

Emploi – Développement économique et Contrats de ville en Grand Est

Réunion 21 01 2026

Introduction

**Céline PERIER, Chargée de mission
DREETS Grand Est**

Objectifs et contenu

- Contexte : L'emploi et le développement économique restent un enjeu majeur dans les QPV. La situation des habitants en QPV est plus défavorable que le reste de la population. Les données soulignent que la situation en Grand Est est encore plus défavorable que la moyenne nationale dans ce domaine.
- Objectif : Compte tenu des attentes des acteurs et des enjeux identifiés, l'ORIV en lien avec la DREETS et le SGARE Grand Est ont décidé de mettre en place un réseau d'acteurs liés à l'emploi et le développement économique en contrat de ville.
- Le réseau permettra l'échange d'informations, des données disponibles (stats et travaux), le suivi de démarches / dispositifs ainsi que la présentation d'actions menées sur les territoires.
- Sujets abordés ce jour :
 - Point sur l'actualité dans le domaine de l'emploi et contrat de ville,
 - Présentation de quelques données sur l'emploi en Grand Est dans les QPV
 - Questionnements d'acteurs
 - Identification des sujets à traiter.

Principes d'action

■ Une logique d'action articulée autour de deux leviers

Le droit commun de l'emploi

Conçue dans une **logique de rattrapage**, elle vise à atteindre une proportion de bénéficiaires des mesures de l'emploi adaptée aux besoins des habitants des QPV. Cette politique publique repose, en tout premier lieu, sur la mobilisation des politiques d'emploi de droit commun – qui doivent s'appliquer de façon générale à tous – en faveur des habitants des quartiers prioritaires.

Les politiques spécifiques des contrats de ville

Par ailleurs, en appui au droit commun des politiques de l'emploi, les crédits de la politique de la ville sont mobilisés. Ils permettent d'accompagner des actions portées par les collectivités locales (communes et EPCI) et les associations en faveur des habitants des quartiers prioritaires : repérage et orientation vers les acteurs du service public de l'emploi, accompagnement renforcé vers l'emploi, lever les freins à la formation et à l'emploi, émergence et accompagnement des initiatives entrepreneuriales...

La loi « plein emploi »

La loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023 porte l'ambition d'un accompagnement des personnes en recherche d'emploi plus individualisé car mieux adapté au niveau d'autonomie et aux besoins de chacun, et plus fluide afin d'améliorer leur insertion professionnelle en leur apportant la bonne solution au bon moment grâce à une meilleure coopération entre tous les acteurs de l'emploi et de l'insertion réunis au sein du Réseau pour l'emploi.

- Loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi :
 - <https://www.vie-publique.fr/loi/289715-loi-plein-emploi-france-travail-rsa-handicap-du-18-decembre-2023>

Des nouveaux cadres conventionnels - 3 leviers d'action pour renforcer l'emploi dans les quartiers

Un cadre d'action renforcé :

- CIO Ministère du Travail/Ministère de la Ville
- Convention France Travail/ANCT
- Convention Caisse des dépôts/ANCT

Mobiliser le droit commun

- Développer l'apprentissage
- Renforcer le parrainage
- Faciliter l'accès aux dispositifs de seconde chance
- Déployer une action d'aller-vers, en lien avec France Travail, dans chaque QPV
- Renforcer l'accompagnement intensif des résidents des quartiers
- Déployer le programme « relever les défis » pour gommer les difficultés des résidents

Encourager les coopérations

- Associer les acteurs de la politique de la ville aux CLPE (notamment les cités de l'emploi)
- Organiser le rebond pour permettre à chaque porteur de projet de création d'aboutir ou trouver une insertion professionnelle
- Faciliter la coordination des différents dispositifs d'insertion professionnelle et des dispositifs spécifiques (dont EQ 2030, LES-PaQte, etc.)

Renforcer l'impact

- Croiser les engagements des contrats de ville et ceux des feuilles de route
- Collecter et partager les données pour mieux piloter et évaluer la politique publique
- Evaluer les démarches et les mesures

Convention Ministère du Travail/Ministère de la Ville et du Logement - Réduire durablement les inégalités d'accès à l'emploi dans les QPV (2)

Enjeux stratégiques des conventions

- ✓ Lisibilité accrue des priorités emploi QPV & pilotage simplifié ;
- ✓ Accès à des données fines QPV pour cibler formations, services, entreprises ;
- ✓ Articulation renforcée avec les comités territoriaux pour l'emploi ;
- ✓ Meilleure coordination avec les réseaux ANCT, cités de l'emploi, Entreprises s'engagent, EQ2030 ;
- ✓ Outillage pour suivre l'impact du droit commun dans les contrats de ville ;
- ✓ Cadre unique pour mobiliser entreprises, associations et acteurs économiques.

Engagement du CIV du 6 juin 2025 (1)

Le comité interministériel des villes (CIV) est chargé de coordonner les politiques publiques en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et de la lutte contre les inégalités territoriales.

Son objectif est de :

- réduire les inégalités sociales et territoriales ;
- renforcer la cohésion sociale ;
- améliorer les conditions de vie dans les quartiers prioritaires ;
- favoriser l'égalité des chances ;
- soutenir l'emploi, l'éducation, la sécurité, et la rénovation urbaine.

Principaux objectifs du CIV :

- Intégration des acteurs de la politique de la ville dans les CLPE
- 1 action d'aller-vers dans chaque QPV
- 100 000 DE accompagnés par FT
- 80 000 apprentis issus des QPV
- 15 000 clubs sportifs engagés
- 100 000 entrepreneurs issus des quartiers
- 15 000 entreprises engagées

Engagement du CIV du 6 juin 2025 - Axe 3 (2)

INVESTIR DANS LA RÉUSSITE ÉCONOMIQUE POUR TOUTES ET TOUS DANS LES QUARTIERS

3 engagements clés sur l'emploi et le développement économique dans les QPV :

- Ne pas laisser un QPV sans au moins un dispositif d'aller-vers pour améliorer l'insertion vers l'emploi. Cette mesure sera évaluée à partir de trois principaux dispositifs : associations financées pour le repérage et la remobilisation des demandeurs d'emploi, Equip'emploi, job datings opérés par France travail ;
- Prochaine annonce de l'implantation de deux sites de centres pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) Cœur de quartiers ;
- Réaffirmation de l'importance des partenariats avec l'ensemble des partenaires.

Projets de conventionnements : Convention Ministère du Travail et Ministère de la Ville et Convention Caisse des dépôts.

Objectif : alignement entre les objectifs du CIV et les stratégies territoriales menées notamment au niveau régional.

Éléments en Grand Est

**Murielle MAFFESSOLI,
Directrice ORIV**

Situation générale

Malgré les avancées et les moyens, la situation des habitants en QPV est plus défavorable que le reste de la population.

- Le sur-chômage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville est attribué à la surreprésentation, dans ces territoires, de catégories d'actifs particulièrement exposées à ce risque : les ouvriers et les employés, les personnes de faibles niveaux de formation, les jeunes (notamment ceux sortis précocement du système éducatif) et les personnes étrangères ou d'origine immigrée (en particulier d'origine extra-européenne).

➤ Portrait des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville en France métropolitaine (2024)

- Une population moins diplômée en moyenne.
- La scolarisation est moins fréquente, en lien avec des sorties plus précoces du système scolaire. Les filles sont plus souvent scolarisées que les garçons.
- Plus d'un quart des jeunes de 16-25 ans en QPV sont ni en études, ni en emploi.
- Des répercussions sur le marché de l'emploi.
- Un taux d'emploi y est nettement plus faible (notamment pour les femmes).
- Quand ils sont en emploi, leur situation est plus précaire.

Données contexte sur le Grand Est

Les données disponibles, emploi et situation scolaire, soulignent que la situation en Grand Est est encore plus défavorable que la moyenne nationale dans ce domaine. Les situations varient selon les QPV.

Source : RP 2021	Profil QPV National	Profil QPV Grand Est	Différentiel
Taux d'emploi	47,5%	42,2%	-5,3
Taux d'emploi des femmes	42,3%	37,1%	-5,2
Taux d'emploi des hommes	53,0%	47,7%	-5,3
Part des emplois à durée limitée	22,8%	26,0%	+3,2
Part de la population à temps partiel	21,9%	25,9%	+4,0
Part de la population sans diplôme	43,1%	46,2%	+3,1
Part de la population avec un diplôme de niveau bac +2 ou supérieur	17,4%	14,2%	-3,2
Taux de scolarisation des 15-24 ans	60,7%	58,8%	-1,9
Part des 16-25 ans non scol et sans emploi	25,8%	28,7%	+2,9

Source : [Données INSEE, RP 2021](#)

La situation emploi par départements

Des situations très différentes des logiques emploi selon les départements, liés aux caractéristiques de la population mais aussi des caractéristiques structurelles (économique...).

Département	Taux d'emploi	Taux d'emploi des femmes	Taux d'emploi des hommes	Taux d'emploi des 15-24 ans	Part des emplois à durée limitée parmi les emplois	Part de la population occupant un emploi à temps partiel
Ardennes	36,5	31,5	41,9	22,8	25,7	23,7
Aube	38,5	33,8	44,0	21,7	30,6	26,0
Marne	43,0	39,2	47,3	23,1	26,5	28,1
Haute-Marne	38,0	34,8	41,2	29,8	33,8	25,3
Meurthe-et-Moselle	44,0	40,1	47,9	23,6	24,3	25,4
Meuse	44,1	43,9	44,4	31,5	28,9	28,9
Moselle	42,3	35,2	50,0	23,9	26,1	25,8
Bas-Rhin	44,8	39,9	50,5	23,1	23,8	26,3
Haut-Rhin	41,2	34,4	47,7	23,3	26,4	24,0
Vosges	36,3	31,9	41,0	21,8	29,6	26,1
Grand Est	42,2	37,1	47,7	23,4	26,0	25,9
écart en dep	8,5	12,0	9,5	9,8	10,0	4,9

Source : INSEE, RP 2021

La situation scolarisation/formation par départements

Une cohérence des indicateurs au sein des départements et dans le même temps des différences très importantes.

Département	Taux de scolarisation des 15-24 ans	Taux de scolarisation des femmes de 15-24 ans	Taux de scolarisation des hommes de 15-24 ans	Part des 16-25 ans non scolarisés et sans emploi	Part des femmes de 16-25 ans non scolarisées et sans emploi	Part des hommes de 16-25 ans non scolarisés et sans emploi	Part de la population sans diplôme	Part de la population avec un diplôme de niveau BAC+2 ou supérieur
Ardennes	47,4	48,5	46,3	38,3	39,3	37,5	49,0	10,9
Aube	57,2	59,6	54,8	31,7	33,2	30,3	48,7	13,0
Marne	56,9	57,2	56,6	30,0	30,4	29,5	45,5	13,8
Haute-Marne	44,3	45,3	43,6	37,3	33,7	40,4	51,2	8,3
Meurthe-et-Moselle	63,3	64,8	61,9	25,0	24,9	25,2	42,1	17,4
Meuse	45,1	46,9	43,3	34,4	35,3	33,5	37,8	16,1
Moselle	55,5	57,2	53,8	30,4	30,8	29,9	48,2	12,1
Bas-Rhin	64,7	67,2	62,2	23,6	22,1	25,1	44,5	17,2
Haut-Rhin	57,9	60,1	55,9	30,2	31,3	29,2	48,1	13,1
Vosges	55,2	51,3	58,7	34,7	40,3	29,4	48,2	11,0
Grand Est	58,8	60,4	57,2	28,7	28,8	28,6	46,2	14,2
écart en dep	20,4	21,9	18,9	14,7	18,2	15,3	13,4	8,9

Source : INSEE, RP 2021

La situation des demandeurs d'emploi

En France métropolitaine, au quatrième trimestre 2024, le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C **augmente de 1,8 % pour les hommes** (+2,5 % sur un an) **et de 1,8 % pour les femmes** (+1,3 % sur un an). Ce nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C **augmente de 4,6 % pour les moins de 25 ans** (+4,0 % sur un an), de 1,7 % pour ceux âgés de 25 à 49 ans (+1,7 % sur un an) et de 0,7 % pour ceux âgés de 50 ans ou plus (+1,1 % sur un an).

En France métropolitaine, au quatrième trimestre 2024, le nombre moyen de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B, C depuis un an ou plus augmente de 1,1 % (+1,5 % sur un an), et celui des inscrits depuis moins d'un an de 2,3 % (+2,1 % sur un an).

Au quatrième trimestre 2024, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B, C **augmente dans toutes les régions de France métropolitaine (entre +0,4 % dans le Grand Est et +2,7 % en Île-de-France)**.

Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail au 4e trimestre 2024, DARES, Janvier 2025 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a597f7d690ec3bdce5c3d9eccec59ad1/Dares_DI-2024T4.pdf

Données DEFM sur le Grand Est

DEFM : Catégorie ABC / Catégorie ABC : ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. [Source : DREETS / DEFM 4T2023](#)

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) de catégories ABC			Grand Est	France métropolitaine
Tous		nombre	410 619	5 169 133
	QPV	nombre	54 241	657 514
		%	13.2	12.7
Hommes		nombre	203 197	2 515 599
		%	49.5	48.7
	QPV	nombre	29 295	353 348
		Parmi hommes %	14.4	14,0
		Parmi QPV %	54,0	53.7
Femmes		nombre	207 421	2 653 534
		%	50.5	51.3
	QPV	nombre	24 946	304 166
		Parmi femmes %	12,0	11.5
		Parmi QPV %	46,0	46.3

Données DEFM sur le Grand Est

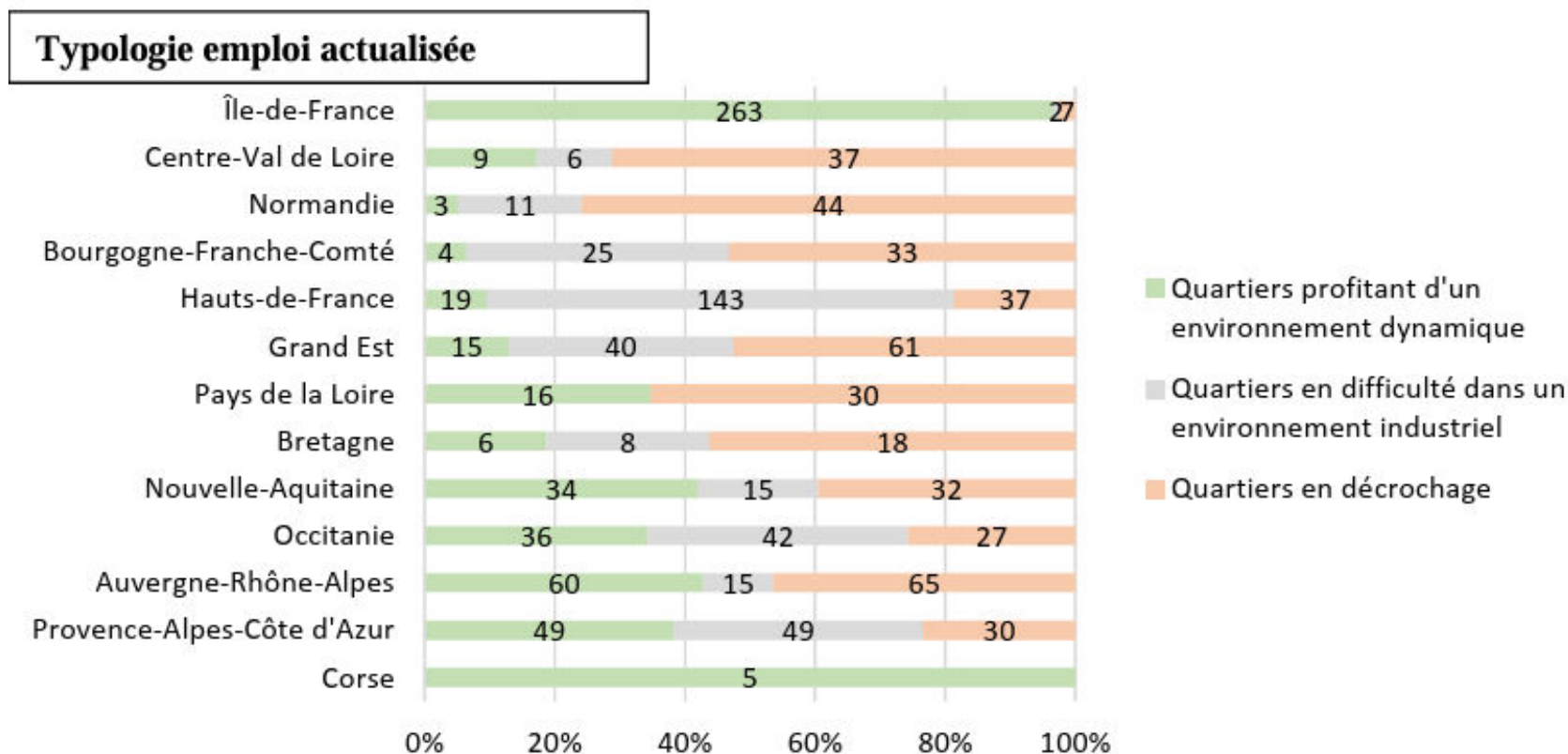
DEFM : Catégorie ABC / Catégorie ABC : ensemble des demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi. [Source : DREETS / DEFM 4T2023](#)

DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) de catégories ABC			Grand Est	France métropolitaine
Jeunes		nombre	55 708	683 968
		%	13.6	13.2
	QPV	nombre	7 135	87 866
		Parmi jeunes %	12.8	12.8
		Parmi QPV %	13.2	13.4
Seniors		nombre	113 370	1 396 775
		%	27.6	27,0
	QPV	nombre	13 301	166 767
		Parmi seniors %	11.7	11.9
		Parmi QPV %	24.5	25.4
DELD (1 an et plus)		nombre	182 543	2 238 705
		%	44.5	43.3
	QPV	nombre	22 494	270 914
		Parmi les CLD %	12.3	12.1
		Parmi QPV %	41.5	41.2

Typologie des QPV ONPV

L'ONPV a retravaillé sur les typologies des QPV en tenant compte l'environnement sur l'emploi à partir de différents indicateurs.

Un QPV sur deux en Grand Est est en décrochage (dans un contexte économique positif), un tiers des QPV est dans un territoire industriel en difficulté et seulement 12% s'inscrit dans le développement dynamique. Source : [ONPV, 2026](#)



Analyse du volet « emploi / développement économique » dans les contrats de ville

- L'emploi et le développement économique restent un enjeu majeur dans les QPV
- Cet axe est toujours quasiment présente comme prioritaire dans le cadre des contrats de ville.
- Dans les contrats de ville il est souvent rappelé les actions déjà menées mais souvent ils mettent en avant le besoin de poursuivre.
- Les approches par population sont peu fréquentes.
- Les freins sont souvent mis en avant : mobilité physique (infrastructures) et psychologique (mis en avant la question de l'orientation scolaire), modes de garde, la non ou la faible maîtrise de la langue. On parle moins souvent la santé et le logement.
- Les orientations portent sur :
 - L'employabilité (dispositifs d'accompagnement, lever les freins...)
 - Le rapport avec les entreprises (connaissance des métiers, plus de proximité / mise en relation, orientation / ambition, lien aux besoins des entreprises : offre d'emploi...)
 - La création d'entreprises
- Une présence assez récurrente sur le besoin de mieux travailler entre acteurs : coordination, animation (Cité Emploi...)...

Identification de quelques enjeux

- L'intercommunalité constitue une échelle pertinente pour identifier localement les freins (mobilité, logement, garde d'enfants ...), les publics spécifiques (seniors, femmes, jeunes décrocheurs ...) et les secteurs en tension (industrie, services à la personne ...). Le bloc communal joue un rôle clé dans la levée des freins à l'emploi, l'accompagnement des entreprises et des bénéficiaire ou le portage de coordinations locales.
- Les premières données issues du nouveau système d'information pour l'emploi présentées en commission du Conseil national de l'emploi confortent des réalités connues dont les enjeux d'accompagnement intensif pour la population seniors et/ou résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville.
- Le Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et le Directeur général de France travail, rappellent que les QPV constituent un enjeu dans les comités locaux. Le chômage y reste 2,3 fois plus élevé qu'en moyenne nationale.
- Plusieurs défis ont été identifiés pour les quartiers prioritaires, notamment la prise en compte des seniors et des personnes en situation de handicap, la systématisation des parcours articulés pour lever les freins à l'emploi, et la lutte contre le non-recours à l'accompagnement. Il est essentiel de « aller vers » les publics sous-représentés et d'adapter les dispositifs existants.

Identification de quelques enjeux

- La connaissance des besoins et compétences du territoire sont un enjeu clé, de même que l'articulation entre comités territoriaux de l'emploi, contrats de ville et cités de l'emploi en vue de partager une orientation commune sur l'offre à déployer.
- Les comités locaux pour l'emploi ont pour vocation de créer un collectif d'acteurs en faveur de l'emploi, la formation et l'insertion pour mieux répondre aux besoins des différents publics (et en particulier les plus fragiles) mais aussi des entreprises dans leurs difficultés de recrutement. Un enjeu de territorialisation et subsidiarité entre les différents comités territoriaux (locaux, départementaux et régionaux), ce qui suppose :
 - la prise en compte des périmètres de projet locaux : contrats de ville, territoire zéro non recours, territoire d'industrie, conventions territoriales globales...
 - la mise en place d'une coprésidence en binôme ou trinôme ... (selon le nombre d'intercommunalités concernées par le périmètre)
 - la présence des métropoles et/ou d'intercommunalités motrices sur la thématique
 - la prise en compte des enjeux locaux à l'échelle du comité régional pour l'emploi

Sources disponibles en QPV

- <https://www.intercommunalites.fr/actualite/loi-plein-emploi-quelles-conditions-dune-declinaison-locale-reussie/>
- <https://franceurbaine.org/actualites/politiques-de-lemploi-quel-atterrissage-des-dispositifs-nationaux-en-quartier-prioritaire-de-la-politique-de-la-ville-retour-sur-le-webinaire-du-3-decembre-et-les-travaux/>
- Données DEFM (Demandeurs d'emploi de fin de mois), France Travail par mois. Pour les QPV données 2023 et 2024
- Données Recensement de la population : RP 2021 (les plus récentes en politique de la ville).
 - Source : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8210600?sommaire=8186144>
- Données DREETS Grand Est connaissance de la structure par département et régional
 - Source : <https://grand-est.dreets.gouv.fr/Indicateurs-de-structure-de-la-demande-d-emploi-et-QPV-4eme-trimestre-2023>
- Données des missions locales sur les jeunes en QPV (s'adresser à la Mission Locale du territoire pour disposer des données) : caractéristiques socio-démographiques, moyens de mobilité, niveau d'études, dispositifs et suivi...

Questionnements et Echanges

**Quels sujets pour les prochaines
réunions ?**

Calendrier

- Calendrier des réunions du GT du premier semestre 2026
 - 10 mars 2026 de 14h à 16h
 - 28 avril 2026 de 10h à 12h
 - 9 juin 2026 de 14h à 16h.