

7

Emploi et développement économique : des leviers d'amélioration des conditions de vie

L'emploi en politique de la ville

Outre un nombre minimum d'habitants au sein d'une unité urbaine, les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) sont caractérisés par des bas revenus. En Bourgogne-Franche-Comté (BFC), le taux de pauvreté monétaire sur les 62 QPV est ainsi de 47%, là où il s'élève à 12,9% pour l'ensemble des agglomérations contenant au moins un QPV, et le taux de chômage y est presque trois fois plus important. Ce constat peut alors alerter sur la précarité des habitants induite par cette situation, tant sur un plan financier que social.

Introduits comme un des trois piliers des contrats de ville par la loi Lamy en 2014, le développement économique et l'emploi ont été identifiés comme des cibles de mobilisation des services de droit commun au sein des QPV. Depuis, bien que les contrats Engagement Quartiers 2030 n'imposent plus de cadre prédéfini, l'ossature autour de cette thématique reste bel et bien prégnante dans la mise en œuvre de la politique de la ville en BFC.

En Bourgogne-Franche-Comté, l'ensemble des contrats « Engagements quartiers 2030 » mentionnent l'axe emploi. 22 territoires sur les 23 inscrivent même cette thématique comme principale dans le travail à mener lors des six prochaines années.

L'emploi en Bourgogne-Franche-Comté

L'emploi demeure un pilier incontournable de la politique de la ville. Les axes de travail soulignent la nécessité de poursuivre les efforts de remobilisation, d'insertion et de réinsertion des habitants, avec une attention particulière portée à certains publics, tels que les « invisibles² », les femmes, les jeunes et les seniors. Pour atteindre ces objectifs, il apparaît essentiel de lever divers freins à l'emploi, notamment en matière de mobilité, de garde d'enfants, de savoir-faire et de savoir-être, ainsi que par la mise en place de formations et de parcours d'acquisition de compétences. La coopération entre les acteurs et l'articulation des dispositifs,

associées à la création et au maintien d'emplois notamment via l'encouragement à l'entrepreneuriat, sont également des leviers majeurs.

Tout d'abord, l'intégration des notions de remobilisation, d'insertion et de réinsertion dans les contrats invite à réfléchir à la prise en compte de profils de publics spécifiques dans les actions en faveur de l'emploi. Ceci amène à concentrer les efforts à la fois sur la consolidation de l'offre d'insertion par l'activité économique (IAE) et sur une approche proactive visant à aller vers les publics les plus éloignés de l'emploi. La majorité des territoires privilégie ainsi l'intervention de structures d'insertion et d'accompagnement, telles que l'IAE, les missions locales, France Travail, ou encore les maisons de l'emploi et de la formation. Dès lors, il est crucial de valoriser et de soutenir ces structures dans leur action au sein des quartiers prioritaires. D'autre part, de nouveaux modèles doivent être envisagés pour favoriser la remobilisation : cafés de l'emploi, groupes locaux d'insertion, forums pour l'emploi, développement des clauses sociales...

Par ailleurs, les contrats identifient quatre catégories de publics prioritaires : les invisibles, les jeunes, les femmes et les seniors.

1 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8255396>

2 - NEET désigne les jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, ou aussi appelés invisibles - Source Insee.

Pour les « invisibles », les actions de remobilisation évoquées doivent être largement déployées. Ces initiatives concernent également les trois autres groupes, avec des dispositifs adaptés à leurs besoins spécifiques. S'agissant des jeunes, des actions diversifiées visent à les accompagner dans leur recherche de stages et d'alternances, à définir leurs projets professionnels et à les orienter dans leurs parcours scolaires. Le rôle des parents doit être pris en compte dans cette démarche. Il est donc nécessaire de renforcer les liens entre les jeunes, les acteurs de leur quartier et le monde de l'emploi, notamment à travers la mission locale, les entreprises (en lien avec les Cités de l'emploi et les Cités éducatives), et les services d'insertion. Des dispositifs tels que les forums emploi, les découvertes métiers, le mentorat, le tutorat, les chantiers éducatifs, les job dating et l'accès aux emplois saisonniers doivent être mobilisés. Il convient aussi d'activer les dispositifs existants, tels que le Contrat d'Engagement Jeune, les Cordées de la réussite, le Service Civique ou encore les stratégies d'intervention du Point Informations Emploi (PIE).

En sus des actions précédemment citées et dont le public des femmes bénéficie également, celles-ci font l'objet d'une attention spécifique, notamment pour favoriser leur parcours personnel et élargir leurs perspectives professionnelles.

Quant aux seniors (50 ans et plus), les efforts se concentrent sur le maintien et le retour à l'emploi. Un travail d'identification des postes adaptés à cette tranche d'âge doit être engagé.

L'efficacité de ces mesures repose sur une stratégie globale de levée des freins à l'emploi, facilitant l'accès aux formations et le développement des compétences. Les obstacles périphériques sont nombreux : mobilité, barrière linguistique, illettrisme, garde d'enfants, discriminations... Concernant la mobilité, plusieurs solutions existent : auto-écoles et garages solidaires, aides financières au permis de conduire via les missions locales et France Travail, amélioration des transports collectifs et promotion des mobilités douces. La mobilité psychologique, qui consiste à élargir le champ des possibles pour les bénéficiaires, doit également être prise en compte.

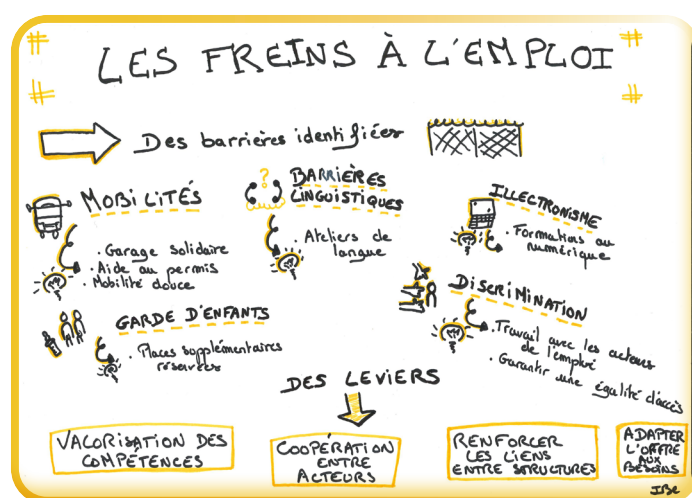
La maîtrise de la langue française constitue également un prérequis essentiel, que les contrats de ville et leurs acteurs doivent favoriser par le biais d'ateliers dédiés. De même, la maîtrise du numérique, aujourd'hui indispensable pour l'accès à l'emploi, doit être renforcée à travers des formations et l'accompagnement par des conseillers territoriaux.

La lutte contre les discriminations doit inclure une réflexion approfondie sur l'accès à l'emploi des habitants des quartiers prioritaires. L'âge, l'origine – qu'elle soit supposée ou réelle – et l'adresse géographique constituent des freins qu'il est essentiel de lever. Pour y parvenir, un travail en partenariat

avec les acteurs de l'emploi est nécessaire afin de garantir une égalité d'accès au marché du travail.

En ce qui concerne la garde d'enfants, des places d'accueil supplémentaires doivent être créées, certaines étant réservées à vocation d'insertion professionnelle. Développer, renforcer et adapter ces solutions et dispositifs demeure une priorité.

La formation et le développement des compétences apparaissent comme directement liés à ces freins. Il est alors crucial de travailler sur les prérequis à l'accès à l'emploi, tels que le savoir-être, l'estime de soi et la confiance. Les territoires doivent ainsi mettre en place des actions de valorisation des compétences et des parcours, encourager le mentorat et la transmission des savoirs, proposer des sas avant l'entrée en emploi, et renforcer l'employabilité des habitants en fonction des besoins locaux et des métiers en tension ou d'avenir.



Ces actions s'articulent étroitement avec les Cités de l'emploi, dans l'attente de la mise en place effective des comités pour l'emploi et qui ont permis d'améliorer la coopération entre les acteurs et la communication des dispositifs. Tous les territoires, qu'ils bénéficient d'une Cité de l'emploi ou non, peuvent s'inspirer de ce modèle pour rendre plus lisible et accessible l'offre d'accompagnement vers l'emploi (France Travail, mission Locale, cafés de l'emploi, clubs d'entreprises, etc.). L'objectif est de renforcer les liens entre les services et les structures afin de proposer une offre plus claire et plus efficace, combinant dispositifs de droit commun et spécifiques. Il s'agit également d'amener l'offre d'accompagnement au plus près des habitants et de l'adapter à leurs besoins.

Enfin, l'entrepreneuriat en quartier prioritaire est mentionné dans 18 des 23 contrats étudiés. Il s'agit d'une priorité à double volet : d'une part, soutenir les entrepreneurs déjà établis et rapprocher les habitants des opportunités économiques locales ; d'autre part, encourager et favoriser la création d'entreprises dès le plus jeune âge. L'enjeu est de dynamiser et

diversifier l'économie locale par l'organisation de formations à la gestion d'entreprise, l'octroi de tarifs préférentiels pour l'acquisition de foncier, la promotion de dispositifs tels que le Pacte Plein Emploi ou Quartiers Productifs, et le soutien à la création d'activités dans l'Économie Sociale et Solidaire (cyclo-logistique, alimentation durable, réemploi...) ainsi que dans les secteurs en tension ou émergents, comme le e-commerce. Il est toutefois notable de souligner que seul un quart des contrats de ville fait référence à l'acteur Bpifrance ou au programme « Entrepreneuriat Quartiers 2030 », alors que celui-ci a été lancé fin 2023 et fait suite au programme préexistant « Entrepreneuriat pour tous ».

En conclusion, ces actions, fondées sur la coopération des acteurs et l'innovation en matière d'insertion et de développement économique, visent à renforcer l'employabilité des habitants des quartiers prioritaires et à créer des dynamiques locales inclusives et durables.



Quelques inspirations territoriales

Face aux défis de l'emploi, plusieurs territoires déploient des initiatives innovantes pour favoriser l'insertion professionnelle des publics éloignés du marché du travail.

Tout d'abord, concernant les seniors, deux territoires adopteront une vigilance accrue quant à leur maintien dans l'emploi. L'un d'eux se fixe pour objectif d'identifier, à

travers les actions de son axe emploi, les postes adaptés aux seniors dans les futures implantations d'entreprises liées au développement économique local.

Ensuite, l'attention portée à la proximité entre les acteurs de l'emploi et les habitants des QPV se traduit par plusieurs actions concrètes. Certains territoires affirment leur volonté de maintenir des interlocuteurs emploi de proximité au sein des QPV, via le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) ou les missions locales. Ces dispositifs facilitent l'accessibilité aux offres d'emploi et aux aides diverses, telles que la rédaction de CV ou la mobilité. Par ailleurs, des initiatives d'« aller-vers » sont mises en place pour toucher un public plus large, à l'image du « camping-car de l'emploi », qui vient compléter des dispositifs événementiels existants en proposant un accompagnement mobile au plus près des habitants.

Enfin, la transmission et le mentorat occupent une place centrale dans certaines stratégies locales. Un contrat de ville prévoit ainsi la création de réseaux de jeunes bénéficiaires d'un mentorat, qui deviendraient à leur tour mentors et modèles de réussite pour les habitants de leur quartier.



Le regard de Trajectoire Ressources

L'emploi et le développement économique se complètent par leur approche : le premier comme une modalité d'insertion socioéconomique individuelle, le second comme vecteur de transformation du territoire. Si l'emploi reste un sujet central des contrats de ville, le développement économique marque un retour plus insistant, et il y a là une opportunité à saisir en réponse à un diagnostic établi. En effet, les QPV de BFC connaissent une mobilité résidentielle de 7 à 21 %, et les arrivants dans les quartiers sont plus pauvres que ceux qui en partent (50,2% contre 37,9%)³. Consolider une approche visant à transformer le territoire par le développement économique garantit ainsi de bénéficier à tous les habitants, y compris les nouveaux arrivants. Au regard de l'occurrence

à Bpifrance à hauteur d'un quart des contrats de ville, un enjeu sera d'intensifier les liens avec cet acteur dans l'axe ayant trait au développement économique.

Par ailleurs, les Cités de l'emploi fournissent de beaux exemples de coopérations aux bénéfices des pratiques et actions des acteurs qui impactent positivement les habitants en recherche d'emploi. Le modèle semble infuser dans l'ensemble des territoires qui visent aujourd'hui un fonctionnement plus efficient en politique de la ville, avec la complémentarité du droit commun. La réforme du service public de l'emploi installant en 2024 France Travail et le Réseau pour l'emploi va certainement impacter ces dynamiques précédemment construites entre acteurs locaux, il y aura donc là aussi un enjeu dans la disparition des Cités de l'emploi au profit de ce nouveau système de pilotage.

Si vous souhaitez des informations plus précises ou supplémentaires, vous pouvez contacter Trajectoire Ressources à :

contact@ressources-ville.org

Retrouvez nos ressources sur nos différents supports de communication :

www.ressources-ville.org



3 - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8255396>