



Quel rôle une collectivité comme le Grand Lyon peut-elle jouer dans le système local de l'emploi ?

par Lionel GASTINE¹

L'emploi est un élément indispensable de l'intégration économique et sociale des citoyens dans leur cité. Il constitue une priorité pour chaque Français et pour tout gouvernement au pouvoir. Cette priorité se traduit par la mise en place de politiques publiques menées principalement au niveau national mais dont les effets restent fortement tributaires de la conjoncture mondiale. Dans ce contexte, **quel peut-être le rôle d'une collectivité comme le Grand Lyon dans un domaine qui a priori ne relève pas de sa compétence mais qui préoccupe au plus haut point sa population ? Quelles marges de manœuvre peut-elle exploiter ?**

L'approche locale est devenue une dimension pertinente et complémentaire des politiques de l'emploi. Elle a cependant engendré un système local de l'emploi confus qui rend le positionnement du Grand Lyon difficile. Ce manque de coordination est d'autant plus préjudiciable que l'agglomération lyonnaise doit actuellement faire face à d'importants défis (mutations économiques, compétition entre métropoles, présence de publics en difficultés sur le territoire). Pour faire face à ces défis, la Communauté urbaine a déjà engagé un certain nombre d'actions (développement économique, insertion) que les orientations stratégiques, issues des débats prospectifs et présentées dans ce document, se proposent de compléter.

Tendances nationales: des politiques de l'emploi qui se territorialisent.....	2
Des territoires de plus en plus sollicités par les entreprises et les autorités nationales	2
Un système local de l'emploi complexe et en recherche de cohérence.....	2
Les défis de l'emploi dans l'agglomération lyonnaise.....	4
Une économie lyonnaise qui se tertiarise et qui prend le cap des pôles de compétitivité	4
Une agglomération concernée par le chômage et la gestion des ressources humaines	4
Les actions engagées par le Grand Lyon.....	6
Des actions fortes en faveur du développement économique	6
Une implication progressive dans le domaine de l'insertion.....	6
Orientations stratégiques envisageables pour le Grand Lyon	8
1 ^{ère} orientation : se positionner en tant que « chef d'orchestre »	8
Axe 1 (transversal) : le Grand Lyon assume son rôle de « porteur du territoire »	8
Axe 2 : développer une approche territoriale des ressources humaines.....	8
Axe 3 : articuler le développement économique et l'insertion	9
2 ^{ème} orientation : donner l'exemple en matière d'insertion et d'égalité des chances	9
Axe 1 : généraliser la clause d'insertion dans les marchés publics	9
Axe 2 : s'assurer de l'égalité des chances au sein même de l'administration du Grand Lyon.....	10
3 ^{ème} orientation : actionner les leviers indirects du développement économique et de l'attractivité du territoire.....	10
Axe 1 : promouvoir la mixité sociale, proposer une offre de transport en commun adaptée	10
Axe 2 : favoriser le développement des emplois de services à la personne.....	11

¹ Lionel Gastine, étudiant en Master à Sciences -Po a effectué un stage de 5 mois à la Direction prospective et stratégie du Grand Lyon s'est intéressé à la manière dont le Grand Lyon pourrait étendre son action en faveur de l'emploi.

Tendances nationales : des politiques de l'emploi qui se territorialisent

Des territoires de plus en plus sollicités par les entreprises et les autorités nationales

Contrairement à certains préjugés qui voudraient que la mondialisation indifférencie les territoires et rende vaine l'action publique, les collectivités locales jouent un rôle de premier plan pour le développement économique et l'emploi. Ce rôle tient indéniablement à la **proximité** :

- La proximité est un facteur clef dans l'organisation et la compétitivité des **entreprises** qui viennent chercher dans les métropoles les ressources humaines et la diversité des marchés dont elles ont besoin.
- La proximité est une échelle nouvelle des politiques de l'**Etat**. Ce dernier cherche une plus grande efficacité par la déconcentration de son « service public de l'emploi » et le transfert de plusieurs compétences aux collectivités locales.
- La proximité fait des **élus locaux** les premiers témoins du chômage de leurs populations et du dynamisme des entreprises de leur collectivité, elle les incite à agir.

Prendre en compte la proximité amène par conséquent à faire du « local » une dimension pertinente des politiques de l'emploi même s'il est entendu que les initiatives émanant des territoires ne sauraient se substituer aux leviers nationaux (pilotage macro-économique, charges, temps de travail, salaires, innovation...).

Un système local de l'emploi complexe et en recherche de cohérence

Le **système local de l'emploi** (cf. encadré) qui s'est progressivement instauré compte aujourd'hui une **multitude d'acteurs** :

- l'**État** qui détient la compétence « emploi » et gère le Service Public de l'Emploi (services déconcentrés de l'État, l'ANPE, l'ASSEDIC et l'AFPA). Ce service prend en charge l'indemnisation, l'insertion et la formation des demandeurs d'emploi.
- Les **collectivités locales** qui, en plus de leurs initiatives, se sont vues confier d'importantes compétences (développement économique, formation professionnelle et apprentissage, action sociale).
- Les **Structures d'Insertion par l'Activité Économique** (SIAE), acteurs de terrain incontournables de l'insertion et relais des collectivités locales (associations intermédiaires, entreprises d'insertion, aide pour l'entrepreneuriat, clubs d'entreprises...).
- Les **organismes de formation et de conseil en formation des employés** (Agefos PME, Opcareg, OPCA branche, CCI, CMA...), auxquels font appel les entreprises pour faire face aux mutations technologiques et organisationnelles.

Dans leur ouvrage (« Emploi, les réponses locales », Paris, Editions d'Organisation, mars 2002), P.O. Archer et D. Thierry identifient trois sphères du **système local de l'emploi** :

- l'**emploi et l'insertion** (accès à l'emploi, formation, insertion par l'économie),
- l'**adaptation à l'emploi** (apprentissage, alternance, formation permanente),
- le **développement économique** (politique foncière, aides financières, synergie entre acteurs...).

Ce système de l'emploi, qui doit incontestablement faire face à une réalité complexe, n'a pas permis de clarifier le rôle de chacun de ces acteurs. Instaurer plus de cohérence est dès lors devenue une nécessité, ce qui nécessite : de développer des **interfaces** entre eux et d'éviter les doublons, de favoriser la **transversalité** pour surmonter la dichotomie entre développement économique et insertion, de définir des **échelles pertinentes** pour mener les réflexions stratégiques nécessaires. Les futures maisons de l'emploi (cf. encadré), auxquelles sont obligatoirement associées les collectivités locales, devraient permettre de contribuer à cet effort de cohérence.

Les **Maisons de l'Emploi** :

Prévues par la loi « Borloo » du 18 janvier 2005, elles ont pour mission de **fédérer les acteurs locaux** de l'emploi et de la formation professionnelle : Etat, ANPE, ASSEDIC, collectivité territoriale obligatoirement, AFPA, consulaire, réseaux d'entreprises et autres acteurs de l'emploi facultativement. Ces maisons devraient **faire converger les politiques** de ces acteurs dans 3 domaines :

- 1) observation, anticipation et adaptation du territoire
- 2) Accès et retour à l'emploi
- 3) Développement de l'emploi et création d'entreprises

Trois maisons de l'emploi ont déjà été créées dans l'agglomération lyonnaise à Lyon (couverture des 9 arrondissements), à Caluire « Plateau nord et Val de Saône » (couverture de Caluire, Rillieux-la-Pape et des environs) et à Givors (couverture de Grigny et Givors).

Les défis de l'emploi dans l'agglomération lyonnaise

Une économie lyonnaise qui se tertiarise et qui prend le cap des pôles de compétitivité

L'agglomération lyonnaise est directement concernée par les **mutations économiques** en cours. Depuis plusieurs années son emploi se tertiarise même si la place de son secteur industriel reste encore supérieure à celle des autres aires urbaines françaises. A l'heure où se développent des politiques de renforcement de la compétitivité des territoires, l'agglomération dispose de deux pôles d'excellence et de cinq pôles de compétitivité labellisés par l'État dont deux à vocation mondiale. Ces pôles s'inscrivent dans des secteurs aussi bien innovants (biotechnologies, numérique) que traditionnels (chimie, véhicules industriels). Par ailleurs, l'évolution de l'économie lyonnaise se lit également à travers le dynamisme de secteurs comme la logistique (effectifs en hausse de 50% en 10 ans), le commerce ou les services aux particuliers (resp. +9% et +11% en 5 ans).

Les **pôles de compétitivité** suscitent de nombreux espoirs et d'importants investissements. Plusieurs facteurs semblent conditionner leur réussite :

- le bon fonctionnement de la coopération entreprises-recherche-enseignement,
- le rôle des PME/PMI dans la production et la diffusion du progrès technique,
- le niveau et l'adéquation des qualifications dans les secteurs innovants et traditionnels.

Si ces pôles constituent les meilleurs représentants de l'innovation lyonnaise et le moyen d'attirer des personnes hautement qualifiées, ils seront également jugés par leur capacité :

- à structurer et à dynamiser le secteur de la recherche,
- à consolider des emplois déjà existants dans les secteurs traditionnels,
- à alimenter d'autres emplois peu qualifiés grâce à leur rente technologique.

Répartition des emplois par secteur d'activité dans l'aire urbaine lyonnaise (estimation 2005)

Secteurs	Répartition de l'emploi	Variation en 5 ans	Rappel national
Agriculture	1%	nc	3,5%
Industrie	17%	-6%	15%
Bâtiments et travaux publics	5%	+6%	6%
Commerce	14%	+9%	13%
Transports	6%	-2%	4,5%
Services aux entreprises, activités financières et immobilières	22%	+3%	20%
Services aux particuliers, santé, éducation, action sociale et administration	35%	+11%	37%

Sources : Opale, Lyon puissance économique, 2005 et Insee, /www.educnet.education.fr/insee

Emplois des pôles de compétitivité et d'excellence de l'aire urbaine lyonnaise

	Nombre d'emplois
Rappel aire urbaine Lyon	750 000
Pôles de compétitivité	114 000
Sciences de la vie	66 000
Chimie-environnement	12 000
Véhicule industriel	31 000
Textiles techniques	4 000
Loisirs numériques	1 000
Pôles d'excellence	45 000
Numérique	30 000
Mode-création	15 000

Source : Opale, Lyon puissance économique, 2005

Une agglomération concernée par le chômage et la gestion des ressources humaines

L'économie lyonnaise a la réputation de mieux résister aux chocs de la conjoncture grâce à la diversité de son tissu économique (8,8% de chômeurs dans l'aire urbaine contre 9,5% sur le reste du territoire au 4^{ème} trimestre 2005). Elle jouit également d'une main d'œuvre qualifiée qui facilite les recrutements en entreprises.

Ces bons résultats sont nuancés par l'**augmentation du nombre de demandeurs d'emploi** dans le Grand Lyon (+ 26% entre 2001 et 2004) et par la baisse sensible de l'offre d'insertion (8 440 contre 14 000 sur la même période). En outre, l'agglomération n'échappe pas à l'**inégalité du poids du chômage sur son territoire** avec un tiers des communes qui concentre 80% des demandeurs d'emploi. Cette répartition du chômage et ses possibles évolutions constituent un défi permanent pour une agglomération qui doit assurer la **cohésion territoriale** indispensable à l'attractivité de son territoire.

A cet enjeu majeur s'ajoute celui du choc démographique et de ses conséquences sur la gestion des **ressources humaines**: pénurie possible de certains types de main d'œuvre souvent hautement qualifiée mais aussi difficultés pour faire revenir sur le marché du travail des populations peu qualifiées et restées longtemps enfermées dans le chômage. Ces perspectives interrogent la capacité des **acteurs locaux de l'emploi, privés ou publics**, à suivre les évolutions des ressources humaines disponibles sur le territoire ainsi que son adéquation avec la demande de main d'œuvre.

Les actions engagées par le Grand Lyon

Comment le Grand Lyon intervient-il dans le système local de l'emploi ? S'il n'a pas de compétence « emploi » au sens strict, il a cependant investi la sphère du **développement économique local** et mis progressivement en œuvre des actions d'**insertion**.

Des actions fortes en faveur du développement économique

Outre des actions foncières et de marketing, cette implication se traduit par :

- Un **soutien à la création d'activités** : le Grand Lyon, avec les partenaires qu'il a su mobiliser [L_VE], est capable de proposer une offre immobilière, un accompagnement de projet et un appui financier à tout créateur d'entreprise.
- Un **appui aux secteurs stratégiques** : la candidature des pôles de compétitivité a été l'occasion pour la Communauté urbaine de faire valoir ses capacités en ingénierie de partenariat et son rôle de catalyseur de financements.
- Une **politique d'animation territoriale** qui souligne la volonté du Grand Lyon d'être proche des entreprises grâce aux développeurs territoriaux des 9 conférences des maires.

Dans ses actions, le Grand Lyon a le **souci de fédérer les acteurs** et les initiatives. Cette attitude l'amène à impulser des projets innovants qui associent des acteurs et des institutions qui auparavant semblaient cloisonnés (cf. encadré).

Le Grand Lyon s'implique dans la formation

Dans le cadre de LyonBiopole, le Grand Lyon et ses partenaires cherchent à faire du pôle de compétitivité un site de référence international pour la formation de haut niveau en immunologie. Cette participation se traduit par la présence d'une animatrice du Grand Lyon au Technopôle Lyon-Gerland qui coordonne le recensement des besoins des industriels, la création d'un master-pro en viro-immunologie et la mutualisation de la formation menée par les industriels.

Quand un développeur territorial du Grand Lyon fédère l'ensemble des acteurs de l'emploi

Lors de ces visites en entreprises, la développeuse territoriale « Lômes et Coteaux du Rhône » repérait régulièrement des besoins de recrutement latents ou non résolus. Pour faire face à cette situation, elle a initié et coordonne aujourd'hui le Réseau Emploi Sud Ouest Lyonnais qui regroupe l'ensemble des acteurs de l'emploi du territoire pour étudier au cas par cas les problèmes particuliers de recrutement d'une entreprise.

Une implication progressive dans le domaine de l'insertion

Les actions du Grand Lyon en matière d'insertion se font aujourd'hui en « mode projet ». En plus d'offrir une certaine souplesse de gestion, cette démarche permet de tisser progressivement des liens entre les différents acteurs de l'emploi. Par ailleurs, si la Communauté urbaine ne s'est pas saisie de la compétence « insertion par l'économie » (les

trois PLIE² de l'agglomération sont restés communaux et le Grand Lyon ne participera pas directement à la création des futures maisons de l'emploi), elle a en revanche affirmé sa volonté de « **consolider le lien entre développement économique, emploi, insertion** et d'assurer des actions d'animation et de coordination dans ce domaine ». Plusieurs actions sont ainsi menées par la « mission développement économique et insertion » du Grand Lyon :

- appui à des actions structurantes d'insertion en collaboration avec les trois PLIE : promotion de l'insertion par la clause d'insertion du code des marchés publics (article 14), mise en œuvre de dispositifs de transports adaptés aux personnes en insertion et utilisation d'événements culturels vecteurs d'insertion,
- élaboration de projets d'insertion par l'économie avec les conférences des maires,
- soutien aux structures qui sensibilisent à l'entrepreneuriat des publics en difficultés dans le cadre de Lyon_Ville de l'Entrepreneuriat et soutien aux clubs d'entreprises impliqués dans l'insertion (FACE, PASS, CREPI...),
- observation annuelle de la situation de l'emploi et des résultats de l'insertion économique réalisée avec la collaboration de l'État, le SPE, les Conseils régional et général, les PLIE, les missions locales, les structures d'insertion et le Medef Lyon - Rhône.

Exemples d'actions menées par la « mission développement économique et insertion »

Application de l'article 14 du code des marchés publics

Depuis septembre 2005, 15 opérations concernant des marchés de travaux du Grand Lyon, de l'OPAC Grand Lyon et du Sytral ont fait l'objet de la mise en œuvre de la clause d'insertion des articles 14 et 53 du code des marchés publics. 162 personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion ont ainsi pu bénéficier d'un contrat de travail entre septembre 2005 et février 2006.

L'insertion par la création d'entreprise

Le Grand Lyon Esprit Entreprise n'a pas une approche spécifique « emploi » mais ses liens avec le monde de l'insertion ne sont pas pour autant inexistantes. Sa politique en faveur de l'entrepreneuriat (« Lyon Ville de l'Entrepreneuriat ») vise tous les créateurs d'entreprises y compris les publics en difficultés : demandeurs d'emploi et allocataires du RMI, porteurs de projets ne pouvant directement mobiliser un prêt bancaire... Ce soutien se traduit par l'appui aux structures sensibilisant à l'entrepreneuriat (Rhône Développement Initiatives - RDI-, Association pour le Droit à l'Initiative Économique -ADIE-...).

Faire face aux besoins de mobilité

Parmi les 6800 personnes en parcours des PLIE en 2000, seules 36% avaient un permis de conduire et seulement 15 % disposaient d'un véhicule. Pour répondre aux besoins de déplacement des personnes, les PLIE ont mis en œuvre un système de transport à la demande sur 5 lieux de l'agglomération. Ces dispositifs ont généré 26 000 h de travail et 8 000 trajets, ils ont permis à 200 personnes d'accéder à un emploi.

² Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi : plan qui centralise les financements (UE, villes, GL...) et qui coordonne les acteurs économiques, sociaux et institutionnels au niveau local pour favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficultés.

Orientations stratégiques³ envisageables pour le Grand Lyon

Comment le Grand Lyon pourrait-il compléter sa politique de développement économique? Parmi les marges de manœuvre qu'offre le système local de l'emploi, lesquelles pourraient être exploitées par le Grand Lyon ?

1^{ère} orientation : se positionner en tant que « chef d'orchestre »

Axe 1 (transversal) : le Grand Lyon assume son rôle de « porteur du territoire »

Si les leviers dans le domaine de l'emploi et de la formation sont d'abord nationaux, le Grand Lyon a néanmoins la possibilité mener des politiques publiques complémentaires en la matière. Prendre part à la gestion local de l'emploi ne signifierait pas pour lui devenir le gestionnaire local de l'emploi, ni agir seul. En revanche, son rôle de plus en plus incontesté de « porteur du territoire » lui donne la légitimité pour se positionner comme un véritable « chef d'orchestre ». Ce rôle l'amènerait :

- à fédérer l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion de l'agglomération ;
- à développer en conséquence son ingénierie de partenariat ;
- à se positionner dans des champs structurés (pôles de compétitivité) mais également, selon la volonté politique, dans des champs qui attendent d'être structurés (organismes d'insertion et d'emploi, approche territoriale des ressources humaines...).

Dans l'hypothèse où la Communauté urbaine s'impliquerait dans les domaines nouveaux ou peu structurés et risqués, il serait nécessaire :

- de faire une place plus large à l'expérimentation en favorisant par exemple la mise en place de sites pilotes ou en travaillant en « mode projet » ;
- de communiquer dès les premiers résultats et développer systématiquement l'évaluation.

Axe 2 : développer une approche territoriale des ressources humaines

Les conséquences du choc démographique et l'importance que représente la disponibilité de la main d'œuvre sur un territoire obligent à mener une réflexion partagée sur les ressources humaines. Cette réflexion requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs de l'emploi ; elle constitue une occasion privilégiée pour le Grand Lyon de faire valoir son « rôle de chef d'orchestre ».

Actions envisageables

- produire un diagnostic et une stratégie partagés qui fédèrent tous les acteurs (entreprises, SPE, collectivités, structures d'insertion, partenaires sociaux...) concernés par la gestion des ressources humaines ;

³ Orientations stratégiques dégagées lors du séminaire « Lyon 2020 » organisé le 21.04.2006 par la Direction prospective et stratégie d'agglomération du Grand Lyon sur le thème « Le Grand Lyon devrait-il conduire une politique de l'emploi plus explicite ? Pour quelle valeur ajoutée ? Avec quels leviers ? »

- communiquer sur la qualité de la main d'œuvre lyonnaise pour en faire un facteur d'attractivité auprès des entreprises ;
- développer la réactivité des acteurs de l'emploi pour répondre rapidement et pertinemment aux besoins en ressources humaines des entreprises susceptibles de s'implanter sur le territoire ;
- prévoir à moyen terme les liens possibles et souhaitables entre les pôles de compétitivité et les acteurs de la formation (que ce soit pour des emplois hautement ou peu qualifiés).

Axe 3 : articuler le développement économique et l'insertion

Les exemples illustrant la nécessité d'une meilleure coordination entre le développement économique et l'insertion ne manquent pas : présence d'une « mission développement économique et insertion » au Grand Lyon, création des maisons de l'emploi, expériences de réseau regroupant les acteurs de l'emploi d'un territoire... Par ailleurs, si l'agglomération a jusqu'alors mieux résisté que d'autres métropoles aux chocs de la conjoncture, elle n'est pas nécessairement préparée à affronter une « crise ». Ce constat pourrait inciter le Grand Lyon « porteur du territoire » à agir tout en préservant un principe de subsidiarité.

Actions envisageables

- élaborer une réflexion stratégique avec l'ensemble des acteurs de l'emploi au sein des futures « maisons de l'emploi » en prolongement des diagnostics effectués par « L'Observatoire emploi, insertion et cohésion sociale » ;
- articuler plus systématiquement le développement économique avec l'insertion au niveau des conférences des maires. Il est pour cela possible :
 - d'inciter les développeurs territoriaux à connaître et à activer les structures d'insertion. Cette démarche peut être l'occasion de structurer ces organismes voire de leur faire adopter des entrées territoriales à l'image des développeurs.
 - d'approfondir la réflexion sur l'émergence d'un projet de territoire à l'échelle des conférences des maires en matière d'emploi, de formation et d'insertion.

2^{ème} orientation : donner l'exemple en matière d'insertion et d'égalité des chances

Axe 1 : généraliser la clause d'insertion dans les marchés publics

Conscient de l'importance de ses commandes publiques, le Grand Lyon a d'ores et déjà utilisé les clauses d'insertion pour promouvoir l'insertion de personnes éloignées de l'emploi notamment par des opérations de bâtiment et de travaux publics. Ces expériences font l'objet d'un suivi et d'une évaluation par la « mission développement économique et insertion » du Grand Lyon. Les généraliser permettrait de faire de la commande publique un véritable levier de l'insertion.

Actions envisageables

- généraliser progressivement l'utilisation des clauses d'insertion à l'ensemble des directions du Grand Lyon en s'appuyant sur l'assistance à maîtrise d'ouvrage assurée par l'association Ouest Emploi ;
- inciter les partenaires du Grand Lyon à utiliser les clauses d'insertion (OPAC, SEM opérant sur l'agglomération lyonnaise, communes, Conseil Général, Région) en

- organisant une réunion partenariale avec les donneurs d'ordre, les milieux économiques, et les acteurs de l'emploi et de l'insertion ;
- évaluer les résultats avec un tableau de bord d'agglomération ;
- élargir l'application de ces clauses aux commandes publiques de service pour atteindre des publics féminins et/ou plus qualifiés.

Axe 2: s'assurer de l'égalité des chances au sein même de l'administration du Grand Lyon

L'expérience montre que les pratiques discriminatoires (qu'elles soient liées à l'origine ou au sexe) restent extrêmement répandues et socialement admises, y compris dans la fonction publique (Rapport Versini sur « la diversité dans la fonction publique »). Une préoccupation naturelle serait de s'assurer que la composition de l'administration du Grand Lyon se rapproche de celle des populations qu'elle doit servir.

Actions envisageables

- concrétiser les actions prévues par le projet Equal Averroès auquel a adhéré le Grand Lyon en juillet 2004 (diagnostic des recrutements, sensibilisation des personnels et des responsables du recrutement, diagnostic des déroulements de carrière) ;
- informer les directions du Grand Lyon de l'existence de ce projet Equal Averroès ;
- étudier la possibilité de lutter contre les discriminations en établissant un pourcentage de recrutements en provenance des zones urbaines sensibles et en aidant à la préparation des concours administratifs.

3^{ème} orientation : actionner les leviers indirects du développement économique et de l'attractivité du territoire

Axe 1 : promouvoir la mixité sociale, proposer une offre de transport en commun adaptée

Les entreprises ont besoin d'une certaine mixité sociale pour trouver l'ensemble des compétences et des services dont elles ont besoin. Le logement peut à ce titre se transformer en un véritable frein pour le développement économique. De plus, les difficultés de déplacement rencontrées par certaines personnes peuvent nuire à la rencontre de l'offre et de la demande de main d'œuvre sur le territoire.

Actions envisageables

- prendre en compte le logement (coût, proximité du lieu de travail) comme un véritable facteur du développement économique et de l'emploi ;
- repérer les actions les plus efficaces en matière de mixité sociale au regard des leviers échappant à la collectivité territoriale (marché, législation nationale...) ;
- approfondir les efforts effectués pour faire face aux nouveaux besoins de mobilité notamment chez les personnes en difficultés (déplacement d'une zone industrielle à une autre en raison de l'accumulation de contrats de travail à temps partiel, d'une zone résidentielle à une autre en raison du développement des emplois de services à la personne, horaires décalés...).

Axe 2 : favoriser le développement des emplois de services à la personne

Le secteur des services à la personne représente un gisement d'emplois pour les années à venir. Il souffre actuellement d'un manque de lisibilité alors que compris au sens large (i.e. en y incluant les commerces de proximité, l'artisanat...) il constitue une composante importante de l'attractivité du territoire pour les habitants et les entreprises. Aujourd'hui certains employés de service à la personne tout comme certains artisans ou commerçants ne peuvent s'installer en raison du prix des loyers ou des effets de la rente foncière.

Actions envisageables

- mener une réflexion et un diagnostic sur les services à la personne compris au sens large (types de services, clientèles spécifiques...);
- examiner dans quelle mesure le Grand Lyon peut apporter une meilleure lisibilité au secteur des services à la personne (aides aux structures porteuses, sensibilisation auprès des publics en insertion, information sur les organismes certificateurs...);
- prévoir ou préserver des plates formes de services à la personne au sens large (services à la personne, commerces de proximité, artisanats, services sociaux...) par le biais de la planification urbaine ou par le regroupement de services dans un même lieu (maisons de services).