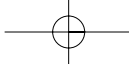


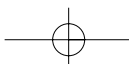


ans d'actions locales pour l'emploi



Sommaire

Edito de M. Pierre Mauroy	P. 1
Edito de M. Bernard Charles et de M. Bernard Delebecque	P. 2
Les CBE, une vocation	P. 3
Les CBE, des Hommes	P. 4
Une logique partenariale Réunir syndicalistes, patrons et élus, pour l'emploi	P. 6
Une logique territoriale Le bassin d'emploi, assise territoriale des CBE	P. 8
Une logique de projets 20 ans d'actions	P. 11
Et demain ?	P. 20



Dès l'élection de François Mitterrand, en 1981, la lutte pour l'emploi a constitué l'une des premières priorités du Gouvernement dont j'étais le Premier ministre.



En créant les Comités Locaux pour l'Emploi, il s'agissait alors de mettre en place des instances d'information réciproque, de prise de conscience collective, de consultation et d'impulsion. Il fallait faire en sorte que les efforts financiers mis en jeu au nom de la solidarité soient le plus possible créateurs d'emplois.

Plus de vingt ans après, en associant les élus, les syndicats, les organismes patronaux et, aujourd'hui, les représentants du monde associatif, les Comités de Bassin d'Emploi de Lille Métropole ont prouvé leur efficacité et leur capacité à permettre l'adaptation de l'offre à la demande.

L'enjeu est particulièrement important dans une agglomération comme la nôtre, qui se transforme et dont la mutation s'accélère mais qui doit toujours faire face à des fermetures d'entreprises et à un taux de chômage encore trop élevé.

Grâce à sa nouvelle compétence en matière économique, Lille Métropole Communauté Urbaine - avec ses partenaires - entend tout mettre en œuvre pour favoriser une politique de l'emploi cohérente, à l'échelle de l'ensemble de son territoire.

Il s'agit, par exemple, d'améliorer la formation et de développer les nouveaux métiers issus de l'économie sociale et solidaire.

Il s'agit, aussi, de faciliter l'accès à l'emploi de part et d'autre de la frontière. Nous vivons, en effet, dans une métropole franco-belge où les travailleurs frontaliers doivent devenir des travailleurs comme les autres. Et la signature de l'Accord franco-belge nous permettra, je l'espère, de faire avancer ce dossier.

Nous voulons bâtir une grande métropole européenne! Nous voulons surtout que chacun puisse bénéficier de la nouvelle notoriété et de l'attractivité de Lille Métropole.

C'est une ambition partagée par tous; c'est une œuvre collective et le travail mené au sein des Comités de Bassin d'Emploi en est la parfaite illustration!

Pierre Mauroy
Président de Lille Métropole Communauté Urbaine
Sénateur du Nord
Ancien Premier Ministre



Que sont nos Comités de Bassin d'Emploi, que font-ils... ?

Souvent ces questions nous sont posées.

À l'occasion de l'anniversaire des 20 ans des CBE, nous avons voulu, à travers ce livret, apporter le témoignage et la vision de ceux qui font les CBE, certains depuis le début, d'autres depuis plus récemment. Nous les remercions pour leur contribution à la réalisation de cette publication ainsi que tous ceux qui s'investissent dans les CBE et que nous n'avons pas pu interviewer.

Nous avons souhaité qu'à travers ce document, hommage soit ainsi rendu à ceux qui donnent de leur temps et de leurs compétences à "l'emploi", à la recherche de l'intérêt collectif, au dialogue avec les autres...

Nous tenons bien évidemment à remercier tout particulièrement Lille Métropole Communauté Urbaine pour son soutien continu aux Comités de Bassin d'Emploi depuis 20 ans. Une contribution qui s'est avérée tout autant décisive qu'indispensable et qui mérite d'être soulignée.

Durant ces 20 ans d'activité des CBE, l'importance des créations d'emploi, notamment dans le secteur tertiaire, initiée par volonté politique et soutenue par le dynamisme de décideurs économiques, a cependant été contrariée par notre déclin industriel. Les besoins de travail de la population active de Lille Métropole demeurent importants.

Vu le nombre de personnes inscrites à l'ANPE ou bénéficiaires du RMI, les fermetures d'entreprises, les ajustements entre les besoins des habitants et des entreprises, les perspectives démographiques..., l'emploi restera sans nul doute un enjeu majeur de nos deux bassins.

Nous appelons ceux qui sont concernés par le défi de l'emploi à maintenir leur mobilisation en faveur des habitants de l'arrondissement.



M. Bernard Charles, Président du CBE de Lille depuis 2003, Adjoint au Maire de Lille délégué à l'emploi, Président du Conseil de quartier de Lille-Sud.



M. Bernard Delebecque, Président du CBE RTVL depuis 2003 (après deux autres mandats : de 1989 à 1991 et de 1995 à 1997), Conseiller Municipal à Tourcoing, Conseiller Communautaire.

Bernard Charles
Bernard Delebecque

Les CBE, une vocation

Le développement local de l'emploi.

Les CBE sont des associations locales d'animation du dialogue social, de concertation et d'action, dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi et au développement local des territoires.

Ils sont régis par le décret du 3 Mai 2002 et la circulaire du 16 février 2004.

La vocation d'un CBE est claire : le développement local de l'emploi. Les CBE s'intéressent à tout ce qui peut **favoriser le maintien et la création d'emplois**, d'où la diversité des thèmes abordés. Ils développent leurs activités sur le territoire du bassin d'emploi en s'appuyant sur trois logiques d'intervention :

- **Une logique territoriale** : les CBE partent des besoins et potentialités du bassin d'emploi et des acteurs, en contribuant à la mise en œuvre locale des dispositifs publics.
- **Une logique partenariale** : les CBE sont fondés sur la volonté d'impliquer, par le biais du dialogue social territorial, les acteurs économiques et sociaux locaux dans une stratégie économique de développement, en vue de l'amélioration de la situation de l'emploi de leur territoire. Leur composition est quadripartite : les CBE mobilisent élus, syndicats de salariés, employeurs et associations.
- **Une logique de projet** : les CBE développent les démarches diagnostic / stratégie / plan d'action, expérimentent des réponses aux enjeux locaux sur la base de dynamiques collectives. Leur champ de travail se situe au carrefour de l'économie, de la formation-insertion et du développement local.



Les CBE, des Hommes

Les membres du Conseil d'Administration du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys au 30 Avril 2004

Collège des élus

Bernard DELEBECQUE, Conseiller Municipal de Tourcoing

Paul DESTAILLEUR, Conseiller Municipal de Roubaix

Françoise GUIDOUX, Vice-Présidente de Lille Métropole Communauté Urbaine

Daniel LEFEVRE, Adjoint au Maire de Wattrelos,
Président du PLIE de Wattrelos

Christiane VERKINDERE, 1ère Adjointe au Maire d'Halluin,
Représentante du Syndicat Intercommunal Lys Nord Métropole

Collège syndical

Jean Jacques BLONDIN, CFTC

Manoël DIAS, CGT

Evelyne JANSSENS MERCHEZ, FO Roubaix

Martine LEBLANC, CFDT Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys

Jean-Marie ROGE, CFE - CGC

Collège économique

Christophe BARRE, CCI Lille Métropole

Serge BONDER, MEDEF Lille Métropole

Fabrice LEFEBVRE, Chambre d'Agriculture du Nord

Christian PLONQUET, CGPME

Jean-Luc THIERY, Union Professionnelle Artisanale

Paul Dominique FERRANT, Val de Lys Entreprendre



Les membres du Conseil d'Administration du CBE de Lille *au 30 Avril 2004*

Collège des élus

Bernard CHARLES, Adjoint au Maire de Lille

Françoise GUIDOUX, Vice-Présidente de Lille Métropole Communauté Urbaine

Claude HUJEUX, Maire d'Armentières,
Président Mission Locale d'Armentières

Patrick KANNER, Vice-Président du Conseil Général du Nord

Latifa KECHEMIR, Présidente Mission Locale de Lille

Daniel JANSSENS, Maire de Wambrechies,
Président Mission Locale Métropole Nord-Ouest

Jean-Claude PATOU, Adjoint au Maire de Ronchin,
Président Mission Locale Pévèle Mélantois Carembault

Daniel RONDELAERE, Maire de Loos, Président Mission Locale des Weppes

Jean-Michel STIEVENARD, Maire de Villeneuve d'Ascq,
Président Mission Locale de Villeneuve d'Ascq

Collège syndical

Pascal BAVENCOVE, CGT

Jacques DESIDERI, CFDT

Jean-Pierre LAVIEVILLE, FO

François MANTELAN, CFTC

Frédéric MASSA, CFE - CGC

Collège économique

Philippe CUVELIER, MEDEF

Yves DELANNOY, Chambre d'Agriculture

Claire GOLDBLUM, CGPME

Michèle GRELET, Chambre de Métiers

Eric GUIOT, CCI

Collège associatif

Bruno DELAVAL, Directeur Régional de l'URIOPSS

Isabelle DUBOIS, Responsable territoriale d'ESPACE FLANDRE

Alain MAHIEU, Président d'INITIATIVE CLE

Jean QUEMERE, Délégué Général de la Chambre Régionale
de l'Economie Sociale et Solidaire



Une logique partenariale

Réunir syndicalistes, patrons et élus pour l'emploi

La logique partenariale est au cœur du projet des CBE de Lille et Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys. C'est ce qui marque leur positionnement depuis 20 ans : les CBE représentent un lieu de dialogue et de concertation. Ils réunissent élus, syndicats de salariés, employeurs et associations* tous tournés vers l'emploi, apportant chacun leur vision, permettant de donner des éléments de perspectives en matière d'emploi.

Un lieu unique

Il s'agit bien là d'un lieu unique comme l'indique Mme Balmes, Directrice Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord - Pas de Calais : *"l'intérêt particulier des CBE est leur composition tripartite qui est exceptionnelle aujourd'hui. Il n'existe pas d'autres instances locales réunissant élus, syndicats de salariés et syndicats patronaux."*

C'est un lieu de *"débat, de confrontation, de dialogue qui permet de construire des projets communs, d'échanger sur une préoccupation commune qui est celle de l'emploi"*, selon M. Charles, Président du CBE de Lille. Les CBE, grâce à leur composition, apportent un regard croisé sur la situation économique et sociale de leur territoire. *"C'est aujourd'hui irremplaçable"*, souligne M. Delannoy, Vice-Président du Conseil Général du Nord et 1er Adjoint au Maire de Tourcoing. *"C'est un endroit où l'on se ressource, où l'on se dégage de la pression de l'actualité. On arrive à mieux appréhender ce qui se passe pour le resituer dans des tendances, dans une histoire économique et sociale."*

Ce caractère partenarial et la capacité des CBE à réunir les acteurs du territoire constituent une véritable plus-value. Pour M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais, *"Le Conseil Régional trouve ici un interlocuteur connu et reconnu en matière d'emploi-formation qui peut intervenir pour générer des tours de table, des débats, des échanges. Les CBE sont précurseurs dans ce travail de collaboration. Je parlerais de valeur ajoutée."*

Un lieu d'échanges et de concertation

La réunion des partenaires sociaux et élus en un même lieu permet tout d'abord de mieux se connaître et d'**échanger l'information** :

"C'est le lieu unique où l'on a toutes les sources d'information : des milieux administratifs, politiques, économiques..., ce qui permet de décloisonner ces informations et ces analyses", M. Delmatte, ancien Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Le dialogue entre partenaires permet d'y voir plus clair grâce à l'addition et au mélange des analyses", M. Dias représentant la CGT au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

* Le CBE de Lille, de création plus récente, est composé de ces quatre collègues, incluant les associations ; le CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys intégrera ces dernières prochainement.

"Chacun apporte à l'examen des phénomènes économiques et sociaux à la fois une sensibilité et une connaissance particulière des problèmes", M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

Le partenariat est vécu comme **un enrichissement mutuel** où chacun apporte et reçoit la connaissance et l'analyse des autres. "Nous apportons une dimension du vécu des salariés", souligne Mme Merchez, représentante FO au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys. "Les partenaires économiques, qu'ils soient employeurs ou salariés et les administrations publiques nous apportent beaucoup, à nous, élus. C'est très important pour nous d'avoir ces informations car on ne les aurait pas eues par ailleurs dans le cadre de nos compétences communales", explique M. Delnatte, ancien Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys. M. Ferrant, du collège employeurs du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, apprécie "la reconnaissance, le respect, la volonté de construire, quelles que soient les organisations. Le monde patronal, syndical et les élus ont bien compris cela : avoir une visée commune, aider à faciliter l'insertion."

Au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, ce respect et cette entente se sont accrues depuis le changement d'organisation qui a été effectué il y a deux ans. "Au sein du CBE, nous avons de bien meilleures relations avec les partenaires depuis le changement de statuts qui a établi un bon équilibre entre eux", note Mme Verkindère, Présidente du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys de 2000 à 2003. En effet, cet équilibre se retrouve au bureau avec 3 élus (représentant Roubaix, Tourcoing et la Vallée de la Lys), un représentant syndical, un représentant patronal et deux présidents de commissions dont l'un fait partie du collège employeurs et l'autre du collège syndicats de salariés. De même, le Conseil d'Administration est composé de 15 personnes avec le même équilibre entre les trois collèges.

Un lieu de diagnostic partagé

C'est à partir des informations et analyses des différentes composantes des CBE que va se construire un diagnostic du territoire. M. Bonder, représentant du MEDEF au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, insiste sur ce nécessaire partage du diagnostic, qui, "sur des problématiques données, permet d'avoir une grille de lecture qui est suffisamment juste en termes stratégiques, ce qui permet de comprendre les stratégies à court, moyen et long terme qui se mettent en œuvre dans notre environnement. Il y a des conditions pour que l'emploi se développe sur un territoire. La question est de savoir si les paramètres nécessaires à ce développement sont présents et si non, pourquoi." Ce diagnostic partagé permet de déterminer quelles sont les conditions de développement d'un territoire.



Une logique territoriale

Le bassin d'emploi, assise territoriale des CBE

Le territoire du bassin d'emploi est le point d'ancrage des CBE. Il tient compte des réalités historiques, culturelles, économiques et d'une masse critique nécessaire au développement des activités. C'est l'assise territoriale des CBE qui les caractérise depuis 20 ans, avec deux bassins d'emploi qui ont leurs propres évolutions et particularités comme l'indique M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord-Pas de Calais : *"Les CBE sont totalement, dans leurs histoires propres, tributaires de l'histoire des territoires, de l'histoire de l'économie."*

Bassins d'emploi, bassins de vie, des évolutions différenciées

Le bassin d'emploi de Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys

Un bassin "formé" par l'industrie textile et la Vente par Correspondance

Ce territoire est né d'une industrie textile et de l'habillement, qui, depuis très longtemps, est affectée d'une mutation économique. M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, revient sur l'histoire du bassin : *"La conversion est une nécessité depuis l'immédiate après-guerre. L'industrie textile perd des emplois en France depuis 130 ans. Elle est l'objet de mutations économiques et techniques profondes. Le territoire Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys est affecté de pertes d'emplois depuis les années 60. Il y a eu des efforts de conversion, des diversifications qui ont été faits. Mais leur développement n'a pas compensé la résorption d'activité de l'habillement et du textile."*

Un niveau de qualification très bas

Le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys a été façonné par cette industrie. Cette caractéristique a également des répercussions en termes de formation :

"Pendant longtemps, les personnes étaient formées sur le terrain et n'avaient pas besoin d'une formation poussée. Ceci explique pourquoi la formation ne s'est pas assez développée sur ce bassin d'emploi", M. Dias, représentant la CGT au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Cette industrie de bras s'est transformée en industrie de plus en plus technique. Le personnel a eu souvent du mal à s'adapter à cette évolution technique", M. Ferrant, du collège employeurs du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

M. Destailleur, du collège des élus au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, souligne le fait qu'il y a développement d'activités qualifiantes sur le bassin Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys mais que *"les gens de nos localités ne retrouvent pas un emploi car ils ne sont pas qualifiés au niveau demandé et pourtant ils ont des compétences."*

Un territoire transfrontalier

Le bassin d'emploi Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys est construit le long de la frontière à côté des Flandres et de la Wallonie. *"Nous avons une dimension transfrontalière. Il y a beaucoup de personnes qui vont travailler en Belgique et inversement"*, Mme Merchez, représentante FO au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

Le bassin d'emploi de Lille

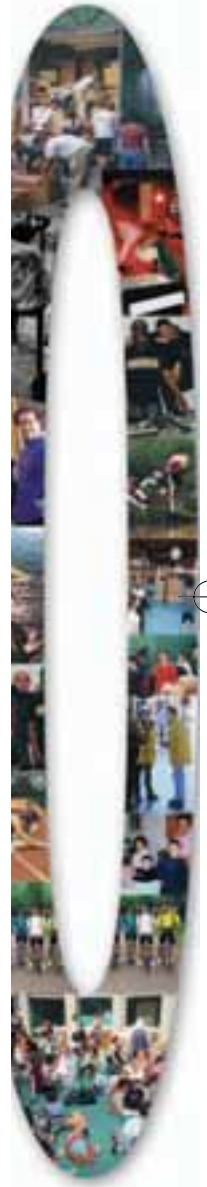
Un bassin fortement tertiarié

Le bassin lillois a des atouts en matière d'attractivité souligne M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais : *"C'est quand même la ville centre. L'image n'est pas la même. Les grands travaux autour de Lille 2004, ce qui a été fait avec Eurailille, la gare TGV... Tout cela a contribué à un développement important."* *"Le tourisme, porteur d'emplois, s'est fortement développé sur notre bassin. Des pôles tels qu'Eurasanté, Euratechnologie... ont vu ou verront le jour et participent à l'essor du domaine tertiaire"*, note M. Charles, Président du CBE de Lille. Ce bassin s'est donc fortement tertiarié, avec notamment un développement des services de proximité. *"Il y a une périurbanisation et donc des besoins en termes de services de proximité sur les communes du bassin de Lille, insiste Mme Thery, Chargée de mission à la Direction de l'Action Economique du Conseil Régional Nord - Pas de Calais, la demande de services aux habitants est croissante. Ces services sont créateurs d'emplois mais ne sont pas sur des logiques strictement marchandes. Ils mixent des ressources publiques et des ressources tirées du marché. Cette économie est complémentaire et peut être un facteur d'attractivité du territoire."*

Le bassin d'emploi, l'échelle de la proximité

Lors de la création des CBE en 1982, l'échelle préconisée est le bassin d'emploi. Le périmètre d'action choisi doit être cohérent et correspondre à un bassin de vie, bassin d'emploi et de formation. Il s'agit en effet du champ opératoire de mobilisation des acteurs locaux comme l'indique M. Delannoy, Vice-Président du Conseil Général du Nord : *"C'est une échelle de proximité, d'action, de connaissance des acteurs entre eux. A cette échelle, on construit une analyse approfondie et les conditions d'action sur le terrain avec des acteurs, par des acteurs."*

L'échelle du bassin d'emploi est celle de la proximité qui permet *"d'adapter à la réalité d'un territoire les politiques nationales qui sont adoptées par les gouvernements et tenter éventuellement de les infléchir. Une mesure peut ne pas correspondre dans sa première version aux besoins d'un territoire. On peut tenter d'avoir des adaptations"*, explique M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys. Le travail sur un bassin d'emploi permet en effet de s'adapter aux spécificités du territoire. *"Nous sommes au service du bassin d'emploi. Le travail de développement local que nous réalisons se fonde sur le diagnostic du bassin"*, souligne M. Charles, Président du CBE de Lille. L'ancrage territorial et le maillage entre les acteurs sont les conditions de la construction d'actions par les CBE en faveur du développement local. Pour reprendre les termes de M. Dole, Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord, *"le CBE porte la convergence avec le territoire, les collectivités locales et en même temps l'implication des partenaires sociaux dans les projets de développement locaux."*



Une complémentarité des échelles

L'échelle du bassin d'emploi a donc sa pertinence en matière de développement local. Cependant, selon les projets, il est parfois utile de travailler sur des échelles plus petites ou plus grandes comme l'indique Mme Balmes, Directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord - Pas de Calais : *"Il faut parfois dépasser les frontières du bassin d'emploi selon les problématiques traitées tout en sachant y revenir. Il est nécessaire d'avoir une bonne articulation et une mise en réseau des différentes échelles."*

Ainsi, l'échelon pertinent pour l'animation économique du territoire est celui de la communauté urbaine. Monsieur Delannoy, Vice-Président du Conseil Général du Nord, souligne cet aspect : *"l'échelle du projet de développement c'est l'agglomération. C'est là où l'on pense la solidarité entre les territoires, là où l'on pense les efforts particuliers qu'il faut mettre en œuvre dans tel secteur pour permettre de rattraper les écarts qui se sont constitués."*

Cependant, il faut que les déclinaisons puissent se faire sur les bassins d'emploi. *"Je reste convaincu que l'échelon métropolitain est un bon échelon de stratégie, de décision, mais il faut coller aux réalités que sont les bassins de vie"*, témoigne M. Delnatte, ancien Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"On doit avoir une vision communautaire mais un mode opérationnel très local", indique M. Duthoit, Directeur de l'ATES (Association Tourquennoise pour une Economie Solidaire), *le CBE donne un éclairage intelligent entre la micro et la macro économie."*

Une échelle plus petite que le bassin d'emploi peut également être mieux adaptée selon les projets. *"Pour certains domaines, il est nécessaire de travailler à une échelle plus petite, en collaboration avec les missions locales par exemple. Pour l'insertion des personnes bénéficiaires du RMI, le travail est effectué au niveau des quartiers"*, note M. Dias, représentant la CGT au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, *il ne faut pas opposer les échelles, il ne faut pas non plus tout globaliser mais travailler en complémentarité."*

Une logique de projets

20 ans d'actions

Innover, mettre en cohérence

L'objet principal des CBE est de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi. Pour ce faire, ils se basent sur le diagnostic du territoire qui a pour vocation de rendre lisible la réalité du contexte dans lequel va se produire l'action ; mais aussi sur les enjeux exprimés par les acteurs du territoire. Les CBE construisent des réponses nouvelles en s'appuyant sur les potentiels, les ressources, les acteurs d'un territoire. Ils s'efforcent aussi d'assurer la mise en cohérence entre les actions menées par l'Etat et celles menées par les acteurs locaux.

Ainsi les CBE engagent des actions expérimentales pour répondre aux besoins des personnes, des entreprises, des territoires :

"C'est un laboratoire d'idées", M. Dole, Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord.

"C'est un point central de focalisation des énergies", M. Ferrant, du collège employeurs du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Un CBE n'est pas là pour se substituer aux acteurs en place mais pour les fédérer sur des actions", M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais.

"Le rôle du CBE est d'alerter, d'anticiper, de prévenir et d'organiser une réflexion ou des décisions qui s'imposent", M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Le CBE est un facilitateur, pas un opérateur", M. Destailleux, du collège des élus au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Le CBE est un appui dans la prospective et dans la méthodologie", M. Duthoit, Directeur de l'ATES (Association Tourquennoise pour une Economie Solidaire).

"Le rôle d'un CBE est de déceler les innovations nécessaires, d'anticiper sur les besoins en termes de formation, de métier, d'essayer de rendre cohérentes les actions en mobilisant la réflexion des acteurs", M. Charles, Président du CBE de Lille.

Aussi, au fil du temps, selon le contexte du moment et les enjeux, les CBE ont mis en place des actions adaptées en faveur de l'emploi. Flash back.



La mobilisation autour d'un plan de conversion des transitaires en douane

"Dans les années 90, l'Etat ne se souciait pas, faute d'avoir été sensibilisé à cette question, du sort des territoires comme le nôtre qui allaient être affectés par la réalisation de l'Acte Unique au 1er janvier 1992. Or, sur notre territoire, les transitaires en douane allaient être directement touchés par le marché unique. A l'époque, les entreprises avertissaient la douane des mouvements qu'elles allaient occasionner soit en importation, soit en exportation. Le rôle des transitaires était de faire cette intermédiation entre les entreprises et les administrations. Avec l'ouverture des frontières, leur raison d'être disparaissait du jour au lendemain. Dans l'année qui précédait la réalisation de l'Acte Unique, nous avons donc éveillé l'attention des pouvoirs publics avec les milieux professionnels sur l'intérêt de faire quelque chose. De fait, des mesures ont été prises pour faciliter la conversion des entreprises et des personnes." - M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

La proposition de plateforme de conversion inter-entreprises

"Le 1er CIADT de 2000 qui avait reconnu notre bassin d'emploi comme un bassin prioritaire dans la démarche avait financé quelques actions possibles. Une cellule de reclassement qui s'appelle ARRMEEL a été créée pour aider au reclassement des personnes licenciées des entreprises textiles. L'avantage que présente cette cellule est qu'elle offre tout le panel des possibilités offertes aux personnes licenciées : les aides pour faire le bilan de compétences, pour faire une formation, et l'aide à l'accompagnement. Ce projet est issu des réflexions du CBE. Aujourd'hui, il vole de ses propres ailes. Nous avons été initiateurs." - M. Destailleux, du collège des élus au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

Auditions et propositions sur les circuits courts

"Les entreprises de VPC et de la Grande distribution allaient chercher des produits dans des pays à faible coût de main d'œuvre alors qu'il existe ici des compétences et des capacités pour réaliser ces produits. Les grands donneurs d'ordre rencontrent des problèmes pour répondre à la demande du marché. Exemple : ils réalisent une commande de 10.000 chemises mais ils s'aperçoivent qu'il n'y en a pas assez. Or, ils ne peuvent pas recommander dans un pays lointain. Pour faire une réponse rapide, il faut donc un circuit court entre la distribution et la filière confection. Cela aurait permis le maintien de nombreux emplois.

Un projet a été étudié, sur notre territoire, pour répondre à la demande des entreprises. Mais il n'a pas abouti, les entreprises n'ont pas joué le jeu, nous n'avons pas réussi à faire passer cette démarche car elles restaient dans la démarche du prix. C'est un projet au début des années 90 qui a été très discuté et nous avons eu des difficultés à avoir une concrétisation." - M. Destailleux, du collège des élus au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

L'implication dans une dynamique locale d'insertion

"Il existe un partenariat fort entre le PLIE de Tourcoing et le CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys pour animer et organiser la relation entre l'offre et la demande d'emploi.

Nous sommes en situation de veille par rapport aux questions économiques, stratégiques sur Tourcoing. Nous nous réunissons mensuellement avec l'ANPE, la mission locale, le PLIE...

C'est une cellule stratégique qui existe depuis quelques années pour réfléchir sur le développement de la prospective et de la stratégie par rapport au marché de l'emploi.

Nous rassemblons des informations sur le développement de filières d'emploi, sur la récession, pour développer une stratégie de prévention. Si une action se met en œuvre, on agira pour et au nom des autres. L'objectif est d'amener le chômage de longue durée en dessous du niveau régional.

C'est une organisation utile. Quand une entreprise a la perspective de 40 créations d'emplois, l'employeur n'a qu'un interlocuteur. L'intérêt de cette cellule est qu'elle est opérationnelle et qu'elle produit des effets. Le CBE est un appui dans la prospective et dans la méthodologie. Trois ans après, sur Tourcoing, les effets sont intéressants sur les quartiers prioritaires." - M. Duthoit, Directeur de l'ATES, Association Tourquennoise pour une Economie Solidaire qui gère le PLIE de Tourcoing.

Atout'âge

Le programme Atout'âge s'est fixé comme objectif d'expérimenter de nouvelles pratiques de gestion des âges dans les PME PMI régionales afin de définir les conditions du maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans.

"Le projet Atout'âge est un projet innovant. De plus, il est commun aux quatre CBE de la région : Lille, Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, Béthune, Dunkerque. Il est complètement au cœur de l'actualité, des questions qui vont se poser en termes d'emploi. L'idée c'est aussi d'aider les entreprises à ce qu'elles se préparent au choc démographique." - M. Charles, Président du CBE de Lille.



"Les CBE contribuent à faire prendre conscience aux PME PMI de la région cette problématique, ils élaborent des outils. Il faut prendre en compte les incidences sur les conditions de travail, réfléchir sur les rythmes, l'ergonomie des postes..." - Mme Balmes, Directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord - Pas de Calais.

Mme Merchez, représentante FO au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, explique les enjeux et les difficultés rencontrées : *"On constate qu'entre 45 et 60 ans, il y a énormément de demandeurs d'emploi qui ne retrouvent pas de travail. On se rend compte à quel point il peut être pénible à partir d'un certain âge d'exercer certains travaux. Etudier cela permet d'améliorer les conditions de travail pour les gens de plus de 45 ans et donc pour l'ensemble des salariés. Ce sujet n'est pas simple. Il a fallu vaincre notre appréhension que cela pouvait être une remise en cause des acquis sociaux. Ce n'est pas toujours facile d'intervenir, il faut que de chaque côté on soit convaincu. Si les employeurs ne sont pas convaincus, cela va être difficile pour nos représentants dans les entreprises de faire travailler sur ces sujets. Y compris chez nos représentants, on ne perçoit pas cela comme une mesure transversale mais comme quelque chose que l'on vient ajouter, et comme il y a beaucoup de travail..."*



Les échanges d'expériences au niveau transfrontalier et européen

"L'objectif est de mieux connaître l'ensemble des bonnes pratiques qui peuvent être menées dans les zones transfrontalières au sein de l'espace européen. Un exemple d'expérience de travail sur la transparence est d'avoir un langage commun pour l'emploi entre le Nord - Pas de Calais et le Hainaut. Cela a permis de mieux connaître une zone transfrontalière, de voir le travail qui a été fait dans la région germanophone de Belgique. J'espère que le CESR Nord - Pas de Calais pourra rencontrer le CESR germanophone. Cela permet des contacts qui montrent que nous avons les mêmes problématiques." - Mme Merchez, représentante FO au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

La valorisation des actions de promotion sociale municipale

"Nous avons fait part de nos expériences dans le domaine de ce qu'on appelle la promotion sociale, c'est à dire les salariés ou non salariés qui viennent volontairement se former soit après le travail, soit le samedi, à toutes sortes de choses : les langues, l'informatique..." - Mme Verkindere, Présidente du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys de 2000 à 2003.

La prospective des emplois

"Quand on regarde l'ensemble des opérateurs qui travaillent sur ces questions, l'INSEE, l'OREF, les ASSEDIC... ce qui est frappant c'est qu'ils sont tous à peu près animés par la même ambition mais cela ne communique pas, peu ou mal. On pourrait dégager quelque chose de plus collectif en termes de lisibilité. In fine, il faut être en capacité vis-à-vis des décideurs économiques, des partenaires sociaux, des élus, de donner des éléments de lecture et d'appréciation sur ce qui se passe sur le territoire pour dégager les grands axes forts sur les prochaines années, pour avoir une tendance à 5/10 ans. Il faut essayer de se donner une grille de lecture qui va permettre de mieux identifier les besoins sur le territoire, de se mettre en ordre de marche par rapport à l'appareil de formation..." - M. Bonder, représentant du Medef au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Nous cherchons à prévoir les évolutions de la population active au niveau de notre territoire, en nous appuyant sur l'INSEE qui a fait une étude exploratoire. Nous avons aussi commencé à exploiter les statistiques nombreuses de l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Formations qui a des statistiques sur l'évolution des métiers tel que le recensement de 1999. Nous saisissons ces statistiques pour analyser les répercussions au niveau local et tenter d'avoir une prospective pour anticiper les événements et préparer les solutions en dehors de la précipitation." - M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"La démarche prospective est une nécessité si nous voulons arrêter et évaluer de façon continue des propositions qui soient utiles au développement de l'emploi sur le bassin." - M. Charles, Président du CBE de Lille.

L'espace jeunes diplômés

L'espace jeunes diplômés a été créé en 1996 par l'ANPE, l'APEC, la Ville de Lille et le CBE de Lille pour aider les jeunes diplômés dans la recherche de leur premier emploi. Ils trouvent sur cet espace des conseils personnalisés, une aide à la maîtrise des tech-

niques de recherche d'emploi, de la documentation... L'espace jeunes diplômés de Lille est le premier espace de ce type créé en France. Une dizaine d'espaces jeunes diplômés ont vu le jour par la suite au niveau national.

" Là concrètement, on aide des jeunes diplômés directement. On les conseille, on les écoute, on les oriente. Autant il est important qu'une ville se préoccupe de ceux qui sont le plus loin de l'emploi, autant en même temps, on ne doit pas négliger ceux qui se sont mobilisés personnellement dans leur effort de formation et qui peuvent rencontrer des difficultés. C'est tout à fait judicieux et juste de les accompagner. C'est également nécessaire si nous voulons engranger les compétences acquises et utiles au développement du territoire." - M. Charles, Président du CBE de Lille.

La gestion prévisionnelle des compétences

"Une commission formation travaille sur la gestion prévisionnelle des emplois en liaison avec les besoins de qualification et de formation. Cette gestion prévisionnelle des emplois est partie du Plan Régional Textile qui s'est ensuite étendu à l'ensemble du bassin et des branches professionnelles. Cela a toujours évolué en lien avec les décisions gouvernementales ou régionales, avec les besoins. Les difficultés rencontrées se situent du côté des entreprises car ce programme a du mal à prendre. En fait, l'anticipation est la base de ce programme mais il est difficile de faire passer cette réflexion au niveau des entreprises et des organisations syndicales." - M. Dias, représentant la CGT au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Nous avons maintenant des outils qui permettent de réaliser cette gestion des compétences (la pyramide des âges, l'étude du poste, l'étude des procédures au poste, l'étude des compétences au poste...). Personnellement, j'en ai mis en œuvre en entreprise, et sous ce prétexte là je croyais que cela allait être facile de pouvoir le divulguer à l'extérieur. On se rend compte que si nos administrateurs au niveau du CBE sont tous convaincus quelle que soit l'organisation, syndicale ou patronale, cela ne fait pas partie des préoccupations de nombreux responsables d'entreprise. En effet, compte tenu des problèmes économiques, ils ont plutôt tendance à regarder le court et le moyen terme plutôt que le long terme, alors que la gestion des compétences c'est plutôt un aspect de long terme. De plus, les organisations syndicales ne voient pas bien comment aborder la question et sensibiliser les délégués voire le personnel, parce que qui dit gestion des compétences dit que l'on met en avant les compétences voire les non compétences des salariés. Beaucoup de délégués et de personnels des entreprises ont peur que cette non compétence leur vaille d'être les premiers sur des listes éventuelles de licenciement. Donc il y a une énorme difficulté psychologique. J'espère qu'avec les derniers accords de formation tout au long de la vie, on va supprimer une partie de cet aspect. Car qui dit gestion des compétences dit mise en place de la valorisation des acquis. Pour moi, la formation tout au long de la vie et la valorisation des acquis est un point important qui complète tout à fait les compétences et qui, nous l'espérons, pourra régler certains problèmes de l'emploi." - M. Ferrant, du collège employeurs du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"La gestion prévisionnelle des compétences est un sujet sur lequel le CBE apporte une plus-value, au moins dans le domaine de la prise de conscience sur ces sujets. Il y a les problématiques liées à l'insertion et à la formation professionnelle, pour lesquelles, d'une certaine façon, le regard porté sur le territoire va permettre de travailler sur des axes structurants, par exemple le développement, la professionnalisation des services en matière d'aide aux personnes..." - M. Dole, Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord.



Sentinelles

"Il y a des expérimentations qui visent à l'émergence de projets dans les quartiers : comment fait-on pour que les habitants soient porteurs d'une initiative économique, comment fait-on pour attirer des entreprises dans ces quartiers pour offrir aux habitants les services dont ils ont besoin. Le CBE de Lille commence à réfléchir avec d'autres partenaires, c'est le projet sentinelles qui sort."
- M. Baquin, Directeur Régional de la Caisse des Dépôts et Consignations Nord - Pas de Calais.

L'objectif du projet Sentinelles, développé au CBE de Lille, est de détecter toute idée ou initiative des habitants pouvant aboutir à la création d'activité. Pour ce faire, il est nécessaire d'être le plus en proximité possible avec les habitants. Cette proximité passe par la mobilisation des acteurs de terrain pour les sensibiliser à être en veille de toute idée. C'est pourquoi, le CBE de Lille a mis en place une formation-accompagnement auprès de ces acteurs appelés "sentinelles".

Les nouveaux services

Un terrain connu

Le dispositif nouveaux services - emplois jeunes a été mis en place fin 1997 et son pilotage a été confié aux CBE.

M. Delannoy, Vice-Président du Conseil Général du Nord, se souvient : *"Les CBE étaient localement aux avant postes de la détection de ces nouveaux besoins. On a bien senti que quand les emplois jeunes sont arrivés, ils arrivaient sur un terrain qui n'était pas vierge en termes de réflexion puisqu'il y avait tout ce travail d'analyse, de repérage de ces nouveaux besoins et de ces nouveaux emplois. Cela m'a vraiment marqué car on a senti les CBE dans un travail d'anticipation, de repérage très localisé, d'analyse de ce que cela pouvait produire."*

Dans l'accompagnement du dispositif emplois jeunes, les CBE sont très engagés : capacité à répondre vite et à s'engager dans le pilotage de ce dispositif."

Un programme complet

"Le programme du CBE était complet sur le soutien au développement des activités avec emplois jeunes, c'est ce qui nous a plu à la Région pour mettre en place un COT (Contrat d'Objectif Territorial). Le COT est un programme pluriannuel qui a pour objectif le développement des services de proximité et des activités liés aux emplois jeunes. Plusieurs axes de travail sont menés : l'émergence, l'accompagnement, la professionnalisation et la pérennisation de services. Nous sommes sur la 5ème année du COT. Depuis 2 ans, le CBE a vraiment évolué là-dessus, est sorti de la stricte entrée emplois jeunes pour travailler sur le développement des services de proximité." - Mme Therry Chargée de Mission à la Direction de l'Action Economique du Conseil Régional du Nord - Pas de Calais.

Un travail de pérennisation

"Je pense qu'un bon travail a été accompli par le CBE pour les emplois jeunes : pour les mettre en place, pour les faire connaître, pour les développer, mais aussi pour les pérenniser... Les premiers emplois jeunes ont été créés en 1998, donc en 2003 il y a des contrats qui se sont achevés. Le CBE travaille sur la pérennisation." - Mme Verkindère, Présidente du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys de 2000 à 2003.

"Le CBE mène un intense travail d'ingénierie auprès des employeurs développeurs de nouvelles

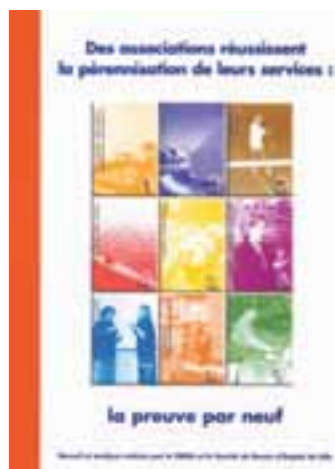
activités et nouveaux services dans un contexte de raréfaction des financements." - M. Charles, Président du CBE de Lille.

La gérontologie

"Un gros travail a été mené dans le cadre de la gérontologie en partenariat avec la Direction de la Formation Permanente. C'est un travail de qualité qui peut être transféré après au plan régional, qui nous sert comme étant une expérimentation." - M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais.

La preuve par 9

"Une étude sur 9 expériences réussies de pérennisation a été réalisée. Cela a donné lieu à la publication du guide "la preuve par 9" qui contient une partie analyse des 9 associations et une partie méthodologique." - M. Baquin, Directeur Régional de la Caisse des Dépôts et Consignations Nord - Pas de Calais.



Les répertoires des nouveaux prestataires

"Trois répertoires ont été créés en 2002. Ils reprennent, par thématiques, les associations qui réalisent une vente de prestations. Cela permet aux associations qui ont intégré des postes emplois jeunes de se faire connaître et de pouvoir s'autofinancer pour pouvoir pérenniser leurs emplois jeunes. La Communauté Urbaine de Lille s'efforce de pérenniser les emplois jeunes en son sein, mais se préoccupe également de tous les emplois jeunes des associations de la Métropole au travers du dispositif de pérennisation." - Mme Guidoux, Vice-Présidente de Lille Métropole Communauté Urbaine.



Le Dispositif Local d'Accompagnement

"Fin 2001, arrive le renouvellement de la convention nationale entre l'Etat et la Caisse des Dépôts et Consignations sur les emplois jeunes. A ce moment là, nous décidons de créer des Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA) qui consistent à confier à des structures des fonds pour accompagner les porteurs de projet. Tout naturellement, la Caisse des Dépôts et Consignations a proposé au CBE de Lille de gérer un DLA et là nous avons intégré le CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys pour avoir une couverture métropolitaine.



Il n'y a pas encore longtemps, le DLA s'adressait aux associations embauchant des emplois jeunes. Aujourd'hui, l'Etat et la Caisse des Dépôts et Consignations ont décidé d'ouvrir le DLA au secteur associatif. Dans deux ans, nous espérons avoir une centaine d'associations accompagnées." - M. Baquin, Directeur Régional de la Caisse des Dépôts et Consignations Nord - Pas de Calais.

"Le DLA est un bon exemple de dispositif qui s'appuie sur la connaissance des acteurs du territoire. Il a été créé dans la continuité d'actions mises en place pour accompagner en proximité les associations. Cette proximité est rendue possible, sur le bassin d'emploi de Lille, par un découpage territorial entre le CBE et la Mission Locale de Lille pour animer ce dispositif, la Mission Locale se chargeant des accompagnements concernant les associations lilloises." - M. Charles, Président du CBE de Lille.

Les Relais Techniques Territoriaux intégrés au CBE de Lille

"Nous avons une particularité avec le CBE de Lille puisque nous avons une convention pour qu'il accueille physiquement des agents du Conseil Régional : les Relais Techniques Territoriaux. Il nous semblait important, vu le travail qui devait être mené, de faire appel tout simplement au CBE parce que c'est une structure qui est au carrefour des problématiques de l'emploi et de la formation. Le fait de pouvoir intégrer les Relais Techniques Territoriaux dans le paysage du CBE, dans leurs travaux, dans les tours de table organisés avec les partenaires sociaux, permet d'entendre les projets de territoire pour mieux les intégrer aux formations que nous mettons en œuvre." - M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais.

Le PLDAIE

"Le Conseil Régional a voulu, sur chaque bassin d'emploi, accompagner et mobiliser les différents acteurs dans la définition d'une stratégie de développement de l'emploi, veiller à rendre les dispositifs plus accessibles aux bénéficiaires, mieux répondre aux attentes et besoins des acteurs. C'est le sens des Plans Locaux de Développement des Activités, de l'Insertion et de l'Emploi qui ont été confiés pour les deux bassins de Lille et Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys aux CBE. Pour nous, il s'agit de conduire et d'animer cette démarche sur le territoire de nos bassins et autour de quatre premiers thèmes : création, développement et pérennisation des entreprises, économie et emploi-insertion, structuration et développement des activités d'utilité sociale et de proximité, optimisation de la gestion locale de l'emploi. Cette démarche d'animation peut parfois heurter certaines "frontières" d'intervention entre partenaires. Mais c'est la logique de projet partagé à partir d'un document "diagnostic et opérationnel" élaboré de façon participative qui permettra d'avancer vers plus de cohérence et d'efficacité." - M. Charles, Président du CBE de Lille.

Et encore : les services aux personnes (réalisation d'un guide, organisation d'un forum...), la lutte contre les discriminations, l'apprentissage, le Diagnostic Territorial Approfondi, l'économie sociale et solidaire, ...

Les CBE de Lille et Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys développent chacun sur leurs territoires des projets divers tous tournés vers l'emploi. Ils travaillent, on l'a vu, sur des projets communs tels Atout'âge, les nouveaux services, le PLDAIE. Certains projets ont en effet une dimension dépassant les frontières d'un seul bassin d'emploi.

"Nous avons engagé un travail commun avec les trois autres CBE pour travailler ensemble. C'est une évolution récente de cette dernière année. Il y avait déjà depuis deux ou trois ans des contacts entre les permanents voire occasionnellement entre les Présidents. Là, nous nous sommes organisés de manière plus institutionnelle avec des rencontres des 4 présidents. Nous sommes décidés à travailler ensemble de la manière suivante :

- *Il y a des travaux d'intérêt général qui concernent les 4 bassins simultanément.*
- *Il peut y avoir des actions conduites par un CBE sur l'ensemble du territoire métropolitain. Les relations entre le CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys et Lille sont plus étroites en raison de l'imbrication de nos bassins d'emploi.*
- *Chacun des CBE travaille sur le même thème mais sur son propre territoire.*

Ceci suppose une volonté de collaborer, un esprit de coopération qui est propre aux CBE puisque la volonté de Pierre Mauroy, quand les CBE ont été créés, c'était de faire travailler des gens qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble. Cet esprit de coopération qui nous conduit à aborder ensemble des questions mérite d'être développé." - M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys.

"Ce travail désormais régulier entre les présidents, les directeurs, voire parfois les conseils d'administration (par exemple sur le PLDAIE), nous permet de confronter nos réflexions, nos pratiques, de développer des synergies au service de ce qui fait le sens d'un CBE : un lieu de concertation, de dialogue au service de l'emploi." - M. Charles, Président du CBE de Lille.



Et demain ?

Les actions décrites ci-dessus se sont construites au fil du temps, du contexte économique et social, des politiques publiques mises en place... Après 20 années d'actions locales pour l'emploi, voici comment quelques acteurs voient le développement et l'avenir des CBE.

M. Paul-Dominique Ferrant, du collège employeurs du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre de l'Assemblée Plénière, Président de la Commission Emploi-Formation-Insertion, chef d'entreprise retraité dans le secteur textile. : *"Si j'ai un souhait à faire, c'est une plus grande lisibilité de tous les outils existants pour en faire un outil plus performant."*



M. Paul-Dominique Ferrant



M. Patrick Baquin

M. Baquin, Directeur Régional de la Caisse des Dépôts et Consignations Nord - Pas de Calais : *"L'enjeu pour le CBE demain c'est d'élargir ses services à tous les projets d'associations qui développent des services de proximité, mais qui n'ont pas forcément d'emplois jeunes."*

Mme Therry, Chargée de Mission à la Direction de l'Action Economique du Conseil Régional Nord - Pas de Calais : *"Je souhaiterais que l'action des CBE sur les services de proximité soit mieux reconnue par les élus. Ce qui pourrait faciliter cette reconnaissance c'est une communication sur ce qu'ils peuvent apporter sur les services de proximité. "Services de proximité" est une terminologie qui n'est pas usitée. Il y a des élus qui font du soutien aux services de proximité sans le savoir (sur l'aide à domicile, la petite enfance, les prestations culturelles). Il y a peut-être un mode de relation entre les collectivités et les prestataires à retravailler. C'est ce qui a déjà été engagé à travers le répertoire. Il faut poursuivre ce travail là dans la communication auprès des élus."*



Mme Véronique Therry



Mme Christiane Verkindère

Mme Verkindère, Présidente du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys de 2000 à 2003, 1ère adjointe au Maire d'Halluin, Conseillère Communautaire : *"J'aimerais que le CBE soit mieux connu. Le CBE a un problème d'image malgré tout ce que l'on fait. On s'aperçoit par exemple que les conseils municipaux ne savent pas ce qu'est un CBE."*



M. Paul Destailleur

M. Destailleur, du collège des élus au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre du Bureau, militant syndicaliste CFDT, Conseiller Municipal de Roubaix : *"J'aimerais que les élus s'investissent un peu plus. Ils n'ont pas conscience de l'importance d'une telle structure qui permet de faire ces liens, d'avoir un partenariat, des échanges, un consensus. Je souhaiterais également que le CBE soit reconnu comme un élément important dans l'apport qui peut être fait dans l'ensemble de la discussion que ce soit à la Communauté Urbaine, au Département, à la Région... On a une discussion avec le comité interministériel d'aménagement du territoire (CIADT), les maires se rencontrent et voient ce qui doit être fait sur le territoire, mais ils n'ont pas le réflexe de demander ce qu'en pense le CBE. Et quand les maires retournent à la préfecture, donnent leurs éléments, font une table ronde avec le Préfet, même les éléments qui sont préparés par le CBE ne sont pas forcément pris en compte car on ne connaît pas le CBE ou bien "c'est pour s'occuper des affaires sociales..." Le CBE est mal connu et reconnu comme étant un élément essentiel dans la démarche qui va aller vers l'emploi. J'aimerais également que les employeurs s'engagent plus au niveau du bassin d'emploi pour anticiper les situations afin de maintenir et développer l'emploi."*

M. Bonder, représentant du MEDEF au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre du Bureau, Délégué Général du MEDEF Lille Métropole : *"Il faudrait mieux travailler la dimension métropolitaine et l'inter CBE. Il faut essayer de travailler sur du projet, identifier des projets sur lesquels cela a un sens de réunir la réflexion peut être au niveau des collèges, au niveau des équipes, ..."*



M. Serge Bonder



M. Manoël Dias

M. Dias, représentant la CGT au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre de l'Assemblée Plénière et du Conseil d'Administration, de la Commission gestion prévisionnelle des emplois : *"Il faut rester indépendants tout en travaillant en partenariat avec les autres. Il serait bien que les organisations syndicales aient plus de moyens pour participer à ce travail."*

M. Delnatte, ancien Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre de l'Assemblée Plénière, Député du Nord de la 9ème circonscription, Conseiller Général du Nord : *"Je crois que le transfrontalier sera l'une des choses qui pourraient être une nouvelle approche pour le CBE, d'autant que dans le cadre des lois de décentralisation, on pourra faire de l'expérimentation. Si l'on arrivait à une certaine homogénéisation du bassin d'emploi transfrontalier, je crois que l'on aurait fait un très gros progrès. Et cela suppose des outils communs style ANPE, des outils communs de formation, etc."*



M. Patrick Delnatte,





Mme Evelyn Merchez

Mme Merchez, représentante FO au CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, membre de l'Assemblée Plénière, Présidente de la Commission Potentiels d'emplois :

"Je souhaite un renforcement des tendances actuelles : la dimension transfrontalière va probablement s'accroître, nous allons par exemple travailler avec la COPIT (Conférence Permanente Intercommunale Transfrontalière); le partenariat avec les autres CBE, notamment celui de Lille ; peut-être l'arrivée des associations ; travailler un peu plus dans la commission potentiels d'emploi sur le transfrontalier, la création d'entreprises, l'économie sociale."

M. Delebecque, Président du CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys depuis 2003 (après deux autres mandats : de 1989 à 1991 et de 1995 à 1997), Conseiller Municipal à Tourcoing, Conseiller Communautaire : *"Le CBE Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys tel qu'il est aujourd'hui me semble un instrument adapté car il est assez souple. La question essentielle par rapport aux thèmes que nous développerions, c'est de nous articuler avec le Conseil de Développement."*



M. Bernard Delebecque



Mme Françoise Guidoux

Mme Guidoux, Vice-Présidente de Lille Métropole Communauté Urbaine, délégation insertion par l'économie, emplois jeunes :

"On arrive dans une période où dans certaines entreprises, il y aura un fort pourcentage de personnes qui vont être mises à la retraite et où il faut absolument trouver les personnes qui vont les remplacer. Il faudra trouver un laps de temps pendant lequel les personnes plus âgées encadreront les personnes plus jeunes. Cela sera un départ en retraite progressif avec un apprentissage pour les jeunes. Je pense que cela intéresse les chefs d'entreprise dans la mesure où il y aurait une continuité. Certains chefs d'entreprise ont du mal à prendre conscience des difficultés qu'ils vont avoir à l'avenir et peut être que c'est à nous aussi de leur indiquer. Il faut donc anticiper. Le programme Atout'âge entre dans le cadre, je voudrais le pousser un peu plus."



M. Michel-François Delannoy

M. Delannoy, Vice-Président du Conseil Général du Nord, 1er Adjoint au Maire de Tourcoing : *"Je pense qu'il faut que le CBE reste en même temps un lieu d'analyse et de mise en perspective mais aussi de prise de conscience, d'expression d'un certain nombre d'indignations ou de revendications. Mon attente première se porte sur la question de l'accès aux emplois."*

Mme Balmes, Directrice Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord - Pas de Calais : *"J'attends des CBE qu'ils accompagnent les équipes locales du Service Public pour l'Emploi dans la mise en œuvre de la politique avec une attention toute particulière sur la gestion des âges en PME PMI, mais aussi envers les personnes les plus éloignées de l'emploi, ceci en lien avec les PLIE. Ils doivent également apporter leur contribution au volet emploi de la charte du Conseil de Développement. Les CBE ont une reconnaissance des institutionnels et des élus, il faut qu'ils acquièrent cette reconnaissance auprès des entreprises, que leur origine, associant les syndicats de salariés et employeurs, se concrétise en se faisant reconnaître par les entreprises."*



Mme Marie-Laure Balmes



M. Philippe Dole

M. Dole, Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord : *"Nous sommes dans un contexte de mutation de politique économique et sociale. C'est-à-dire que les pouvoirs publics sont confrontés à deux mouvements. Le premier mouvement c'est l'internationalisation des échanges économiques qui s'accélère, qui se traduit par des mutations économiques profondes, donc des phénomènes sociaux induits avec tous les problèmes que l'on connaît ici sur la métropole. Le deuxième aspect ce sont les choix qui sont faits en matière de décentralisation qui vont évidemment modifier la façon de fonctionner des institutions, les choix ont été arrêtés au niveau du gouvernement, nous sommes de ce fait dans une situation où l'on recentre nos services sur la relation entreprise. Cela veut dire que les politiques territoriales de l'emploi que nous avons en charge se recentrent sur la relation entreprise, et par ailleurs, nous devons prendre en compte les problématiques d'exclusion. A partir de là, l'attente que je peux avoir vis-à-vis du CBE, c'est de s'inscrire dans cette logique. Qu'est ce qu'une politique territoriale de l'emploi : c'est le fait, avec les instruments mobilisables de tout un chacun, de donner du sens au plan territorial, de détecter des besoins, de susciter des propositions adaptées au plus près, et de faire en sorte que ceux qui décident puissent prendre en compte ces problématiques partagées. Voilà ce qui est attendu d'un CBE. C'est un partage de rôles impliquant une notion de veille et de propositions. Par contre il faut laisser les institutions agir. C'est leur responsabilité."*

M. Duthoit, Directeur de l'ATES, Association Tourquennoise pour une Economie Solidaire : *"Il faut rassembler les partenaires sociaux qui ne sont plus dans les missions locales, les PLIE et établir le lien avec les acteurs locaux pour que les partenaires sociaux puissent agir avec eux. Il y a une surface partenariale avec le collège des partenaires sociaux au niveau de l'observation, mais aussi une surface action avec les acteurs."*



M. Patrice Duthoit





M. Pascal Lardeur

M. Lardeur, Directeur de la Formation Permanente du Conseil Régional Nord - Pas de Calais : *"Si j'ai un souhait à formuler c'est de dire continuons ce travail de coopération, de collaboration qui est engagé depuis plusieurs années, et poussons le encore."*




M. Charles, Président du CBE de Lille depuis 2003, Adjoint au Maire de Lille délégué à l'emploi, Président du Conseil de quartier Lille-Sud : *"Le CBE est d'abord un lieu de confrontation, de dialogue social et de formulation de propositions sur un territoire. Il faut pour cela veiller à ce que les partenaires qui constituent les quatre collèges y trouvent et y prennent toute leur place. Pour cela, le travail de diagnostic et prospectif du territoire est nécessaire à côté de celui de la déclinaison de politiques publiques européennes, nationales ou locales quand le CBE apparaît comme le seul opérateur pertinent ou celui qui peut expérimenter. Le rôle des CBE doit aussi devenir plus lisible et plus visible. Nous avons dans ce domaine un effort à faire."*



M. Bernard Charles

Arrondissement de Lille



-  BASSIN D'EMPLOI DE LILLE
-  BASSIN D'EMPLOI DE ROUBAIX-TOURCOING-VALLEE-DE-LYS
-  LILLE METROPOLE COMMUNAUTE URBAINE



88, Rue du Haze
59 200 Tourcoing
Tél. : 03 20 24 11 00
Fax : 03 20 70 48 16
Mail : cbertvl59@wanadoo.fr
www.cbervl.org
Président : M. Bernard Delebecque
Directeur : M. Eric Vanhuyse



172, rue de Paris - Batiment F
59 000 LILLE
Tél. : 03 28 38 04 10
Fax : 03 28 38 04 19
Mail : cbe@cbelille.org
www.cbelille.org
Président : M. Bernard Charles
Directeur : M. Daniel Rougerie



