site de 300 lits qui allait amener 500 salariés directs, mais de fait draine 1000 emplois (laboratoires, cabinets médicaux la radiologie, etc.).

Il fallait trouver un site suffisamment important avec des accès rapides et trouver des financements.

Habituellement on cherche des sites en périphérie non urbanisés. Le pari qui a été pris était de rester dans la ville de Saint-Etienne et pour cela profiter de l'opportunité de la démolition de la «Muraille de Chine» groupe HLM qui avait d'énormes difficultés.

Nous avons donc rencontré la ville mais aussi la CDC et la Caisse d'Epargne, ce qui nous a permis de développer ce projet.

Ce projet représente 30 000 m² construits. Quand nous sommes arrivés sur le quartier nous avons compris que c'était notre projet mais pas celui du quartier ! Nous avons donc repensé notre projet et notre façon de regarder les autres. Il a fallu tout d'abord convaincre le personnel d'aller travailler dans un quartier difficile, mais aussi de les convaincre de s'ouvrir et de travailler autrement.

Nous avons été obligés de parler de la précarité de la CMU chose qui n'est pas habituelle dans les établissements privés apportant un changement dans notre culture.

Nous avons prévu un parking de 600 places, gardé, couvert mais payant pour le quartier. Il a fallu discuter avec la ville et les habitants pour trouver sa place. Nous avons trouvé 2 projets qui se sont croisés. Après la démolition la ville avait fermé une crèche, alors que nous en avions besoin d'une. Dans ce projet nous avons mis une antenne de la caisse d'assurance sociale et des commerces qui avaient disparu, comme une boulangerie. Nous avons donc travaillé sur un hôpital qui avait plus de « portes que de fenêtres ».

Nous avons essayé d'imaginer comment nous pouvions travailler avec les PMI, coopérer avec les assistantes sociales, l'ANPE car dans le cadre du contrat que nous avons signé avec la ville et la CDC nous devons créer un certain nombre d'emplois.

Le secteur de la santé est créateur d'emplois. Un article récent mentionnait que nous avions besoins de 45 000 infirmières que nous n'avons pas en France. Il va falloir trouver des solutions pour créer des emplois.

Plutôt que de poser une première pierre

officielle nous avons rencontré les associations de quartier en signe de bienvenue et nous avons monté avec elles une fête de quartier.

Pour nous c'est un projet qui permet de pérenniser notre activité dans le cadre de la ville de Saint-Etienne mais c'est aussi un changement culturel. Pour le redéploiement d'un quartier difficile comme celui-ci, il y a eu une volonté des acteurs de se retrouver, mais il y a eu aussi un changement dans la mentalité de l'entreprise.

- Entre les acteurs de la politique de la Ville et les entreprises nous n'avons pas la même notion du temps car le temps est coûteux pour l'entreprise.

- Il y a un problème de langage : je ne sais pas dans quel dispositif nous sommes ni à quoi nous avons droit. Il y a un gros besoin de clarification de systèmes qui nous paraissent opaques.

Question :

Est-ce que vous avez mis en place un dispositif pour embaucher les habitants du quartier lors de la réalisation de l'hôpital ?

Réponse :

Dans le contrat de ville/CHPL il y a un volet emploi pendant la période des travaux. C'est une forme d'appropriation, une autre plus modeste a été de faire décorer par les enfants du quartier la barrière de chantier qui est assez longue.

Pendant le chantier l'entreprise qui réalise doit trouver des emplois dans le quartier. Nous avons pris l'engagement de qualification de personnes en difficulté.

Question :

Nous sommes vraiment au croisement des 3 compétences. Qui étaient vos interlocuteurs de la ville de Saint-Etienne ? Avez-vous vu à part ou ensemble vos interlocuteurs pour savoir si à l'intérieur de la ville il y a aussi des croisement ?

Réponse :

Nous avons vu beaucoup de monde et nous n'avons pas toujours pu les identifier tous. C'est surtout le volet urbanisme que nous avons rencontré.

Question :

Lien entre insertion et aménageurs nous avons travaillé sur un groupement d'employeurs du

bâtiment (248 entreprises).

Les chefs d'entreprises exprimaient le fait qu'ils avaient des difficultés pour dégager des marges pour encadrer leurs propres ouvriers et que cela leur paraissait difficile de s'impliquer dans le champ de l'insertion professionnelle et l'on a vu plusieurs cas de marchés publics où les exigences d'embauche laissaient de côté les personnes les plus en difficulté.

La révision ou l'extension du projet entraîne des surcoûts du projet, comment vous l'avez justifié à vos actionnaires ?

Réponse :

Ce sont les décalages dans les délais qui sont coûteux. Lorsqu'on signe un contrat avec une entreprise, il est fixé une révision de prix au bout d'un certain temps. Si les délais administratifs sont dépassés. Sur un chantier de plusieurs millions cela peut atteindre 3 ou 4 MF.

Question :

Les 2 présentations sont éclairantes. Il y a projet urbain avec un portage politique d'un côté et de l'autre la Seyne où on se demande où est le projet urbain ? Pour implanter des activités il n'y a pas de locaux, les espaces publics sont restés propriété de l'office HLM etc ... On a mis en place un système d'incitation pour faire venir les entreprises qui s'épuisent faute d'avoir fait évoluer l'espace, créé les places, et les aménités permettant d'accueillir celles-ci.

Réponse :

Le dispositif ZFU est arrivé à un moment où la ville réfléchissait à l'aménagement du quartier Berthe et cette réflexion a demandé du temps. On peut regretter qu'il n'y ait pas eu la réflexion sur le grand projet de Ville avant le dispositif de la ZFU.

Questions :

- Sur un petit panel de ZFU dans le sud on rencontre le même problème qui vient d'être décrit sur la Seyne de l'inadaptation de l'espace au développement économique. La charrue avant les boeufs a été mise en place par les lois qui se sont succédées l'une sur l'incitation économique et maintenant sur le renouvellement urbain alors que cela aurait dû aller ensemble.

La DIV qui a établi les périmètres a inclus en général à côté des quartiers HLM une zone d'activité sur des terrains vierges appartenant ou contrôlés par les collectivités où sont venues plus facilement les activités.

On peut constater que la volonté d'amener de la diversité fonctionnelle, de faire venir des gens de l'extérieur dans des quartiers pour casser le ghetto a échoué.

- La relation entre aménageurs et les territoires de développement de l'emploi et l'insertion est clairement posée dans les contrats de Ville dont les PLIE sont les relais insertion par l'emploi, doivent être articulés. Cela pose le problème de la cohésion sociale et territoriale dont les contrats de Ville sont également porteurs.

Il faut aussi reparler de l'approche par l'intercommunalité de projets.

Un regret, on a évoqué les aménageurs, développement économique et on oublié l'un des acteurs : les organismes HLM. Ils travaillent par exemple sur le changement d'usage et sur l'insertion dans les marchés de réhabilitation.

Les clauses d'insertion dans les marchés publics, cela fait 10 ans que ça existe, il faut le rappeler. Or ils ont des projets de développement du territoire, de l'emploi et de la cohésion sociale. Est regrettable aussi l'absence des régies de quartier.

- Sur la ZFU de l'Ariane on n'est pas sur le même schéma qu'à La Seyne, il n'y a pas de zone d'activité c'est l'ensemble du quartier résidentiel et cela pose le problème des opportunités foncières pour l'installation des activités.

La politique de la ville, en caricaturant, c'est au départ du logement social, puis du développement social. Aujourd'hui c'est l'économique. Nous sommes dans des quartiers fortement urbanisés avec des concentrations de populations en difficulté.

Le challenge du dispositif d'exonération exceptionnelle c'est aussi aider les entreprises existantes à y rester comme les petits commerçants et d'autres entreprises à s'y installer que ce soit des transferts ou des créations d'entreprises qui peuvent être créées par un demandeur d'emploi résidant dans un quartier politique de la ville.

La politique de la ville peut financer directement des plate-formes d'initiative locale.

Le retour de l'entreprise sur les territoires. L'expérience de Marseille : la ZFU comme outil de développement

économique.

Au Nord de Marseille existait le GPU et avec la ZFU il a été pensé que c'était le levier économique qui allait modifier la donne économique sur le nord de la ville. Cela s'insérait dans un programme d'ensemble d'une série d'acteurs privés ou publics (Le P.A.M., réhabilitation des friches industrielles, le grand littoral, transport combiné du Canet, etc.

La ZFU de Marseille c'était 671 établissements, 2 100 emplois en janvier 1997 aujourd'hui ce sont 1 550 établissements pour 7 500 emplois au 01/01/01 et on peut y ajouter 2 000 prévisibles dans les 12 mois, 52 % de ces emplois sont des créations et un sondage de l'AGAM a montré que 36 % des emplois sont allés aux habitants de la ZFU.

L'effet induit, de ce dispositif auquel on ne s'attendait pas, a été sur l'image, du monde économique, de ces quartiers. Contrairement à ce qui était prévu au départ, c'est-à-dire des installations industrielles ou logistiques, en fin de compte c'est essentiellement du tertiaire qui s'est implanté. Le monde immobilier a misé sur ces quartiers et c'est un véritable changement par rapport à ce qui était connu auparavant.

Entre janvier 97 et aujourd'hui, c'est à peu près 45 000 m2 de bureau qui se sont implantés sur ce territoire.

Aujourd'hui il y a un véritable goulot d'étranglement pour les entreprises qui veulent bénéficier des avantages c'est de recruter sur le territoire. Elles ont épuisé les possibilités de trouver des gens formés ou formables et butent sur le noyau dur du chômage.

Question :

Quels sont les relations de ces mesures qui ont coûté fort cher au titre de la politique de la Ville et leur impact direct sur les quartiers en difficulté ? N'est-ce pas en quelque une politique économique territoriale payée par l'Etat pour revitaliser des économies en difficulté plutôt qu'une politique ancrée par rapport aux caractéristiques des quartiers . Il a été évoqué l'effet d'image, les 35 % d'emplois pour les habitants, la revitalisation des noyaux villageois, néanmoins se pose la question si la seule réponse, pour les quartiers en difficulté en matière de développement économique, ce sont les subventions de l'Etat aux entreprises ? Si l'effet d'aubaine entraîne des déplacements d'entreprises (du sud de Marseille, de Vitrolles) il n'est pas sur que

l'intérêt général soit préservé. Nous sommes devant des problèmes très importants qui mettent l'accent sur la mobilité et l'adaptation des entreprises.

Réponse :

- Sur la mobilité : comité d'agrément pour les terrains gérés par les villes de Marseille pour n'accepter que les projets porteurs d'un réel projet de développement. Aucun terrain n'a été revendu à une entreprise qui se délocalisait qui n'était pas porteuse d'un projet de développement.

- Sur la pérennité : une partie des entreprises vont s'en aller avec la fin des avantages. Notre conviction est que celles qui ont investi dans des bâtiments ou des investissements de productions, celles là sont là pour plus longtemps. Nous sommes maintenant sur un territoire attractif avec un nouveau marché de bureau et l'on voit s'installer de plus en plus d'entreprises

D'entreprises qui viennent pour les qualités du site que pour les avantages (AOL, APAVE etc) et c'est un gage de pérennité.

QUESTIONS

- Il a été fait allusion à l'épuisement du gisement de personnes employables sur le terrain. Les entreprises ont créé des irréversibilités, elles ne se désengageront pas si facilement. Elles vont se retrouver avec un marché de l'emploi inadéquat. – Comment fonctionne l'étape suivante de la jonction du social avec l'économie ?
- C'est dès le début qu'il y a un déficit d'employabilité, la proportion de 20% a été choisie pour qu'il y ait une formation par l'entreprise de personnes peu formées au départ. Le monde économique s'est substitué à la formation . Les Z.F.U. ce sont un essai de mixage de l'insertion par l'économie

Sur le coût, il faut mettre en balance le prix de l'assistanat social des familles pendant 30 ans et le coût de l'exonération lié à l'emploi pendant 5 ans. Les entreprises qui ont accepté de jouer le jeu, pour la plupart marseillaise, connaissaient ce quartier de mauvaise réputation. Elles se sont installées et l'image s'est changée.

Si des entreprises de la taille d'AOL sont

venues ce n'est pas pour les avantages dont elles bénéficient peu mais parce que le site est devenu « fréquentable ».

L'intérêt général cela dépend comment on le calcule.

- le changement d'image évoqué est très important. Le site est redevenu « fréquentable » mais qu'est-ce qui se passe ? Les habitants sont-ils toujours là ou s'il sont remplacés par qui ? Est-ce qu'il y a ce travail pour dépasser les 20% car il serait paradoxal de faire venir des gens d'autres quartiers alors qu'il y a sur place des personnes au chômage.
- Il n'est pas dit que le monde économique va tout changer. Ce n'est pas 5 ans d'exonération qui va changer 30 ans d'habitudes. Il y a un travail d'exemplarité qui s'opère au sein des familles. Le jeune employé qui ramène ses premières feuilles de paie qui lui permettent d'accéder à la consommation, a peut être changer de logement etc..après ils demandent du travail pour le reste de la famille. Il y a ainsi une sorte de cooptation qui délaisse le circuit de l'ANPE.
- Nous savons que c'est un territoire avec fort taux de chômage et d'exclusion. Les demandeurs d'emploi ne sont pas forcément inscrits à l'ANPE et ne vont pas automatiquement chercher des aides publiques. Le système de la cooptation marche mieux que le système classique. Quand des entreprises nous confient des offres d'emploi, nous n'avons que très peu de personnes sur nos listes alors que nous connaissons le fort taux de chômage. Il serait paradoxal d'aller chercher de la main d'œuvre dans d'autres quartiers.

Valérie Terrin, PLIE de Montpellier rappelle l'exemple de Montpellier sur les réhabilitations : Comment on peut découper à la cage d'immeuble pour donner accès aux petites entreprises qui vont permettre à des personnes du quartier à travailler sur la réhabilitation ?

Témoignage de Montpellier

Sur les projet de réhabilitation nous avons réfléchi comment on peut découper le projet sur la cage d'immeuble pour permettre de donner des lots à des petites entreprises qui vont permettre à des personnes du quartier à travailler sur son hall d'immeuble. Ce découpage immeuble par immeuble permet l'intervention d'entreprises locales et aux habitants du quartier un emploi. Dans la ZFU, comment dans les rez-de-chaussée d'immeuble dégradés nous les avons réhabilité pour y mettre des entreprises donnant ainsi au quartier un autre visage et un autre sens au quartier.

La destruction d'une tour dans le grand projet ville.

Les effets

Dans le cadre de la ZFU, le parc 2000 qui va se mettre en place avec un village d'entreprises. Le but premier c'est de créer de l'emploi, on a mis un seul interlocuteur

Comment faire participer les habitants à un projet de quartier à partir d'une maison pour tous qui a servi pendant le mondial aux journalistes. La rénovation de la façade en chantier école pour que

Lorsque la population s'approprié de territoire de la fonctionne mieux dans le quartier (moins de tags, moins d'insécurité etc)

Le regard sur les publics en grande difficulté est une chose importante. Nous n'employons pas le terme de handicap social. Le mot handicap donne un sens définitif alors que les difficultés sont passagères si l'on veut, s'en sortir.

Renouvellement urbain et action économique : EURO MEDITERRANEE

Nous travaillons avec le PLIE en tant qu'opérateur pour rapprocher l'offre et la demande tout public. Notre objectif dans notre opération passerelle pour 2001-2002 c'est que toute personne inscrite à l'ANPE, la mission locale ou le PLIE qu'elle puisse être positionnée sur un emploi.

3è création d'activités par les habitants, il y a beaucoup d'opérateurs sur le territoire : la plate-forme d'initiative locale, l'APEAS, le RILE, une boutique de gestion, 3 CI qui sont

4°) Travailler sur l'offre immobilière pour les créateurs d'entreprise, il y a des difficultés pour leur proposer des locaux compatibles avec leur moyen . Nous avons mis en place une bourse des locaux pour un temps limité dans l'immeuble Escargel à côté du marché du Soleil, Porte d'Aix.

Participer à la mutation des activités commerciales, projet conduit avec la Ville de Marseille et la DGDE. Montage d'un FISAC avec les commerçants notamment rue Camille Pelletan.

6°) Favoriser l'innovation, développer des nouveaux emplois, des nouveaux services en lien avec les besoins du territoire. Le résultat c'est la création d'une boutique qui offre des services aux salariés de type portier de grand hôtel en lien avec les commerçants.

Avec 3 CI pour l'aide aux petites entreprises nous sommes dépendant des aides de la direction du travail, du fonds de revitalisation économique (FRE) du sous préfet à la Ville, tous ces dispositifs s'enchevêtrent, ils mériteraient d'être mieux maîtrisés par les partenaires. Il nous faut donc mieux connaître le territoire, trouver un discours commun et à travailler ensemble sans en concurrence. Quels moyens mis en œuvre et quels résultats ?

Sur les actions pour la gestion locale de l'emploi : résultats faibles en termes quantitatifs mais pas en qualitatifs (PLIE, mission locale, Pôle 13 etc.)

Sur les emplois de chantier les résultats sont faibles et/ou ont beaucoup de mal à travailler avec les maîtres d'ouvrage.

Nous faisons aussi des choses simples, comme une association des employeurs « la cité des entrepreneurs » qui permette aux employeurs de parler entre eux mais aussi de recevoir des C.V. qui circulent entre tous les membres.

Sur l'ensemble des actions volontaristes, hyper classiques, la dimension partenariale se construit et pour répondre à la demande d'échange de culture nous allons organiser une rencontre que l'on veut périodique, annuelle pour rendre compte, échanger et faire émerger des projets.

Nous avons une convention territoriale avec le DSU pour le territoire d'Euroméditerranée. Une lacune énorme sur ce territoire ce sont les outils de formation différence de 10% de taux de chômage que sur l'ensemble de Marseille du au plus bas niveau de qualification que sur le reste de la commune et à un fort taux d'étrangers (pas de maîtrise de savoir de base, pas de formation adaptée, ce qui implique un travail avec le Conseil Régional, avec la Direction du travail pour monter des actions adaptées au public et aux entreprises qui s'implantent.

Comment on accueille le public, comment on l'oriente ?

Les publics sont perdus par rapport à l'ensemble des dispositifs, donc on va mettre en place une maison d'Euroméditerranée qui sera un lien lisible à la fois pour le logement, la formation et l'emploi.

Questions :

- Est-ce que la problématique de l'articulation du développement économique et social, et/ou entre les projets de développement des entreprises et le problème d'insertion des personnes en difficulté que vous semblez avoir résolu est dû aux crédits des politiques publique ou est-ce que sur ce territoire qui n'est pas autonome, vous avez des recettes qui vous permettent de faire ce que vous faites ?

L'argent public d'Euroméditerranée, c'est un million de francs sur 10 ans pour 10 Md. Nous comptons plus sur l'effet d'entraînement, donc nous le mettons là où il y a une singularité, là où il y a une efficacité.

A quand une coordination entre Euroméditerranée et le GPV qui sont sur des territoires proches ? Je suis horrifié par les usines à gaz etc...

Opération : Marathon un défi pour l'emploi

Pour retourner à l'emploi il faut faire des étapes. Pour reprendre le rythme du travail pour quelqu'un qui n'a pas dans sa culture la culture du travail. Nous avons donc accompagné ces personnes pendant 9 mois

avec une association sportive dans laquelle était partie prenante des chefs d'entreprises. Avec le service culturel, l'apprentissage de l'anglais pour aller au marathon de New-york. De la formation professionnelle. Par ce regard différent porté sur eux, ils ont eu la capacité de changer. Ce débat sur la stigmatisation des publics, il faut travailler en amont sur les compétences pour une meilleure adéquation offre et demande. C'est une réinsertion.

QUESTION

- Volet emploi Euroméditerranée, vous voulez créer un service qui va mettre en relation les demandeurs d'emploi avec les éventuels employeurs. Mais il y a déjà d'autres services qui font la même chose. Est-ce qu'on a bien regardé avant de créer ce service si l'on avait pas intérêt plutôt à faire un meilleur partenariat entre les différents organismes Pôle 13, ANPE, mission PLIE etc ?