

**Dossier Ressources**  
Mai 2019

# EMPLOI ET FORMATION DANS LES QUARTIERS PRIORITAIRES





## FAVORISER L'ÉMANCIPATION DES HABITANTS DES QUARTIERS PAR L'ACCÈS À L'EMPLOI

**Le constat est unanime : le taux de chômage des habitants des quartiers est 2,5 fois supérieur à la moyenne nationale. Pourtant, l'accès à un emploi est l'un des principaux leviers d'émancipation des citoyens.**

La mobilisation des acteurs autour d'une stratégie globale ambitieuse pour la sécurisation des parcours professionnels des habitants des quartiers est nécessaire. Elle implique aussi bien les acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle, que ceux de la Politique de la ville.

Deux mouvements se rencontrent pour favoriser cette synergie :

- ✓ De nouveaux dispositifs dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle ciblent les habitants des quartiers prioritaires de la Politique de la ville (QPV) comme public prioritaire (Plan d'investissement dans les compétences, parcours emploi compétences, etc.). Les professionnels de ce secteur intègrent cet objectif dans le déploiement de leurs actions.
- ✓ Les contrats de ville doivent être renouvelés en 2019. Il s'agit du moment opportun pour renforcer le volet emploi-insertion des contrats de ville et l'utiliser comme levier d'émancipation des habitants des quartiers prioritaires. Cette révision peut permettre d'intégrer les nouveaux dispositifs de droit commun, remobiliser l'ensemble des partenaires et proposer de nouveaux outils et manières de faire.

Ce dossier a pour objectif d'appuyer les professionnels des politiques de l'emploi et de la formation et les professionnels de la Politique de la ville dans la mise en place de ces orientations. Il vise ainsi à mieux faire dialoguer ces deux mondes professionnels, favoriser les synergies et la mobilisation des politiques publiques en faveur des habitants des quartiers.

Il se découpe en plusieurs fiches, qui peuvent se lire indépendamment, selon les besoins d'approfondissement :

- ✓ L'état des lieux de l'emploi des habitants des QPV,
- ✓ Les fondements et principes des politiques emploi-formation et de la Politique de la ville,
- ✓ La rénovation du contrat de ville comme levier de renforcement du volet emploi-insertion-formation,
- ✓ Les nouveaux dispositifs de droit commun des politiques emploi-formation à mobiliser dans les quartiers,
- ✓ Les mesures spécifiques pour l'emploi dans les quartiers.



## ÉTAT DES LIEUX ET CADRE D' ACTIONS

<b>Fiche 1.</b> Chiffres clés.....	p. 05
<b>Fiche 2.</b> État des lieux : emploi et formation des habitants des quartiers prioritaires.....	p. 07
<b>Fiche 3.</b> La Politique de la ville : fonctionnement et cadre réglementaire.....	p. 11
<b>Fiche 4.</b> Emploi-insertion-formation : fonctionnement et cadre réglementaire.....	p. 14



## MESURES ET DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS

<b>Fiche 5.</b> Rénovation des contrats de ville : renforcer le volet emploi-insertion-formation.....	p. 18
<b>Fiche 6.</b> Évolution des politiques de l'emploi et de la formation : des opportunités à saisir.....	p. 24
<b>Fiche 7.</b> Mobiliser les dispositifs de droit commun en faveur de l'emploi des habitants des quartiers.....	p. 28
<b>Fiche 8.</b> Des actions renforcées dans les quartiers pour mieux repérer les invisibles et favoriser l'aller vers.....	p. 33



# ÉTAT DES LIEUX ET CADRE D'ACTION



# 1. CHIFFRES CLÉS

Chiffres issus du rapport de l'ONPV 2018 et de l'Atlas des QPV du CGET 2017.

**11%** Population des Hauts-de-France vivant dans un quartier prioritaire (QPV)



**199** Quartiers prioritaires dans les Hauts-de-France

**= 15%** Des quartiers de France

## TAUX DE DEMANDEURS D'EMPLOI PARMIS LES ACTIFS



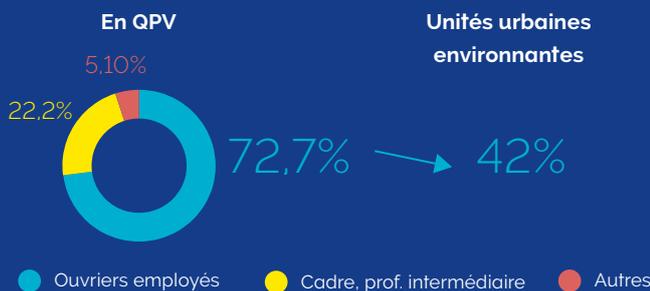
## TAUX DE CHÔMAGE CHEZ LES MOINS DE 25 ANS



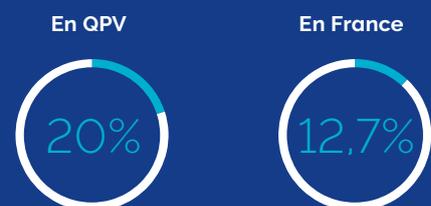
**1 actif sur 8** en situation de sous-emploi dans les quartiers

**= + 6,3 points** par rapport à la moyenne des unités urbaines environnantes

## RÉPARTITION DES ACTIFS PAR CATÉGORIE D'EMPLOI



## NOMBRE D'INACTIFS SOUHAITANT TROUVER UN EMPLOI





Boulogne-sur-Mer



## 2. ÉTAT DES LIEUX : EMPLOI ET FORMATION DES HABITANTS DES QUARTIERS PRIORITAIRES<sup>1</sup>

### Deux fois et demi plus de chômeurs dans les quartiers prioritaires

Dans les Hauts-de-France, 667 970 personnes résident dans un quartier prioritaire de la Politique de la ville, soit plus d'un habitant sur 10 de la région. Avec 199 quartiers, les Hauts-de-France concentrent 15% des quartiers en France. Le chômage en Hauts-de-France est globalement plus élevé que la moyenne nationale. Selon les chiffres de l'INSEE, pour le premier trimestre 2018, le taux de chômage était de 11,5% sur les Hauts-de-France et 8,9% au niveau national.

Dans les quartiers prioritaires, le chômage est plus élevé que la moyenne nationale. En 2017, le taux de chômage est de 24,7% dans les quartiers prioritaires, contre 9,2% pour les unités urbaines environnantes. Ce chiffre est à compléter par des taux d'emploi et d'activité des habitants des QPV également plus faibles que la moyenne, ce qui renforce le diagnostic de sous-emploi dans les quartiers. En effet, 1 inactif habitant des QPV sur 5 souhaiterait occuper un emploi.<sup>2</sup>

### Des actifs majoritairement employés et ouvriers, avec une surreprésentation du sous-emploi et des contrats précaires

72,7% des actifs résidant dans les QPV sont ouvriers ou employés, contre 42% dans les unités urbaines environnantes. La répartition pourra être amenée à évoluer, étant donné que la part de professions intermédiaires augmente chez les moins de 30 ans (+3,6 points par rapport à la moyenne QPV), même si cette part reste plus faible que dans les unités urbaines environnantes (18,9% contre 30,3%).

Les CDD et les contrats d'intérim sont également surreprésentés dans les quartiers (respectivement 17,3% et 7,5% contre 10,7% et 2,6% dans les unités urbaines environnantes). Les situations de sous-emplois non volontaires concernent 12% des actifs occupés des QPV contre 5,7% dans les autres quartiers des unités urbaines, notamment des femmes.

1. Source : [rapport ONPV 2018](#) et [Atlas des QPV, CGET, 2017](#). Pour approfondir ce diagnostic, vous pouvez consulter le tome 1 du rapport de l'ONPV : [http://publications.onpv.fr/RAPPORT\\_2018\\_T1](http://publications.onpv.fr/RAPPORT_2018_T1)

2. Le taux d'activité permet de connaître la part de personnes actives, c'est-à-dire en situation de recherche d'emploi ou en emploi. Le taux d'emploi permet de connaître la part des actifs occupés. Le taux d'emploi et d'activité sont respectivement de 44,3% et 58,8% dans les QPV en 2017, contre 65,8% et 72,4% dans les unités urbaines environnantes.



### Une augmentation des NEET<sup>3</sup> dans les quartiers, notamment parmi les plus diplômés

Les jeunes NEET sont 2,5 fois plus nombreux dans les QPV (29,5% contre 11,8% dans les unités urbaines environnantes) et leur part augmente dans les QPV alors même qu'elle diminue ailleurs, particulièrement pour les diplômés de niveau équivalent ou supérieur au baccalauréat. La part de NEET atteint 45,3% des jeunes ayant un diplôme équivalent CAP/BEP.

### Une baisse des recrutements en contrats aidés dans les QPV

Le nombre de bénéficiaires de nouveaux contrats aidés dans les QPV est passé de 58 400 à 38 500 entre 2016 et 2017. Les bénéficiaires sont en moyenne plus jeunes et moins diplômés dans les QPV (hormis les emplois d'avenir du fait de la dérogation spécifique prévue dans les QPV). Ils bénéficient

cependant plus souvent de contrats en CDI et à temps plein (respectivement 13,2% contre 12,1% dans l'unité urbaine environnante et 66,1% en contrats à temps partiel, contre 70,6% dans l'unité urbaine). À la fin de leurs contrats aidés, les taux d'insertion dans l'emploi des habitants des QPV sont plus faibles, y compris à niveau de formation comparable.

### Un accès à la formation professionnelle inégalitaire

Le découpage des actifs énoncé plus haut (72% d'ouvriers et employés dans les QPV) peut entraîner un effet en cascade sur l'accès à la formation des personnes salariées. En effet, l'accès à la formation est inégalitaire entre les catégories professionnelles : les ouvriers et employés ont plus difficilement accès à la formation professionnelle que les cadres et les catégories intermédiaires. Les salariés diplômés d'un niveau bac +3 et au-delà se forment près de trois fois plus que leurs homologues non-diplômés (26h par an

3. Les NEET (neither in employment, nor in education or training) sont des jeunes de 15-24 ans, qui ne sont ni en emploi, ni en études ni en formation. Ils regroupent les jeunes ayant quitté précocement le système scolaire n'ayant pas trouvé un emploi ainsi que les jeunes diplômés à la recherche d'un travail.



contre 9h par an en moyenne)<sup>4</sup>. La situation des salariés peu diplômés est donc beaucoup plus fragile et ils sont beaucoup moins adaptés à des changements professionnels. L'enjeu de la sécurisation de leurs parcours se pose particulièrement.

### **Une formation et un accompagnement renforcés des demandeurs d'emploi dans les QPV en raison d'un éloignement à l'emploi plus fort**

Les demandeurs d'emploi des QPV inscrits à Pôle Emploi bénéficient en moyenne plus d'un accompagnement renforcé, par rapport aux demandeurs d'emploi des unités urbaines environnantes (24% des demandeurs d'emploi des QPV contre 18% des autres demandeurs d'emploi). Ils bénéficient également d'un taux d'accès à la formation équivalent aux autres demandeurs d'emploi (12% des entrées en formation sont des habitants des QPV).

L'éloignement à l'emploi, qui est plus important dans les quartiers, est ainsi pris en charge par un renforcement des moyens d'accompagnement. Toutefois 43% des demandeurs d'emploi des QPV inscrits à Pôle Emploi en catégorie A, B ou C, accèdent à l'emploi dans l'année de leur inscription, contre 54% dans les unités urbaines environnantes.

Concernant les jeunes suivis par les missions locales, le besoin d'accompagnement est plus important, les jeunes des QPV venant dans les missions locales étant plus jeunes et moins diplômés. Par exemple, 24% des jeunes des QPV accueillis ont un niveau inférieur au CAP, contre 19% dans les unités urbaines englobantes. Cette situation explique la mise en œuvre d'un suivi plus important. Ils suivent en moyenne plus d'entretiens (4,5, contre 4 dans les unités urbaines englobantes), et plus d'ateliers (2,6 contre 2 dans les unités urbaines englobantes).

4. *Quand la formation continue*, Repère sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés, Cereq, 2014.



## 3. LA POLITIQUE DE LA VILLE : FONCTIONNEMENT ET CADRE RÉGLEMENTAIRE

“ La Politique de la ville vise à réduire les écarts de développement au sein des villes, à restaurer l'égalité républicaine dans les quartiers défavorisés et à améliorer les conditions de vie de leurs habitants. ”

(Source : Commissariat général à l'Égalité des territoires)

### Définition

La Politique de la ville est une politique de solidarité territoriale et de cohésion urbaine ciblée sur les quartiers défavorisés et leurs habitants. Sa géographie d'intervention correspond aux « quartiers prioritaires de la Politique de la ville » (QPV), ayant un taux de concentration de la pauvreté important et présentant ainsi un écart de développement économique et social fort par rapport au reste du territoire. Cette politique vise principalement à résorber les fractures économiques, sociales et territoriales en s'appuyant sur un projet de territoire.

### Le renforcement du pilier emploi du contrat de ville

La Politique de la ville a vocation à agir de manière transversale. Le contrat de ville signé par les partenaires organise les réponses locales autour de 3 piliers :

- ✓ L'emploi et le développement économique,
- ✓ La cohésion sociale,
- ✓ Le cadre de vie et le renouvellement urbain.

L'émancipation des habitants des quartiers, par le biais de l'accès à l'emploi, est au cœur de la nouvelle politique proposée par le

### POLITIQUE DE DROIT COMMUN : QU'EST-CE-QUE C'EST ?

Le rôle premier de la Politique de la ville est de mobiliser et coordonner l'action des politiques de droit commun dans les quartiers. Les politiques de droit commun correspondent aux politiques sectorielles s'appliquant sur tout le territoire (service public de l'emploi, politique formation professionnelle des Régions, etc.). En principe, ces politiques sont mobilisées équitablement sur l'ensemble du territoire selon les besoins locaux. Les crédits spécifiques viennent agir en levier sur des difficultés renforcées des quartiers.

Par exemple, l'accès à un parcours emploi compétences (PEC) ou à une formation de Pôle Emploi relève de la politique de droit commun du service public de l'emploi. Les crédits spécifiques de la Politique de la ville peuvent intervenir en amont, par exemple pour faciliter l'orientation vers Pôle Emploi et la connaissance des droits.

Une vigilance est toutefois nécessaire pour éviter un effet pervers, où les crédits spécifiques remplaceraient des crédits de droit commun.

gouvernement. La circulaire du 6 février 2018 relative aux orientations de la Politique de la ville fixe comme premier objectif fondamental de réduire l'écart de taux de chômage entre les quartiers et la moyenne nationale sur la durée du quinquennat. La mobilisation nationale pour les habitants des quartiers<sup>5</sup> propose une série de mesures en faveur de l'emploi, de l'insertion

5. Circulaire du 22 janvier 2019 relative à la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers.

et de la formation des habitants des quartiers. Le renforcement du volet emploi passe par les axes suivants :

- ✓ La mobilisation du droit commun des politiques de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle<sup>6</sup>,
- ✓ L'adaptation et le renforcement des mesures de droit commun pour prendre en compte la situation des habitants des quartiers,
- ✓ La mise en œuvre de dispositifs spécifiques pour les habitants des quartiers<sup>7</sup>.

### L'organisation locale de la Politique de la ville

La Politique de la ville est une compétence de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI). Elle est co-pilotée par l'État. Dans chaque EPCI ayant des quartiers prioritaires, un contrat de ville a été signé pour la période 2015-2020, désormais prolongé jusqu'en 2022. Ce contrat reprend :

- ✓ La géographie des quartiers prioritaires,
- ✓ Le diagnostic de la situation locale et des enjeux prioritaires,
- ✓ Les objectifs partagés sur chacun des 3 piliers, dont le pilier emploi-développement économique,
- ✓ Les engagements des différents partenaires.

Une programmation annuelle permet de transformer les objectifs en plan d'actions annuel. La Politique de la ville est co-pilotée par l'État (préfet délégué à l'égalité des chances, sous-préfet, délégué du préfet, etc.) et l'EPCI (élu, référent et technicien). Opérationnellement, le suivi est assuré par le chef de projet Politique de la ville de l'EPCI et le délégué du préfet.

### Le cadre réglementaire national de la Politique de la ville

Le cadre réglementaire national est issu de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014.<sup>8</sup> Elle définit les grands principes structurant la Politique de la ville aujourd'hui :

- ✓ Une politique partenariale et contractualisée à travers un « contrat de ville », sur la période 2015-2022,
- ✓ Une mobilisation renforcée des politiques de droit commun,
- ✓ Un pilotage par l'agglomération et l'État,
- ✓ Une participation citoyenne renforcée.

La circulaire du 22 janvier 2019 sur la mobilisation nationale pour les habitants des quartiers définit un cadre renouvelé. Il est demandé aux territoires de rénover leur contrat de ville en 2019 pour fixer de nouvelles grandes priorités jusqu'en 2022. Elle définit également le cadre de mise en œuvre des 40 nouvelles mesures nationales.

### Le cadre réglementaire régional de la Politique de la ville

La Région Hauts-de-France mène une politique volontariste pour agir dans les quartiers. Son cadre d'intervention pour la période 2017-2021 est fixé par une délibération du 13 octobre 2016.<sup>9</sup>

- ✓ Des figures « imposées » relatives aux priorités régionales : Développement économique et accès à la formation, l'apprentissage et l'emploi ; Mise en œuvre de Rev3 - la Troisième révolution industrielle ; Amélioration du cadre de vie.
- ✓ Des figures libres définies en fonction du projet de territoire (santé, mobilité, participation citoyenne, etc.).
- ✓ La possibilité de mobiliser les crédits européens FEDER gérés par la Région et le soutien aux projets de renouvellement urbain.

6. Convention d'objectifs 2016-2020 entre le ministère de la ville, le ministère de l'emploi et le service public de l'emploi.

7. Circulaire du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la Politique de la ville en 2019.

8. Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21/02/2014.

9. Délibération du 13 octobre 2016 relative au cadre d'intervention régional en faveur des quartiers Politique de la ville 2017-2021.



Compiègne

## 4. EMPLOI-INSERTION-FORMATION : FONCTIONNEMENT ET CADRE RÉGLEMENTAIRE

### Les politiques de l'emploi

Les politiques publiques en faveur de l'emploi correspondent aux interventions publiques ayant pour objectif de corriger les déséquilibres et les conséquences néfastes du marché du travail.

Leurs principaux objectifs sont les suivants :

- ✓ Développement de l'emploi et des compétences professionnelles, notamment des publics les plus éloignés de l'emploi,
- ✓ Amélioration de la compétitivité des entreprises,
- ✓ Sécurisation des parcours professionnels et lutte contre le chômage.

#### POLITIQUE ACTIVE OU PASSIVE ?

La typologie généralement retenue des politiques d'emploi distingue politiques actives et passives :

- ▶ Les politiques actives, qui incitent la personne à reprendre une activité professionnelle ou à se former. Les actions menées dans le cadre de la Politique de la ville se centrent sur l'activation des politiques de l'emploi.
- ▶ Les politiques passives qui permettent un soutien financier dans la période de chômage ou d'inactivité.

Les politiques de l'emploi dans les quartiers ne se limitent pas à lutter contre le chômage des habitants des quartiers. Il s'agit également de développer les compétences des habitants, développer l'emploi et la part d'actifs dans les quartiers, tout en réfléchissant à la manière dont ces actions peuvent contribuer à l'amélioration de la compétitivité des entreprises, pour qu'elles y trouvent un intérêt.

### La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est un des axes principaux des politiques de l'emploi. Au sein de l'Union Européenne, le protocole de Lisbonne de 2000 en fait un axe stratégique. Face à la montée en puissance d'une société de la connaissance, le développement des compétences garantit l'adaptation des salariés aux besoins des entreprises et sécurise leurs parcours professionnels. La formation professionnelle répond aux différents objectifs des politiques de l'emploi citées ci-contre (développement des compétences, sécurisation des parcours professionnels, compétitivité des entreprises).

L'accès à la formation professionnelle peut se faire tout au long de la vie. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, elle s'adresse à toute personne déjà engagée dans la vie active (y compris les personnes en recherche d'emploi).



### Les politiques d'insertion

Avec la montée du chômage de masse dans les années 1980, le phénomène d'exclusion s'intensifie et touche de nouvelles catégories de personnes jusque-là épargnées. Les politiques d'insertion vont chercher à répondre à ce phénomène, via deux volets principaux : la lutte contre la pauvreté et l'accès à l'emploi. Le volet lutte contre la pauvreté comprend principalement la mise en œuvre aujourd'hui du RSA et des allocations. Le volet accès à l'emploi regroupe principalement les contrats aidés, l'Insertion par l'Activité Economique et l'insertion des jeunes actifs.

### Le cadre régional des politiques de l'emploi et de la formation

Les stratégies régionales relatives à l'emploi et à la formation professionnelle sont les suivantes :

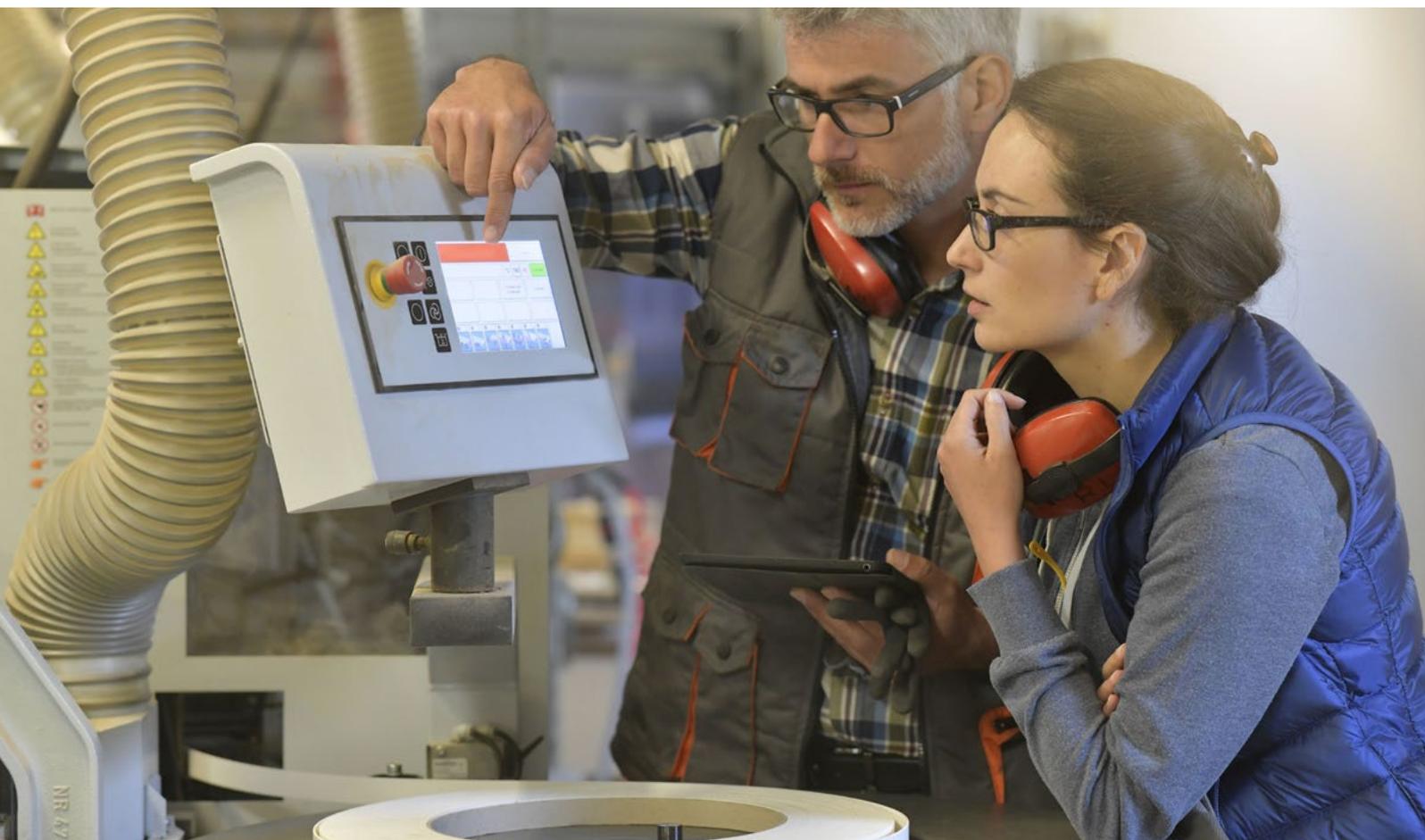
- ✓ Stratégie régionale pour l'emploi (SRE)
- ✓ Contrats régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CRDFOP)

Elles se conjuguent également avec le Schéma Régional de Développement Economique d'Innovation et d'Internationalisation ([SRDEII](#)) pour le développement économique.

Le [Schéma Régional pour l'emploi \(SRE\) 2016-2018](#) propose une entrée « publics » et une entrée « entreprises ». Concernant l'entrée « publics », les priorités sont mises sur les publics suivants :

- ✓ Un pilotage rénové de la politique en faveur de l'emploi des jeunes,
- ✓ Apporter une réponse adaptée aux besoins des publics en difficulté (séniors, travailleurs handicapés, etc.),
- ✓ Accroître l'action publique dans les territoires marginalisés.

La Politique de la ville apparaît comme l'un des axes prioritaires de la SRE, avec deux axes forts : l'un visant à renforcer l'insertion professionnelle des publics QPV en repérant les publics les plus éloignés de l'emploi, l'autre visant à favoriser les mobilités des populations issues des quartiers dans une optique d'insertion à l'emploi.



Le [Contrat régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle 2017-2021](#) fixe les grands objectifs de la politique de formation professionnelle en région. Pour citer quelques grandes lignes de force :

- ✓ Favoriser la réussite et lutter contre le décrochage,
- ✓ Améliorer l'information et l'orientation,
- ✓ Développer les formations en alternance,
- ✓ Mieux coordonner la formation des demandeurs d'emploi,
- ✓ Qualifier les actifs en emploi, notamment vers les filières innovantes,
- ✓ Favoriser les innovations pédagogiques et numériques.

### L'organisation locale des politiques de l'emploi

Le service public de l'emploi local (SPEL) s'organise sur chaque territoire. Il comprend les représentants de l'État (Direccte), la Région

et les principaux opérateurs chargés de la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau territorial : Pôle emploi, missions locales et organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La formation professionnelle continue relève, en France, de compétences partagées entre l'État, les régions et les organisations professionnelles. Pour les demandeurs d'emploi plus spécifiquement, le rôle de Pôle Emploi (principal opérateur de la politique de l'emploi et financeur de formation) et de la Région est central.

Les politiques d'insertion ont pour chefs de file principaux les départements.



# MESURES ET DISPOSITIFS POUR L'EMPLOI DANS LES QUARTIERS



## 5. RÉNOVATION DES CONTRATS DE VILLE : RENFORCER LE VOLET EMPLOI-INSERTION-FORMATION

“ Cette rénovation prendra la forme d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques, ajouté au contrat. Elle traduira au niveau local la mobilisation de l'État et celle de chacun des partenaires. Dans la logique du Pacte de Dijon, elle s'appuiera sur trois principes : approche globale de l'action publique, différenciation en fonction des territoires, responsabilisation et évaluation des acteurs. ”

(Source : Circulaire du 22 janvier 2019, annexe 1 Modalités de rénovation des contrats de ville et déploiement du pacte de Dijon)

### Contexte

Les contrats de ville sont prolongés jusqu'en 2022. Ils font l'objet d'une rénovation en 2019 prenant la forme d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques. Ce travail partenarial doit permettre d'intégrer les nouvelles priorités gouvernementales. Il doit également permettre de faire le bilan sur les actions menées, adapter les objectifs et remobiliser l'ensemble des partenaires.

Dans le cadre du volet emploi-développement économique, l'objectif est notamment d'intégrer les nouvelles mesures favorisant l'emploi et l'insertion des habitants des quartiers proposées dans la circulaire sur la mobilisation nationale pour les quartiers. Il s'agit également du moment propice pour se saisir de l'ensemble des opportunités ouvertes par le droit commun, mobiliser les partenaires de l'emploi et de la formation et renforcer certains dispositifs locaux.

Les questions à se poser avant de débiter la réflexion concernant ce volet sont les suivantes :

- ✓ Qui sont les partenaires associés à la définition de cette stratégie locale ? Y-a-t-il de nouveaux partenaires à associer ou des partenaires à remobiliser ?
- ✓ Quel est le diagnostic local ? Est-ce que les enjeux locaux ont évolué depuis 2015 ?

- ✓ Est-ce que les objectifs fixés en 2015 répondent toujours aux enjeux identifiés ?
- ✓ Est-ce que les actions mises en œuvre répondent toujours aux objectifs ?
- ✓ De nouvelles actions ont-elles émergé depuis 2015 ?

### Diagnostic partagé et évaluation à mi-parcours

Il n'est pas demandé aux acteurs locaux une refonte complète du contrat de ville. Ainsi, la réalisation d'un diagnostic exhaustif n'est pas nécessaire. Toutefois, grâce à l'évaluation à mi-parcours, l'analyse et le suivi d'une série de principaux indicateurs doivent permettre d'évaluer l'action menée jusqu'ici et d'orienter les actions à venir.

En parallèle, travailler collectivement à dresser une liste restreinte d'indicateurs permettra d'assurer le suivi sur les 3 ans à venir du contrat de ville.

Ces indicateurs peuvent se centrer sur différentes thématiques :

- ✓ Diagnostic de la situation des habitants et des publics prioritaires,
- ✓ Évaluation des actions menées dans le cadre du contrat de ville,



- ✓ Évaluation des actions de droit commun menées au bénéfice des habitants des QPV,
- ✓ Évaluation de la gouvernance et de la mobilisation des partenaires.

La circulaire du 22 janvier 2019 précise les indicateurs retenus pour le suivi des nouvelles mesures mises en œuvre. Ils pourront utilement être suivis au niveau des contrats de ville, lorsque les données seront disponibles.

De nombreux indicateurs sont déjà disponibles à l'échelle des quartiers sur le système d'informations géographiques du CGET (taux d'activité, d'emploi, de chômage, contrats aidés, etc.). La principale difficulté demeure l'évaluation de la mobilisation du droit commun. Les données ne permettent pas souvent de faire une analyse sur les habitants des QPV. Au-delà des données de diagnostic, il convient donc d'identifier des indicateurs permettant d'évaluer le recours au droit commun, comme les bénéficiaires de contrats aidés par exemple.

## Mesure Emploi-Insertion-Formation de la circulaire du 22 janvier 2019

N°	Mesures	Indicateurs
19	Investir plus de 2 milliards d'euros pour la formation des jeunes sans qualification et des chômeurs de longue durée	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre et part des habitants des QPV bénéficiant du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)</li> <li>✓ Nombre et part de jeunes en Garantie Jeunes résidant en QPV (cible : 20%)</li> <li>✓ Nombre et part de jeunes en E2C résidant en QPV (cible : 40%)</li> <li>✓ Nombre et part de jeunes en Epide résidant en QPV (cible : 50% en 2021)</li> </ul>
20	Déployer les emplois francs en direction des demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers, quels que soient leur âge et leur niveau de qualification	✓ Nombre d'emplois francs
21	Accompagner 100 000 jeunes des quartiers dans leur insertion professionnelle, en mobilisant les Cordées de la réussite, le parrainage et le tutorat	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre de jeunes des QPV bénéficiaires de cordées de la réussite (passer de 50 à 80 000)</li> <li>✓ Nombre de jeunes parrainés (passer de 10 à 20 000)</li> </ul>
22	Offrir un accompagnement aux entrepreneurs des quartiers avec BPI France	✓ Nombre d'entrepreneurs des QPV accompagnés
23	Créer des clauses sociales spécifiques dans les chantiers des Jeux Olympiques et Paralympiques de 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pourcentage des heures travaillées dans le cadre des clauses, dont en faveur des habitants des QPV</li> <li>✓ Nombre et part de bénéficiaires des clauses en QPV parmi l'ensemble des bénéficiaires</li> </ul>
24	Doublé le nombre d'apprentis issus des quartiers pour le porter à 35 000 jeunes	✓ Nombre d'apprentis issus des QPV
25	Au sein du PIC, investir près d'1,5 milliards d'euros dans la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nombre et part des habitants des QPV détectés en situation d'illettrisme</li> <li>✓ Nombre de certifications Clé@venir validées en QPV</li> <li>✓ Nombre et part des bénéficiaires d'actions « e-illettrisme » en QPV</li> </ul>



### Partenaires à associer

Les principaux pilotes de cette politique sectorielle sont répertoriés ci-dessous. Ce sont les principaux acteurs à mobiliser pour garantir la mobilisation du droit commun et pouvoir travailler à sa complémentarité avec les mesures spécifiques à la Politique de la ville. La rénovation du contrat de ville, ainsi que la déclinaison du Pacte de Dijon (volet « Emploi, développement économique et excellence numérique »), sont l'occasion de faire un point d'étape pour établir qui sont les partenaires encore mobilisés, les partenaires à remobiliser et de nouveaux partenaires à associer à la dynamique.

Plusieurs questions peuvent ici guider les axes de travail :

- ✓ Quelle organisation du SPEL localement ? Quel traitement du sujet Politique de la ville dans ce cadre ?
- ✓ Quel engagement des partenaires dans le pilotage et le suivi du Contrat de Ville ?
- ✓ Quelle mobilisation en termes de moyens humains et financiers dédiés à ce pilier ?
- ✓ Quels liens existent entre les élus Politique de la ville et les élus thématiques ?

<b>Directe</b>	Déploiement et suivi des politiques de l'emploi et de la formation professionnelles
<b>Pôle Emploi</b>	Accompagnement des demandeurs d'emploi Financement de mesures (formations, etc.) Opérateur de la mesure Emplois Francs
<b>Région</b>	Déploiement des politiques de formation professionnelle et d'insertion Politique volontariste en faveur des quartiers et de l'emploi
<b>Département</b>	Accompagnement des bénéficiaires du RSA
<b>Missions locales</b>	Accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi et en recherche de formation
<b>Cap Emploi</b>	Accompagnement des travailleurs handicapés
<b>Maison de l'emploi</b>	Coordination des politiques publiques de l'emploi au niveau local

Au-delà du pilotage et du suivi de la mise en œuvre des actions des différents partenaires publics, il est important d'avoir une vision globale de l'écosystème des acteurs locaux de l'emploi – insertion – formation, afin de pouvoir les sensibiliser au mieux à la prise en compte des habitants des quartiers.

En lien avec le SPEL et les acteurs du Service Public régional de l'orientation, une cartographie des acteurs du territoire permettra de mieux visualiser l'ensemble des parties prenantes à mobiliser (Porteurs de projet du contrat de ville, Organismes de formation, Réseaux d'accompagnement, Epide, Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance, Conseils Citoyens, SIAE, EBE Territoires Zéro Chômeurs, Entreprises et réseau d'entreprises, etc.)

### Redéfinition de la stratégie et des engagements réciproques

Une fois le diagnostic partagé avec l'ensemble des acteurs et les principaux enjeux identifiés, l'actualisation du contrat de ville peut permettre d'adapter les objectifs et actions à mettre en œuvre, si les enjeux nécessitent cette évolution.

L'ensemble de ces mesures peut se répartir autour de quatre grands thèmes :

- ✓ Assurer une meilleure connaissance et visibilité des dispositifs et mesures de droit commun,
- ✓ Mieux repérer les publics « invisibles » qui ne bénéficient pas des actions déployées actuellement,
- ✓ Mobiliser de manière renforcée le droit commun dans les quartiers,
- ✓ Proposer des mesures spécifiques dans les quartiers pour lever les freins périphériques à l'emploi.

### La redéfinition de la stratégie pourra passer par le schéma suivant

	À ajouter 	À garder, repenser, renouveler 	À jeter, mettre en veille 
<b>ENJEU 1</b> ↳ Objectif 1 ↳ Action 1 ↳ Indicateur de suivi	✓		
<b>ENJEU 2</b> ↳ Objectif 2 ↳ Action 2 ↳ Indicateur de suivi		✓	

Selon les enjeux locaux, les fiches suivantes pourront vous orienter parmi les nouvelles mesures disponibles à intégrer.



Lille

Google Earth

## 6. ÉVOLUTION DES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION : DES OPPORTUNITÉS À SAISIR

Les politiques de l'emploi et de la formation sont diverses et nombreuses. Avant de se centrer sur les mesures récentes, plusieurs outils existent pour revenir sur les mesures de droit commun existantes :

- ✓ [Liste des mesures favorables à l'emploi en Hauts-de-France](#) – Direccte
- ✓ [Liste des mesures pour le monde associatif](#) – Direccte
- ✓ [Annuaire régional des dispositifs et aides en faveur de l'emploi](#) – C2RP, CAROF-OREF
- ✓ [Panorama des mesures et dispositifs nationaux](#) – Ministère du travail

### Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le gouvernement a engagé une série de réformes du modèle social pour l'orienter vers une société de la compétence. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel suit les ordonnances pour le renforcement du dialogue social et le Grand Plan d'Investissement. La mise en œuvre d'un marché du travail plus flexible est envisagée par la mise en place parallèle d'une sécurisation des parcours professionnels via la montée en compétences des actifs et une meilleure information sur le système de droits. La loi a été promulguée le 5 septembre 2018. Elle propose un nouveau cadre (gouvernance, droits et devoirs, publics, financement) sur les volets :

- ✓ Formation professionnelle,
- ✓ Apprentissage,
- ✓ Assurance Chômage,
- ✓ Égalité femmes-hommes et accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

#### ET POUR LES HABITANTS DES QPV ?

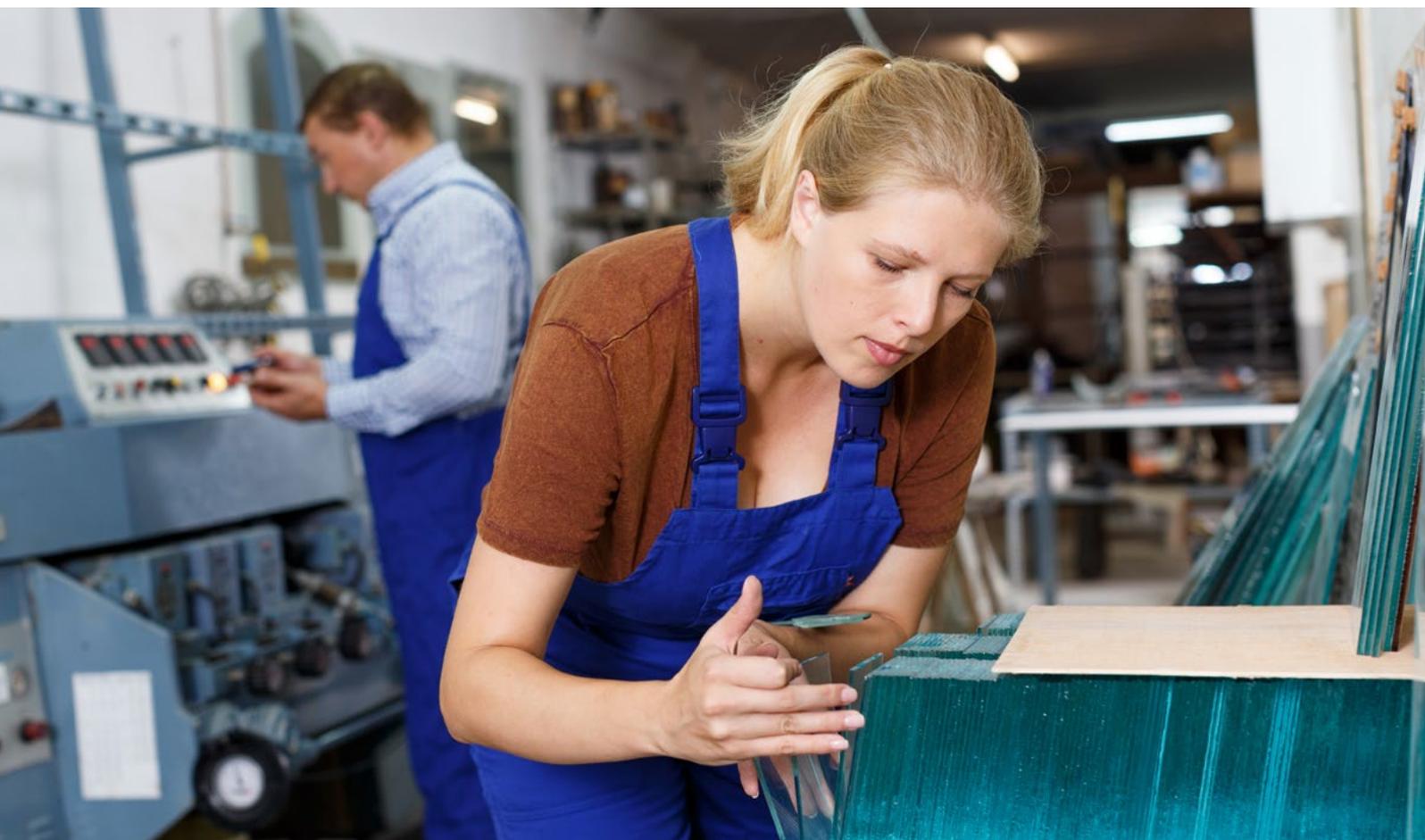
Comme souligné dans l'état des lieux, les actifs résidents des QPV sont plus souvent employés ou ouvriers, ils sont aussi plus souvent en situation de sous-emploi. Ces catégories bénéficient moins des actions de formation professionnelle dans les entreprises. Tous les outils permettant de mieux faire connaître leurs droits aux salariés habitants des QPV sont donc importants, pour garantir l'égalité des droits et ainsi permettre une montée en qualification dans leurs postes et éviter les situations de ruptures de parcours et le risque du chômage.

Dans ce cadre, le Conseil en Evolution professionnelle devient le dispositif principal d'information et d'orientation dans le parcours des actifs. Le CEP doit donc être rendu plus visible auprès des habitants des QPV.

Le CEP est une offre de service en information, en conseil et en accompagnement personnalisé de projets professionnels, gratuite et accessible à toute personne active. La personne peut s'adresser à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi (OPACIF, Pôle Emploi, Mission Locale, APEC ; CAP emploi).

La loi se donne deux objectifs :

- ✓ Donner de nouveaux droits aux personnes : développer et faciliter l'accès à la formation (évolution du cadre d'organisation - gouvernance et modalités financières - rénovation du Compte Personnel de Formation, rénovation du système d'assurance chômage, limitation du recours aux CDD, évolution des droits des salariés démissionnaires, accès à l'assurance chômage des indépendants).
- ✓ Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences des salariés (simplification réglementaire, développement du dialogue social, nouveaux outils d'insertion professionnelle des publics fragilisés).



### Le déploiement de la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté : vers un nouveau service public de l'insertion

Le gouvernement a lancé en septembre 2018 une nouvelle stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté. La création d'un revenu universel d'activité est en cours de discussion dans le cadre de cette réforme. L'un des cinq engagements consiste à investir pour l'accompagnement de tous vers l'emploi.

Ce sujet peut concerner particulièrement les habitants des QPV. En effet, le halo de chômage est beaucoup plus important dans les QPV que dans le reste de la France. Près d'un inactif sur cinq en âge de travailler souhaiterait occuper un emploi (ONPV).

La stratégie sera portée avec les acteurs territoriaux. Des objectifs partagés seront définis et permettront le déploiement de moyens financiers. De nouvelles conventions sont ainsi en cours de négociation avec les collectivités locales. Sur l'ensemble du territoire, il s'agira de renforcer les parcours

d'insertion et l'orientation ainsi que de faciliter l'accès aux solutions d'accompagnement, de formation et d'accès à l'emploi.

En Hauts-de-France, les départements du [Nord](#) et du [Pas-de-Calais](#) ont conventionné avec l'État.

### Parcours Emploi Compétences : de nouveaux contrats aidés

La Direccte met en place une stratégie en faveur de l'inclusion des publics fragilisés par la mise en œuvre d'un Fonds unique d'inclusion dans l'emploi. L'objectif est de renouveler l'approche des politiques d'inclusion en proposant un fonds global pour les publics fragilisés. Ce fonds d'inclusion regroupe les Parcours Emploi Compétences, l'Insertion par l'Activité Economique, les Entreprises Adaptées et les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification.

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emploi compétences. La mise en œuvre des parcours emploi

compétences repose sur le triptyque emploi-formation-accompagnement. Les parcours emploi compétences sont destinés aux publics les plus éloignés du marché du travail. Une attention particulière est accordée à certains publics tels que les travailleurs handicapés ou les résidents des QPV. Le parcours emploi compétences est prescrit dans le cadre de [CUI-CAE](#) dans le secteur non marchand. L'objectif de durée d'un parcours est de 12 mois et les conventions initiales ne peuvent être inférieures à 9 mois.

[La circulaire de programmation du 31 janvier 2019](#) fixe un objectif de 15% de résidents de QPV, pour garantir un nombre équivalent à 2018 de recrutement de résidents de QPV en PEC.

### Des nouveaux outils du droit commun à mieux faire connaître dans les quartiers

L'ensemble des outils, mesures et aides financières proposés par les acteurs de l'emploi et de la formation en région sont disponibles sur le site du C2RP, le CARIF-OREF Hauts-de-France. Face à la diversité des outils et mesures de droit commun disponibles, l'accès à l'information et à l'orientation sont des enjeux cruciaux pour garantir l'accès de tous à ces mesures et dispositifs. Plusieurs outils récents pourraient ainsi être renforcés dans les QPV, zoom sur quelques exemples :

- **Une innovation pédagogique : l'action de formation en situation de travail (AFEST)**

Alors que les ouvriers et salariés sont majoritaires parmi les actifs des QPV, ceux-ci bénéficient moins de la formation professionnelle continue en entreprise. Le déploiement de l'action de formation en situation de travail, renouvelant l'approche traditionnelle de la formation, pourra contribuer à faire évoluer ces chiffres. En proposant une formation sur le poste, directement liée aux gestes du métier, celle-ci peut lever des blocages pour les salariés et faciliter sa mise en œuvre pour l'entreprise.



<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese-rapport-afestvf.pdf>

- **Certificat Cléa : un cadre rénové de qualification au socle de compétences et connaissances professionnelles**

Le certificat Cléa est la première certification interprofessionnelle définissant un socle de connaissances et compétences professionnelles commun aux partenaires sociaux. Ce certificat vise prioritairement les demandeurs d'emploi les moins qualifiés, mais également les salariés en poste.

La certification se déroule en plusieurs étapes : une première phase de conseil et d'orientation, une deuxième phase de validation des acquis et, si besoin, un parcours de formation individualisé pour compléter les acquis. Enfin, la validation finale des compétences permet d'obtenir le certificat.

Le certificat Cléa propose 7 domaines de compétences clés :

- ✓ La communication en français,
- ✓ Calcul et raisonnement mathématiques,
- ✓ Techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- ✓ Travail en équipe,
- ✓ Travail en autonomie et réalisation d'objectifs individuels,
- ✓ Capacité à apprendre tout au long de la vie,
- ✓ Gestes et postures et respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales.

Découvrez les contacts Cléa près de chez vous : <https://www.certificat-clea.fr/>

#### PROCH'EMPLOI : UN DISPOSITIF RÉGIONAL POUR METTRE EN LIEN DEMANDEURS D'EMPLOI ET BESOINS DES ENTREPRISES

En complément des services publics de l'emploi, la Région Hauts-de-France a développé le dispositif Proch'Emploi. Un numéro vert puis des entretiens personnalisés sont proposés pour proposer des solutions adaptées (mise en relation entreprise/demandeur d'emploi, financement de formations, etc.)

21 plateformes territoriales permettent de réaliser cet appui.



<http://www.hautsdefrance.fr/categorie/dossiers/proch-emploi/>



Mons-en-Baroeul



## 7. MOBILISER LES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES HABITANTS DES QUARTIERS

### Mobilisation du droit commun

La mobilisation nationale pour les habitants des quartiers a mis en avant le besoin d'une garantie réelle d'accès aux droits et aux services pour les habitants des quartiers. La mobilisation pour les habitants des quartiers passe en premier lieu par la mobilisation du droit commun.

[La convention interministérielle](#) 2016-2020 entre le ministère de la Ville, le ministère de l'Emploi et le service public de l'emploi fixe le cadre de la mobilisation des politiques de l'emploi de droit commun en faveur des habitants des quartiers. Elle fixe l'objectif de réduire de moitié les écarts entre le taux d'emploi observé dans les QPV et ceux observés dans les agglomérations environnantes.

Trois axes principaux sont identifiés :

- ✓ Renforcement des dispositifs de droit commun en faveur des habitants des QPV,
- ✓ Mobilisation du service public de l'emploi et des opérateurs de l'emploi pour un accompagnement renforcé dans et vers l'emploi des habitants des QPV,
- ✓ Elévation des niveaux de qualification des habitants des QPV.

Des objectifs chiffrés sont fixés pour une série de dispositifs nationaux :

- ✓ EPIDE : 50% de volontaires intégrés résidant en QPV,
- ✓ Ecole de la Deuxième chance : 40% de résidents en QPV parmi les stagiaires entrants,

- ✓ PACEA (parcours d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) : 13% de jeunes issus des QPV parmi les jeunes entrés en parcours d'accompagnement par les missions locales,
- ✓ Parcours emploi compétences : l'objectif pour les CIE et les CAE était de 13% de résidents de QPV parmi les nouveaux entrants. L'objectif pour les PEC en 2019 a été fixé à 15%,
- ✓ Garantie jeunes : 20% de résidents de QPV parmi les nouveaux entrants.

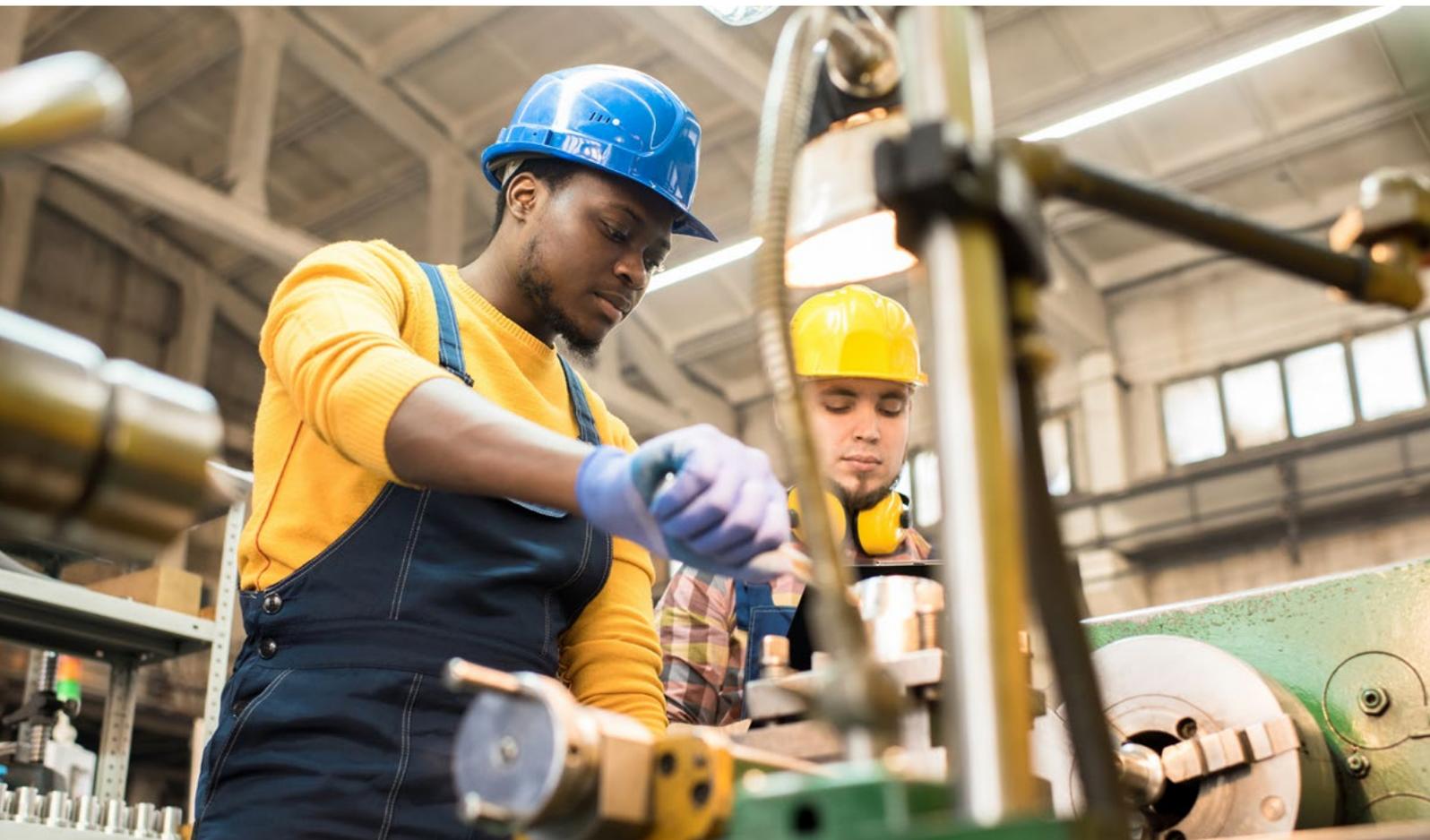
### Plan d'Investissement dans les compétences : investir 2 milliards d'euros dans la formation vers l'emploi des jeunes sans qualification et des chômeurs de longue durée

Le Plan d'Investissement dans les Compétences 2018-2022 vise à transformer le système actuel de développement des compétences et notamment à favoriser l'accès à la formation des publics qui en bénéficient le moins, c'est-à-dire les plus vulnérables.

Vous pouvez retrouver plus d'informations concernant le PIC et le Pacte régional sur le site de la Direccte : <http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Le-Plan-d-investissement-dans-les-competences-dans-les-Hauts-de-France>

Le PIC s'oriente autour de 3 axes :

- ✓ Une meilleure analyse des besoins de compétences et de l'orientation,
- ✓ Un financement de parcours de formation et d'accompagnement vers l'emploi,
- ✓ Un axe favorisant l'innovation et l'expérimentation.



Le PIC se décline par les dispositifs suivants :

- ✓ Des appels à projets nationaux sur certains sujets spécifiques,
- ✓ Un appel à projet régionalisé concernant le repérage des invisibles,
- ✓ Des Pactes pluriannuels d'investissement dans les compétences au niveau régional.

• **Pacte d'Investissement régional dans les compétences : des enjeux pour la territorialisation de l'offre de formation**

Au vu de leur situation, les actifs des QPV font partie des publics prioritaires des actions du PRIC. Le Pacte régional d'Investissement dans les compétences a été signé le 8 février 2019. Il doit permettre d'augmenter quantitativement le nombre d'entrées en formation, ainsi que d'améliorer qualitativement l'accompagnement et l'orientation ainsi que les modalités de formation.

Plusieurs enjeux sont au cœur des pactes régionaux : partage de l'information entre les partenaires, construction de parcours globaux, intégrant le diagnostic, l'accompagnement et le suivi de la formation, ainsi que la territorialisation des actions selon les besoins des bassins d'emploi.

L'État a fixé 3 axes clés pour ces pactes :

- ✓ Construire des parcours qualifiants vers l'emploi,
- ✓ Garantir l'accès des publics fragiles aux parcours qualifiants, notamment par la consolidation des compétences clés,
- ✓ Moderniser les contenus et les modes de mise en œuvre de la formation.

### • Des appels à projets nationaux ciblant les habitants des QPV

Plusieurs appels à projet nationaux ciblent les publics fragilisés, en apportant notamment une attention particulière aux habitants des QPV, ainsi que sur l'implantation d'actions en QPV :

#### ✓ La [Grande Ecole du Numérique](#)

La Grande Ecole du Numérique a pour double ambition de répondre aux besoins d'emploi dans le secteur du numérique et de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et de la formation, en particulier des jeunes, des femmes et des publics issus des QPV. Ainsi, le label « Grande École du Numérique » soutient le développement de formations au numérique intensives, accélérées et innovantes, qui accueillent tout type de publics, sans condition de diplôme. Dans les Hauts-de-France, 68 formations bénéficient de cette labellisation.

#### ✓ [L'Appel à projet régional « repérer et mobiliser les publics invisibles »](#)

Cet appel à projet est décliné au niveau régional. L'objectif de cet appel à projet est de pouvoir prendre contact et remobiliser des personnes parmi les plus vulnérables, particulièrement les NEETs, parfois sans contact avec les institutions sociales ou le service public de l'emploi.

Il accorde une attention particulière aux actions situées dans les QPV, les territoires ruraux, ainsi qu'en Sambre Avesnois Thiérache. L'échelon territorial de mise en œuvre doit miser sur la proximité. Le porteur de projet doit garantir un pilotage local de qualité et travailler dans une logique de coordination et de complémentarité avec les acteurs locaux. Les projets peuvent être financés pour 2 à 4 ans et les crédits de l'appel à projet ne doivent pas dépasser 80% de l'assiette de dépenses éligibles. Celle-ci doit être supérieure à 100 000 euros sur la durée totale du projet.

Les réponses à cet appel à projet sont attendues pour le 14 mai 2019. En fonction des crédits disponibles, d'autres vagues de sélection seront organisées au second semestre.

#### ✓ [L'appel à projet 100% inclusion](#)

Cet appel à projet national, présent sur l'ensemble du territoire, accorde une attention particulière aux QPV, aux territoires ruraux, ainsi qu'à la Sambre Avesnois Thiérache. L'objectif est de développer des parcours personnalisés, depuis la remobilisation jusqu'à l'accès à l'emploi durable, en soutenant des structures innovantes qui ont déjà fait leurs preuves. Cet appel à projet impose une assiette de dépenses éligibles supérieure à deux millions d'euros.

En région Hauts-de-France, 4 porteurs de projet ont déjà été retenus lors de la première vague : la fondation apprentis d'Auteuil, Vitamine T, l'agence pour l'éducation par le sport, Panorama Etude, Formation et Conseil. Le comité d'engagement de la deuxième vague a eu lieu en mars, 14 nouveaux porteurs ont été retenus. Une troisième vague est prévue d'ici la fin d'année. Les projets peuvent être présentés jusqu'au 3 juin 2019.

#### ✓ [L'appel à projet Prépa apprentissage](#)

Cet appel à projet donnera la priorité aux projets de porteurs agissant dans le domaine de l'insertion et de la formation, ainsi qu'aux CFA, pouvant cibler les jeunes résidents des QPV. Ils visent à accompagner des jeunes dans la construction de leur projet professionnel, la découverte de l'alternance.

En région Hauts-de-France, deux CFA ont déjà été retenus : BTP CFA Pas-de-Calais et BTP CFA Picardie.

### **DOUBLER LE NOMBRE D'APPRENTIS ISSUS DES QUARTIERS**

Par un décret du 19 septembre 2018, Patrick Toulmet est nommé délégué interministériel au développement de l'apprentissage dans les QPV. La mobilisation nationale pour les habitants des quartiers fixe l'objectif de doubler le nombre d'apprentis issus des QPV d'ici 2022. Le rôle du délégué interministériel est de mobiliser les ressources et lever les freins à l'accès à l'apprentissage.

## Emplois francs

Depuis le 28 mars 2019, le dispositif des emplois francs est étendu à l'ensemble du territoire des Hauts-de-France. La Métropole lilloise l'a expérimenté depuis avril 2018, avec 6 autres territoires en France.

Les emplois francs ont pour objectif de répondre aux inégalités d'accès à l'emploi auxquelles les résidents des QPV peuvent être confrontés. Les conditions d'éligibilité à la mesure sont simples : toutes les entreprises ou associations de l'ensemble du territoire national pourront bénéficier d'une aide pour l'embauche en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois d'un demandeur d'emploi, inscrit à Pôle emploi, résidant dans l'un des QPV de la région Hauts-de-France. Pour une embauche en CDI, l'aide est de 5 000 € par an sur trois ans tandis qu'elle est de 2 500 € par an sur deux ans maximum pour les CDD d'au moins 6 mois. L'aide, attachée à la personne et non à la localisation de l'entreprise, doit favoriser l'inclusion dans l'emploi durable.

Pôle emploi est l'opérateur qui met en œuvre le dispositif et vérifie les conditions d'éligibilité.



<http://hauts-de-france.direccte.gouv.fr/Emplois-francs-l-experimentation-etendue-a-l-ensemble-des-Hauts-de-France>

## Territoire Zéro Chômeurs de Longue Durée

Dix territoires ont été sélectionnés par la ministre du Travail, pour se lancer dans l'expérimentation. Ruraux ou urbains, ils comptent tous entre 5 000 et 10 000 habitants et vont expérimenter la démarche pendant 5 ans.

Fin février 2019, 698 personnes étaient déjà embauchées dans les entreprises à but d'emploi des 10 territoires. Depuis le début de l'expérimentation, ce sont plus de 790 emplois qui ont été créés. Parallèlement, de nouveaux projets émergent en vue de la 2<sup>ème</sup> étape expérimentale en 2019.

Cette expérimentation vise à apporter une réponse concrète et nouvelle aux difficultés que rencontrent les personnes privées d'emploi depuis plus d'un an : elle favorise l'emploi en CDI de chômeurs de longue durée

dans des entreprises à but d'emploi financées par l'État et les collectivités, et positionnées sur des activités non concurrentielles.



<https://www.tzcd.fr/>

## Développer les achats responsables et l'Insertion par l'Activité Économique

Outils déjà présents dans les quartiers, les clauses d'insertion et l'IAE contribuent efficacement à l'emploi des habitants des quartiers. Des pistes de développement et d'amélioration peuvent toutefois être envisagées pour les renforcer. La circulaire du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la Politique de la ville en 2019 précise plusieurs axes :

- ✓ Inscrire les clauses dans l'ensemble des marchés publics, voire les marchés privés des entreprises signataires du contrat de ville,
- ✓ Renforcer l'accompagnement des publics,
- ✓ Favoriser la coordination des structures de l'IAE et renforcer les passerelles entre les structures d'insertion et les entreprises,
- ✓ Consolider les postes de facilitateurs.

Le contrat de ville constitue un outil qui peut faciliter le pilotage territorial de la clause sociale, en réunissant l'ensemble des donneurs d'ordre publics d'un même territoire. D'autres axes peuvent également être envisagés au niveau local selon les besoins :

- ✓ Investir des filières innovantes pour l'IAE (numérique, médiation, etc.),
- ✓ Développer les clauses d'insertion sur les marchés de prestations intellectuelles,
- ✓ Renforcer la formation et l'accompagnement dans les parcours et sécuriser les parcours avec d'autres dispositifs de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.



Amiens

Google Earth, Image Landsat / Copernicus, da... U.S. Navy, NGA, GEBCO

## 8. DES ACTIONS RENFORCÉES DANS LES QUARTIERS POUR MIEUX REPÉRER LES INVISIBLES ET FAVORISER L'ALLER VERS

### Aller vers et repérage des publics invisibles

En complément du droit commun, le programme 147 doit être en 2019 plus fortement mobilisé sur l'emploi et le développement économique. Au moins 20% des crédits mobilisés doivent être orientés vers ce pilier.

Les actions financées peuvent être variées, selon le diagnostic et les besoins locaux. L'objectif est d'agir en complément de la mobilisation des politiques de droit commun. Ce fléchage renforcé des crédits dédiés ne vise pas des actions particulières mais souhaite favoriser une méthode de travail : l'aller vers. Afin de sécuriser les parcours des personnes et leur permettre d'accéder aux mesures déjà disponibles autour de l'emploi, il s'agit avant tout de mieux repérer les publics qui ne bénéficient habituellement pas de ces mesures et développer des actions pour aller à leur rencontre.

Le CGET a mené un travail pour répertorier les bonnes pratiques de coopération entre le service public de l'emploi et les acteurs de la Politique de la ville, disponible en [cliquant ici](#).

### Favoriser l'insertion professionnelle et l'ambition des jeunes des quartiers

La circulaire du 22 janvier 2019 fixe l'objectif d'accompagner 100 000 jeunes des quartiers dans leur insertion professionnelle. Le phénomène des NEET se développe également parmi les jeunes des quartiers ayant des diplômes équivalents ou supérieurs à bac +2. La question de l'orientation et de l'ambition des jeunes des quartiers demande donc un accompagnement renforcé. Pour cela, plusieurs dispositifs existants sont mobilisés

avec des objectifs chiffrés posés :

- ✓ 30 000 bénéficiaires des Cordées de la réussite supplémentaires d'ici 2022 (passage de 50 000 à 80 000 bénéficiaires),
- ✓ Doublement du nombre de jeunes bénéficiaires d'actions de parrainage (10 000 à 20 000 jeunes d'ici 2022).

### Des actions renforcées en faveur de la cohésion sociale dans les quartiers

[La circulaire du 8 février 2019](#) précise les modalités de déploiement des postes FONJEP et adultes-relais. Les postes de coordonnateurs associatifs, dits postes FONJEP, seront doublés pour atteindre 1500 postes, dont 109 postes dans les Hauts-de-France (+147% par rapport à 2018). De plus, la subvention pour ces postes augmente de 5 000€ à 7 000€ par an. Pour renforcer les 4 000 postes déjà existants, 1 000 postes d'adultes-relais supplémentaires seront déployés dès 2019 pour favoriser la médiation sociale dans les quartiers, dont 100 nouveaux postes en Hauts-de-France.

Un appel à manifestation d'intérêt en faveur des associations nationales pour la cohésion sociale agissant dans les quartiers s'est clôturé le 15 mars 2019. Cet AMI, doté de 15 millions d'euros, a pour objectif de permettre le changement d'échelle et le déploiement territorial de projets ayant fait leurs preuves. Les actions devront commencer à se déployer dès l'automne 2019.



<https://www.cget.gouv.fr/dossiers/appel-manifestation-dinteret-associations>



#### POUR ALLER PLUS LOIN – SITOGRAFIE

**Politique de la ville :**

<https://www.cget.gouv.fr/>  
<http://www.hauts-de-france.drjscs.gouv.fr/>  
<http://www.hautsdefrance.fr/>  
<http://www.irev.fr/>  
<http://www.onpv.fr/>  
<https://www.sig.ville.gouv.fr/>

**Politique de l'emploi et de la formation professionnelle :**

<https://www.travail-emploi.gouv.fr/>  
<https://www.pole-emploi.fr/accueil/>  
<http://www.hauts-de-france.directe.gouv.fr/>  
<http://www.hautsdefrance.fr/>  
<http://www.c2rp.fr/dispositifs>  
<http://www.piver-hauts-de-france.org/>  
<https://www.dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/>  
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2500477>



L'IREV est l'un des 19 centres de ressources Politique de la ville en France. Son territoire d'action : l'ensemble des contrats de ville des Hauts-de-France.

Constitué en GIP (groupement d'intérêt public), l'IREV rassemble l'État, la Région Hauts-de-France, les intercommunalités et communes pilotes des contrats de ville ainsi que des membres associés.

**Les actions menées par l'IREV sont à destination des professionnels des collectivités territoriales mobilisées, des élus, des services de l'État, mais aussi des bailleurs, associations, habitants des quartiers Politique de la ville, conseillers citoyens, étudiants...**

L'IREV agit dans trois domaines principaux :

- **l'animation du réseau des professionnels** de la Politique de la ville en Hauts-de-France,
- la **montée en qualification** des acteurs dans les quartiers,
- la **capitalisation et la diffusion de savoirs et d'expériences** inspirantes et innovantes dans les territoires.



Avec le soutien de

